

Allegato come parte integrante alla Delibera del C.d.A. dell'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia del Comune di Reggio Emilia R.U.I.C. del

PIANO PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA 2019-2021

INTEGRAZIONE 2019

PROPOSTA DI ROTAZIONE ORDINARIA SISTEMICO/ANTICORRUTTIVA NEL
COMUNE DI REGGIO NELL'EMILIA

PIANO ROTATIVO AUTONOMO DELL'ISTITUZIONE

SCUOLE E NIDI D'INFANZIA

in vigore dall'anno scolastico 2018/2019

PREMESSA

L'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, quale organismo strumentale del Comune con autonomia gestionale, amministrativa e culturale-pedagogica, si è potuta dotare di una propria struttura organizzativa interna che prevede 513 posti in Dotazione Organica di cui attualmente 409 occupati e 104 vacanti.

L'inquadramento dei dipendenti è caratterizzato da un'ampia maggioranza di figure educative (docenti ed ausiliari) che operano frontalmente nelle strutture prescolastiche; il personale amministrativo è funzionale alla gestione dell'Istituzione.

Cat. D/ 10 Funzionari Reti Educative (Pedagogisti) ; 6 Funzionari Amm.vi

Cat. C / 260 Docenti (Insegnanti-Insegnanti spec. atelier- Educatori); 17 Gestori Amm.vi

Cat. B / 101 Ausiliari (Collaboratori di Cucina-Collab.Serv. Scolastici); 1 Collab. Amm.vo

Cat. A / 13 Ausiliari (Operatori Servizi Scolastici).

Oltre ai 104 posti vacanti, costituisce elemento che incrementa l'instabilità nei gruppi di lavoro nei nidi o scuole d'infanzia la preponderanza della componente femminile (391 femmine e 18 maschi : 95.4%). Ogni anno sono infatti numerosi i distacchi temporanei dovuti a maternità e congedi parentali (per la fascia di dipendenti fino a 45 anni) o a patologie valutate dal Medico dell'Ente temporaneamente incompatibili con le mansioni proprie dei profili di Educatore o ausiliario (per l'anno scolastico 2018/19 il 9,46% di personale risulta assente per queste motivazioni).

Il cambiamento è sicuramente un elemento importante nell'educazione dei bambini che sono 'naturalmente' in trasformazione, ma questo va gestito all'interno di un quadro di stabilità, che garantisca punti di riferimento conosciuti e sicuri sia ai bambini che alle famiglie. La relazione di fiducia, che è alla base dell'alleanza educativa con i genitori, è infatti strutturata attraverso le persone, in particolare gli insegnanti e gli educatori. Se vengono a mancare troppi punti di riferimento stabili, facilmente si interrompe anche il rapporto di fiducia, con conseguenti sentimenti di insoddisfazione e valutazioni negative del percorso realizzato con i bambini.

PRINCIPI GENERALI

Nel riconoscere la rotazione, oltre che come misura prevista dal piano anticorruzione, quale criterio che contribuisce alla formazione del personale accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del dipendente, si sottolinea la necessità di tenere conto, nell'applicazione del piano rotativo, della struttura organizzativa e delle peculiarità del servizio; nello specifico il funzionamento di 33 strutture prescolastiche a gestione diretta con utenza 0-6 anni.

In modo particolare costituiscono elementi da considerare nelle valutazioni sulla rotazione del personale che opera frontalmente nelle strutture prescolastiche:

- a) La continuità educativa e didattica : valore fondamentale per l'educazione e la crescita dei bambini più volte richiamata dalle normative;
- b) la durata dei "cicli" nei nidi e nelle scuole d'infanzia, prevalentemente triennale;
- c) la composizione del gruppo di lavoro,inteso nel suo complesso come numero di docenti (cat. C) ed ausiliari (cat. B ed A) assunti a tempo indeterminato, rapportato alla presenza di personale incaricato a tempo determinato (per valutare il livello di

"stabilità" nel nido o scuola d'infanzia, condizione fondamentale per la sostenibilità del lavoro quotidiano);

d) la continuità della referente pedagogica.

MODALITA' ROTATIVE

Costituiscono criteri preferenziali di rotazione, salvo superiori esigenze organizzative, la mobilità volontaria interna, il cambiamento di compiti lavorativi o ambito territoriale all'interno dell'Istituzione.

Il personale educativo (indifferentemente di cat. A,B,C assegnato a Nidi e Scuole d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ogni anno tra il 10 marzo e il 10 aprile è invitato a presentare istanza di mobilità interna per una differente assegnazione tra le 33 strutture a gestione diretta.

Nello stesso periodo , come previsto da accordi sindacali locali, si apre la raccolta di domande per la mobilità verso altri Servizi dell'Amministrazione Comunale o per la trasformazione di profilo professionale (se il dipendente è in possesso di adeguato titolo) o di rapporto orario: detti accordi individuano i criteri in base ai quali vengono stilate le graduatorie che tengono conto,prevalentemente, dell'anzianità di servizio nel profilo.

L'Equipe pedagogica ed il Direttore ogni anno, nel mese di giugno, valutano, tenuto conto del quadro complessivo nelle strutture, l'effettiva disponibilità di posti in dotazione organica per eventuali trasformazioni di profilo o di rapporto orario, la sostenibilità dei cambiamenti richiesti e propone altre rotazioni nelle strutture a garanzia di una più equa distribuzione del personale stabilmente assunto, della circolarità dei saperi ed al fine di evitare l'eccessivo consolidarsi di posizioni.

Si propone una percentuale rotativa annuale pari o superiore al **10%** comprensiva del personale a tempo indeterminato e del personale a tempo determinato. È infatti alto il numero di personale incaricato che annualmente ruota nelle diverse strutture (a fronte di posti vacanti, distacchi per maternità, salute o altre esigenze straordinarie).

Relativamente al personale stabilmente assunto (complessivamente dei profili educativi inquadrati in cat, A,B,C e D) la percentuale rotativa su base volontaria e su proposta della Direzione è da intendersi pari al 6%.

In considerazione del ruolo educativo svolto nelle strutture prescolastiche sia dai docenti che dagli ausiliari, la base di calcolo sarà data dal numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato ed assegnati alle scuole e nidi, indifferentemente dal profilo professionale di appartenenza.

L'equipe pedagogica, per salvaguardare la fondamentale continuità della relazione tra scuole e famiglia, nel formulare la propria proposta rotativa annuale, terrà quindi conto :

- prioritariamente del personale che abbia maturato almeno 6 anni continuativi nella medesima struttura e con il medesimo ruolo (al riguardo si intendono mansioni sostanziali differenti quelle di Insegnante/Educatore di sezione e quelle di Insegnante/Educatore a sostegno di bimbi portatori di handicap o del tempo prolungato);
- di eventuali altri "spostamenti" che avvengano nella medesima struttura su base volontaria;
- del numero di posti vacanti o temporaneamente vuoti (per distacco temporaneo dei titolari) nella struttura considerata;
- del numero delle persone "*di nuovo incarico*", sia a tempo determinato che indeterminato, presso la medesima struttura che nel caso siano due o più di due, rispetto all'anno scolastico precedente, costituiscono, di norma, ragione per derogare agli altri criteri;
- della continuità didattica;
- della stabilità del referente pedagogico.

Il coordinamento delle strutture prescolastiche viene vagliato di anno in anno dallo staff di Direzione che valuta possibili cambiamenti dei pedagogisti (Funzionari Reti Educative) referenti, tenuto conto del quadro complessivo di sostenibilità. Prioritariamente verranno prese in considerazione le posizioni con almeno 6 anni continuativi di coordinamento della medesima struttura. In una visione sistemica del lavoro interno ad ogni nido e scuola, la rotazione del pedagogo è parte del calcolo percentuale complessivo indicato sia a livello generale che per ogni singolo servizio educativo.

PERSONALE AMMINISTRATIVO DELL'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA

Gli uffici tecnico-amministrativi dell'Istituzione garantiscono il funzionamento dell'intera rete dei servizi 0-6 anni, anche attraverso la gestione integrata dei servizi di supporto.

Nello specifico gli addetti operano come un Comune di piccolissime dimensioni, occupandosi direttamente (in collaborazione con gli altri servizi dell'Amministrazione Comunale) di **Iscrizioni e Rette / Bilancio e Patrimonio / Amministrazione e Organizzazione / Acquisti / Manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili / Personale/ Documentazione, ricerca e formazione.**

L'esiguo numero di dipendenti con inquadramento amministrativo (attualmente 24 su 409) e la specificità delle materie trattate nei differenti uffici comportano la necessità di applicare un piano rotativo che tenga conto delle professionalità acquisite e che valuti la sostenibilità del servizio svolto nei settori di competenza, favorendo in ogni caso, laddove possibile, la mobilità su base volontaria.

Per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, la Direzione annualmente valuterà eventuali possibili avvicendamenti, nella percentuale del 5%, con cambiamento di compiti lavorativi o ambito territoriale, anche all'interno del medesimo settore prendendo in considerazione posizioni che risultino avere avuto una permanenza nel medesimo ruolo superiore a 7 anni o comunque personale da più tempo fermo sulla medesima postazione lavorativa. Potrà costituire motivo di deroga alla rotazione la valutazione, da parte del Direttore, di infungibilità delle mansioni svolte.

Qualora ricorra il cambiamento di compiti lavorativi, il Direttore produce un quadro di raffronto e dettaglio, dal quale emerga con nettezza la mutazione sostanziale.

In generale, di norma, sia per i profili educativi che amministrativi, la rotazione non si applica ai dipendenti nel triennio precedente al pensionamento; il personale coinvolto è espunto dalle basi di calcolo percentili.