



NOTSTAND SCHULPERSONAL

Schulsekretär*innen, Verwaltungspersonal (Vw-Mitarbeiter*innen der IV., V. und VI. FE), Schulbibliothekar*innen, Schullaborant*innen, Schulwart*innen, Hausmeister*innen

VERWALTUNGSPERSONAL (Schulsekretär*innen, Vw-Mitarbeiter*innen der IV. – VI. FE, Schulbibliothekar*innen, Schullaborant*innen)

Die Schulsekretär*innen und das gesamte Verwaltungspersonal der Schulen leiden seit Jahren unter extremen Stress. Verursacht wird dieser von einer längst ausgefertigten Bürokratie und Digitalisierung, sowie einer extremen buchhalterischen und juridischen Verantwortung. Viele Aufgaben, die sie ausführen, erfordern ein hohes Maß an Konzentration, die sie nicht aufbringen können, wenn sie immer wieder, aus verschiedensten Gründen, bei ihrer Arbeit unterbrochen werden. Die juridische, buchhalterische und verwaltungsmäßige Verantwortung ist enorm. Fehler können grobe Sanktionen zur Folge haben, weshalb die meisten Mitarbeiter*innen gezwungen sind, vermögenshaftpflichtige Versicherungen abzuschließen.

Dann gibt es Berufskategorien, wie beispielsweise die Schulbibliothekar*innen und Schullaborant*innen, von denen kaum jemand spricht, aber die innerhalb der Schulen einen nicht ersetzbaren Dienst leisten. Auch sie sind Großteils personalmäßig unterbesetzt und, aufgrund der veränderten Ansprüche innerhalb der Schulstrukturen, überfordert.

Immer mehr Bedienstete erkranken unter dem psycho-physischen Druck und/oder kündigen oder wechseln in eine andere öffentliche Einrichtung.

Überstunden werden oft angeordnet und können dann nicht abgebaut und/oder ausgezahlt werden.

Die Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung erweist sich schwierig. Das Personal ist meist auf sich allein gestellt. Die so bitter benötigte Unterstützung ist nicht vorhanden!

Im März 2019 hat eine Arbeitsgruppe der Schulsekretär*innen in Zusammenarbeit einen Forderungskatalog ausgearbeitet (siehe Anlage) und den zuständigen Stellen weitergeleitet. Diese sind Großteils unerfüllt geblieben.



Daraufhin wurde von der Bildungsdirektion eine neue Arbeitsgruppe ernannt. Wesentliche Erleichterungen sind bis dato leider ausgeblieben.

In der Pandemiezeit fehlten zudem viele Mitarbeiter*innen wegen Krankheit, Quarantäne oder Suspendierungen. Eine zusätzliche Belastung für jene Bedienstete, die die Arbeit der Abwesenden übernehmen mussten.

Im Vergleich zu den im Jahr 2015 erhobenen schlechten Arbeitsbedingungen, sind diese heute unverändert schlecht geblieben. Vielfach hat sich die Situation, auch aufgrund der Pandemie, zusätzlich verschlechtert. Der ständig steigende Druck, die enorme Arbeitsbelastung, der Personalmangel und die schlechten Arbeitsbedingungen verursachen großen Unmut und Frustration. Anerkennung und Wertschätzung für die Arbeit des Verwaltungspersonals bleiben aus. Dabei wären genau diese Aspekte in dieser Situation extrem wichtig.

HILFSPERSONAL

Eine intern durchgeführte Studie ergab bereits im Jahr 2008, dass die Personaldecke in den Schulen für ein gutes Funktionieren des Schulbetriebes nicht ausreichte. Trotzdem waren die großen Leidtragenden, der mit Stabilitätspakt aus dem Jahr 2010 vorgesehenen Sparmaßnahmen, die Mitarbeiter*innen des Hilfs- und des Verwaltungspersonals. Eine Nachberechnung hat ergeben, dass die laut Stabilitätspakt festgelegten 3 % unterm Strich weit über 10 % Einsparungen betragen.

Pensioniertes Personal wurde nicht mehr nachbesetzt. Wegen Krankheit abwesendes Personal wurde, wenn überhaupt, meist viel zu spät ersetzt. Die Folgen dieser Notstände bekam das verbliebene Personal zu spüren. Das Hilfspersonal musste von nun an fast nur mehr Reinigungsarbeiten verrichten und das Durchschnittsalter der Schulwart*innen des Landes geht über die 55 Jahre hinaus. Die Folge: durch große körperliche Überbelastungen wurden gesundheitliche Beschwerden immer häufiger. Diese werden auch vom langjährigen Verbleib in derselben Berufskategorie verursacht.

Die Gewerkschaften weisen seit über 10 Jahren auf die verschiedenen Missstände hin. Eine im Jahr 2015 durchgeführte Umfrage bestätigte die festgestellten Schwierigkeiten. Aufgrund der Ergebnisse der Umfrage wurden neue Kriterien für die Zuweisung des Hilfspersonals erarbeitet und mit Beschluss der Landesregierung Nr. 483 am 02.05.2017 genehmigt. Da diese Kriterien keine zusätzlichen Kosten für die Landesverwaltung verursachen durften, gab es keinen Spielraum für wesentliche Verbesserungen der Arbeitssituation, von einer Erhöhung des Stellenplanes ganz zu schweigen. Die jahrelang geforderte



Verpflichtung der Ausstellung eines Arbeits- und Tätigkeitsplanes hat, da wo diese transparent ausgearbeitet wurde, Vorteile gebracht. Sie kann aber nicht als wesentliche Verbesserung der Arbeitssituation gesehen werden,

Immer wieder weisen die Gewerkschaften darauf hin, dass die Bedürfnisse der Schulführungskräfte und jene des Personalamtes der Schulen, welche die Stellen für das Hilfspersonal zuweisen und das Stellenkontingent errechnen, stark abweichen. So bekräftigen immer mehr Schulführungskräfte, dass sie das Hilfspersonal nicht nur für die Reinigung benötigen, sondern - wie vom Berufsbild der Schulwart*innen vorgesehen - auch für Aufsichts- und Sekretariatshilfsdienste.

In der Pandemiezeit fehlten zudem viele Mitarbeiter*innen wegen Krankheit, Quarantäne oder Suspendierungen. Eine zusätzliche Belastung für jene Bedienstete, die zurückgeblieben und die Arbeit der Abwesenden übernehmen mussten. Smart Working war hier nur in Ausnahmefällen möglich. Das Personal musste zu Hause bleiben. Die Abwesenheit wurde in einem negativen Zeitkonto erfasst und der Minussaldo musste stufenweise abgebaut werden.

Nachbesetzungen sind nicht möglich, weil die Rangordnungen leer sind. Die Option Putzfirmen einzustellen ist vielfach nicht möglich, weil das Budget der Schulen dafür nicht ausreicht. Die Ressourcen für die Grundreinigung im Sommer sind ungenügend.

Das Personal wurde dann auch mit Desinfizierungsarbeiten und der Kontrolle der Green-Pässe beauftragt. Eine sehr undankbare Aufgabe, denn, wer lässt sich schon gerne kontrollieren?

Der Notstand in den Schulen verursacht zwangsläufig auch Spannungen und Konflikte zwischen den Kolleginnen und Kollegen bzw. mit den Vorgesetzten. Der Bericht der Vertrauensrätin hat die Problematiken in den Schulen bestätigt!

Die vor kurzem abgeschlossenen Gewerkschaftsversammlungen im ganzen Land haben leider alle genannten Probleme bestätigt. Die Teilnehmer*innen an den Versammlungen berichten, dass keine jungen Mitarbeiter*innen nachrücken, abwesendes Personal auch deshalb nicht ersetzt werden kann. Dass die Ranglisten leer sind und gänzlich die jungen Mitarbeiter*innen fehlen, lässt darauf schließen, dass die Attraktivität in der öffentlichen Verwaltung nicht mehr gegeben ist. Verschiedene landesweite Umfragen zur Attraktivität bestätigen diese negative Tendenz. Auf die Schulen wirkt sich dieser Umstand leider besonders verheerend aus! Die Einführung der Figur der/des Verwaltungsdirektorin/Verwaltungsdirektors, so wie seit jeher auf Staatsebene vorgesehen, sollte angedacht werden.



Das Personal fühlt sich nicht nur der niederen Gehälter wegen und der unzufriedenstellenden Prämienzuweisung kaum anerkannt und wertgeschätzt! Aufgrund der Überbelastung und des Stresses werden die so dringend notwendigen Dienstbesprechungen ausgesetzt und kaum mehr abgehalten. Durch die extreme Überbelastung kann die Arbeitssicherheit nicht mehr gewährt werden. Ein erhöhtes Arbeitsrisiko ist die Folge. Dies ist sowohl beim Verwaltungspersonal, welches kaum Pausen bei der Bildschirmarbeit einlegen kann, festzustellen als auch beim Hilfspersonal. Dieses weicht bei der täglichen Reinigung um ein Vielfaches von den 160 m² pro Stunde zugewiesener Reinigungsfläche ab, welches ein Arbeiten ohne Risiko möglich machen würde. Die Vereinbarkeit Familie/Beruf ist leider längst nicht mehr gewährt. Dabei wäre diese gerade in Krisenzeiten wichtig.

Der Beschluss aus dem Jahre 2017 betreffend Kriterien für die Zuweisung des Hilfspersonals sollte dringend überarbeitet und den tatsächlichen Bedürfnissen und Notwendigkeiten angepasst werden!

Was ist aus dem mit Forderungskatalog detailliert aufgelisteten auch technischen Verbesserungsvorschlägen geworden?

Was Schulbibliothekar*innen und Schullaborant*innen betrifft, so ist die Situation auch hier alles andere als rosig. Die Anforderungen haben sich grundlegend verändert und sind stark mit der Didaktik gekoppelt. Das Personal ist auch hier seit Jahren rückläufig und das Personalkontingent sollte unbedingt an die gestiegene Anzahl von Schulbibliotheken angepasst werden. Auch bei diesen Mitarbeiter*innen entspricht die Arbeit längst nicht mehr dem zugeordneten Berufsbild.

Fazit:

Die Grenze der psycho-physischen Belastung des Personals ist schon längst überschritten. Es ist eine Tatsache, dass bereits einige Schulsekretariate aufgrund von Suspendierungen, Krankheiten, Versetzungen und Kündigungen unbesetzt geblieben sind.

Bei den Schulwart*innen ist die Situation keineswegs besser! Das verbliebene Personal muss sich teilen um die wegen Krankheit, Suspendierungen, Versetzungen und Kündigungen abwesenden Kolleg*innen zu ersetzen! Aufgrund des hohen Durchschnittsalters (über 55 Jahre) und der körperlichen Überlastung häufen sich Krankheiten und arbeitsmedizinische Untersuchungen.

Es müssen jetzt endlich Taten und Fakten folgen! Dazu braucht es nicht zuletzt den politischen Willen!

Hier nun die gemeinsam mit den entscheidenden Schulführungskräften formulierten konkreten Forderungen:

- Förderung von Wertschätzung und Anerkennung des Schulpersonals auch durch die politischen Vertreter*innen des Landes (nicht zuletzt der zuständigen Landesräte)
- Verbesserung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen unter Miteinbeziehung der Vorschläge der Delegierten der Berufskategorie laut Forderungskatalog aus dem Jahr 2019 (bspw. Anlaufstelle im Schulamt für rechtliche und buchhalterische Fragen)
- Überarbeitung des Beschlusses aus dem Jahre 2017 zwecks Anpassung der Kriterien für die Zuweisung des Hilfspersonals (bspw. früherer Ersatz von abwesendem Personal, oder keine Obergrenze der Schüleranzahl für die Zuweisung von Personal)
- Kriterien betreffend Zuweisung des Verwaltungspersonals in den Schulen neu erarbeiten
- Die Bewertung des Arbeitsstresses sollte überdacht bzw. überarbeitet werden (Arbeitssicherheit ist nicht gewährt, wenn kaum Pausen bei der videoterminalen Arbeit eingelegt werden bzw. wenn die 160 m² Reinigung pro Stunde fast immer um ein Vielfaches überschritten werden)
- Last but not least:
Bei extremen Personalmangel kurzfristig von der Zweisprachigkeitspflicht abweichen. Dadurch könnte oft früher und vor allem schneller Ersatzpersonal gefunden werden.

Die Schuldirektor*innen erwägen ein Treffen mit den zuständigen politischen Vertreter*innen der deutschen, italienischen und ladinischen Sprachgruppe und Vertreter*innen der Personal- und Schulverwaltung zur Erörterung der von den Gewerkschaften vorgebrachten Probleme wertvoll.

Bozen, am 20. Juli 2022

Die Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionäre
Le/i Funzionarie/Funzionari Sindacali

AGB-CGIL
Ulli Augschöll

ASGB
Brigitte Hofer

GS
Klaus Lafogler

SGB/CISL
Luigi Spicca

UILFPL
Monica Murari



ASSA (Verband der Autonomen Schulen Südtirols – Associazione delle Scuole in Alto Adige) –

Direktor Dr. Siegfried Schrott

ANP – SDV – LDL (Associazione Nazionale dei Presidi delle scuole italiane)

Dirigente Dott. Marco Fontana

SDV - ANP – LDL (Nationale Direktorenvereinigung der deutschen Schulen)

Direktor Dr. Christoph Kofler

Vorsitzende des Vorstandes des Direktorenkollegiums der deutschen und ladinischen Schulen

Direktorin Dr. Sonja Saurer

Rete Istituti Comprensivi Alto Adige RICAA

Dirigente Dott.ssa Raffaella Lago

Rete Istituti Superiori Alto - Adige RISAA

Dirigente Dott.ssa Cristina Crepaldi

Die Schuldirektorin des Schulzentrums Bozen-Stadt

Dr. Ingrid Pertoll



EMERGENZA DEL PERSONALE SCOLASTICO

Segretari scolastici, personale amministrativo (personale amministrativo della IV., V. e VI. FE), bibliotecari scolastici, assistenti di laboratorio scolastici, custodi scolastici, badanti

PERSONALE AMMINISTRATIVO (segretari scolastici, personale amministrativo della IV - VI FE, bibliotecari scolastici, assistenti di laboratorio scolastici)

I segretari e l'intero personale amministrativo delle scuole soffrono da anni di un forte stress. Ciò è dovuto a una burocrazia e a una digitalizzazione ormai dilaganti, oltre che a responsabilità contabili e legali estreme. Molti dei compiti che svolgono richiedono un alto livello di concentrazione, che non riescono a mantenere se vengono ripetutamente interrotti per vari motivi. Le responsabilità legali, contabili e amministrative sono enormi. Gli errori possono comportare sanzioni gravi, ed è per questo che la maggior parte del personale è costretta a stipulare un'assicurazione di responsabilità civile.

Ci sono poi categorie professionali, come i bibliotecari scolastici e gli assistenti di laboratorio scolastici, di cui si parla poco ma che forniscono un servizio insostituibile all'interno delle scuole. Anche loro sono in gran parte sotto organico e sovraccarichi di lavoro a causa delle mutevoli esigenze delle strutture scolastiche.

Sempre più personale si ammala sotto la pressione psicofisica e/o si dimette o si trasferisce in un'altra istituzione pubblica.

Spesso gli straordinari vengono ordinati e poi non possono essere ridotti e/o pagati.

La collaborazione con l'amministrazione del personale si rivela difficile. Il personale è per lo più abbandonato a se stesso. Il supporto tanto necessario non c'è!

Nel marzo 2019, un gruppo di lavoro dei segretari scolastici ha elaborato un elenco di richieste in cooperazione (vedi allegato) e lo ha trasmesso alle autorità competenti. Questi sono rimasti in gran parte insoddisfatti.

Di conseguenza, la Direzione dell'Istruzione ha nominato un nuovo gruppo di lavoro. Purtroppo, ad oggi non sono stati apportati miglioramenti significativi.



Gewerkschaft der Landesbediensteten
Sindacato dei dipendenti provinciali
Sindacat di Dependenc Provinziei



FUNZIONE PUBBLICA
OFFENTLICHE DIENST
ALTO ADIGE - SÜDTIROL



ASGB
LANDESBEEDIENSTETE
Autonome Südtiroler Gewerkschaftsbund



ÖDV / FP
SGB/CSL
Öffentlicher Dienst - Funzione Pubblica



UIL FPL
ALTO ADIGE SÜDTIROL

Durante il periodo della pandemia, molti membri del personale sono stati assenti per malattia, quarantena o sospensione. Questo ha comportato un ulteriore onere per i membri del personale che hanno dovuto sostituire il lavoro di coloro che erano assenti.

Rispetto alle cattive condizioni di lavoro rilevate nel 2015, oggi sono rimaste tali. In molti casi, la situazione è peggiorata, anche a causa della pandemia. La pressione in costante aumento, l'enorme carico di lavoro, la carenza di personale e le pessime condizioni di lavoro causano grande risentimento e frustrazione. Mancano il riconoscimento e l'apprezzamento per il lavoro del personale amministrativo. Eppure proprio questi aspetti sarebbero estremamente importanti in questa situazione.

PERSONALE AUSILIARIO

Uno studio condotto internamente aveva già dimostrato nel 2008 che il personale delle scuole non era sufficiente per il buon funzionamento delle operazioni scolastiche. Tuttavia, le misure di riduzione dei costi previste dal Patto di stabilità del 2010 hanno colpito soprattutto il personale di supporto e amministrativo. Da un nuovo calcolo è emerso che il risparmio del 3% previsto dal Patto di stabilità ammonta a ben oltre il 10%.

Il personale in pensione non è stato sostituito. Il personale assente per malattia veniva di solito sostituito troppo tardi, se non addirittura mai. Le conseguenze di queste emergenze sono state avvertite dal personale restante. Da quel momento in poi, il personale di supporto ha dovuto fare quasi solo lavori di pulizia, e l'età media dei custodi delle scuole nel Paese supera i 55 anni. Di conseguenza, i disturbi di salute sono diventati sempre più frequenti a causa del grande sovraccarico fisico. Anche questi sono causati dalla permanenza nella stessa categoria lavorativa per molti anni.

I sindacati hanno segnalato le varie lamentele per oltre 10 anni. Un'indagine condotta nel 2015 ha confermato le difficoltà individuate. Sulla base dei risultati dell'indagine, sono stati elaborati nuovi criteri per l'assegnazione del personale di supporto, approvati con decisione del governo statale n. 483 del 02.05.2017. Poiché questi criteri non potevano causare costi aggiuntivi per l'amministrazione statale, non c'era spazio per miglioramenti significativi della situazione lavorativa, per non parlare dell'aumento dell'organico. L'obbligo di redigere un piano di lavoro e di attività, richiesto da anni, ha portato benefici laddove è stato elaborato in modo trasparente. Tuttavia, non può essere considerato un miglioramento significativo della situazione lavorativa,

I sindacati hanno segnalato le varie lamentele per oltre 10 anni. Un'indagine condotta nel 2015 ha confermato le difficoltà individuate. Sulla base dei



risultati dell'indagine, sono stati elaborati nuovi criteri per l'assegnazione del personale di supporto, approvati con decisione del governo statale n. 483 del 02.05.2017. Poiché questi criteri non potevano causare costi aggiuntivi per l'amministrazione statale, non c'era spazio per miglioramenti significativi della situazione lavorativa, per non parlare dell'aumento dell'organico. L'obbligo di redigere un piano di lavoro e di attività, richiesto da anni, ha portato benefici laddove è stato elaborato in modo trasparente. Tuttavia, non può essere considerato un miglioramento significativo della situazione lavorativa,

I sindacati sottolineano sempre che le esigenze dei dirigenti scolastici e quelle dell'ufficio del personale della scuola, che assegna i posti per il personale di supporto e calcola la quota di posti, sono molto diverse. Ad esempio, sempre più dirigenti scolastici affermano di aver bisogno di personale di supporto non solo per le pulizie, ma anche per i servizi di supervisione e segreteria, come previsto dal mansionario del custode scolastico.

Durante la pandemia, molti membri del personale sono stati assenti per malattia, quarantena o sospensione. Questo ha rappresentato un ulteriore onere per i membri del personale che sono rimasti e che hanno dovuto farsi carico del lavoro di coloro che erano assenti. Lo smart working era possibile solo in casi eccezionali. Il personale è dovuto rimanere a casa. L'assenza è stata registrata in un conto di tempo negativo e il saldo negativo ha dovuto essere gradualmente ridotto.

Non è stato possibile riassumere il personale perché i ranghi erano vuoti. L'opzione di assumere imprese di pulizia spesso non è possibile perché il budget delle scuole non è sufficiente per questo. Le risorse per la pulizia di base in estate sono insufficienti.

Il personale è stato poi incaricato di disinfettare il lavoro e di controllare i pass verdi. Un compito ingrato perché, dopo tutto, a chi piace essere controllato?

Lo stato di emergenza nelle scuole provoca inevitabilmente anche tensioni e conflitti tra colleghi o con i superiori. Il rapporto del rappresentante sindacale ha confermato i problemi nelle scuole!

Le riunioni sindacali recentemente concluse sul territorio provinciale hanno purtroppo confermato tutti i problemi citati. I partecipanti alle riunioni riferiscono che non si presentano giovani tra le fila del personale e che il personale assente non può essere sostituito. Il fatto che le graduatorie siano vuote e che manchi completamente il personale giovane suggerisce che la pubblica amministrazione non è più attraente. Diverse indagini nazionali sull'attrattività confermano questa tendenza negativa. Purtroppo questo ha un effetto particolarmente devastante sulle scuole! L'introduzione della figura del



direttore amministrativo, come è sempre stato previsto a livello statale, sarebbe da valutare.

Il personale si sente poco riconosciuto e valorizzato, non solo a causa dei bassi stipendi e dell'assegnazione di bonus insoddisfacenti! A causa del sovraccarico e dello stress, le tanto necessarie riunioni del personale vengono sospese e non si tengono quasi più. A causa dell'estremo sovraccarico, non è più possibile garantire la sicurezza sul lavoro. Il risultato è un aumento del rischio lavorativo. Questo si nota sia tra il personale amministrativo, che difficilmente può fare pause quando lavora al computer, sia tra il personale di supporto. Durante la pulizia quotidiana, superano, molte volte i 160 m² all'ora previsti dalla delibera del 2017 per la pulizia, che consentirebbero di lavorare senza rischi. Purtroppo la compatibilità tra famiglia e lavoro non è più garantita. Questo sarebbe particolarmente importante in tempi di crisi.

La risoluzione del 2017 relativa ai criteri di assegnazione del personale di supporto deve essere urgentemente rivista e adattata alle reali esigenze e necessità!

Che fine ha fatto l'elenco dettagliato delle richieste, compresi i suggerimenti tecnici per il miglioramento?

Per quanto riguarda i bibliotecari e gli assistenti di laboratorio scolastici, la situazione è tutt'altro che rosea. I requisiti sono cambiati radicalmente e sono fortemente legati alla didattica. Anche in questo caso, il personale è in calo da anni e il contingente di personale dovrebbe essere adattato all'aumento del numero di biblioteche scolastiche. Anche il lavoro di questi membri del personale ha smesso da tempo di corrispondere alle mansioni loro assegnate.

Conclusioni:

Il limite dello sforzo psicofisico del personale è stato superato da tempo. È un dato di fatto che alcune segreterie scolastiche sono già rimaste scoperte a causa di sospensioni, malattie, trasferimenti e licenziamenti.

La situazione non è affatto migliore per i custodi delle scuole! Il personale rimanente deve dividersi per sostituire i colleghi assenti per malattia, sospensioni, trasferimenti e licenziamenti! A causa dell'età media elevata (oltre 55 anni) e del sovraccarico fisico, aumentano le malattie e le richieste di visite alla medicina del lavoro.

Ora devono finalmente seguire l'azione e i fatti! Ciò richiede, non da ultimo, la volontà politica!



Ecco le richieste concrete formulate insieme ai dirigenti scolastici decisivi:

- Promozione dell'apprezzamento e del riconoscimento del personale scolastico anche da parte dei rappresentanti politici della Provincia (non ultimi i consiglieri provinciali responsabili).
- Miglioramento delle condizioni quadro del diritto del lavoro con l'inclusione delle proposte dei delegati della categoria professionale secondo l'elenco delle richieste del 2019 (ad esempio, punto di contatto nell'ufficio scolastico per le questioni legali e contabili).
- Revisione della decisione del 2017 al fine di adattare i criteri per l'assegnazione del personale di supporto (ad esempio, sostituzione anticipata del personale assente o nessun limite massimo del numero di alunni per l'assegnazione del personale).
- Rivedere i criteri per l'assegnazione del personale amministrativo nelle scuole.
- La valutazione dello stress lavorativo deve essere riconsiderata o rivista (la sicurezza del lavoro non è garantita se durante il lavoro al videoterminale non si fanno quasi mai pause o se la pulizia di 160 m² all'ora viene quasi sempre superata).
- Ultimo ma non meno importante:
scostarsi dal requisito del bilinguismo a breve termine in caso di estrema carenza di personale. In questo modo è spesso possibile trovare personale sostitutivo prima e, soprattutto, più velocemente.

I dirigenti scolastici ritengono utile un incontro prima dell'inizio del nuovo anno scolastico con i rappresentanti politici responsabili dei gruppi linguistici tedesco, italiano e ladino e con i rappresentanti del personale e dell'amministrazione scolastica per discutere delle problematiche presentate dai sindacati.

Bolzano, li 20 luglio 2022

Le/i Funzionari/Funzionari Sindacali

CGIL-AGB
Ulli Augschöll

ASGB
Brigitte Hofer

GS
Klaus Lafogler

CISL/SGB
Luigi Spicca

UILFPL
Monica Murari



ASSA (Verband der Autonomen Schulen Südtirols – Associazione delle Scuole in Alto Adige) –

Dirigente Dr. Siegfried Schrott

ANP – SDV – LDL (Associazione Nazionale dei Presidi delle scuole italiane)

Dirigente Dott. Marco Fontana

SDV – ANP – LDL (Nationale Direktorenvereinigung der deutschen Schulen)

Direktor Dr. Christoph Kofler

Vorsitzende des Vorstandes des Direktorenkollegiums der deutschen und ladinischen Schulen

Direktorin Dr. Sonja Saurer

Rete Istituti Comprensivi Alto Adige RICAA

Dirigente Dott.ssa Raffaella Lago

Rete Istituti Superiori Alto - Adige RISAA

Dirigente Dott.ssa Cristina Crepaldi

La Dirigente Scolastica del Comprensorio Bolzano-Città

Dr. Ingrid Pertoll