

In premessa, è bene evidenziare che non si conoscono le precise richieste formulate dalla scuola all'ARAN per la risposta in questione.

A leggere quanto riportato dal comunicato stampa Anquap, le stesse parrebbero essere le seguenti:

- I. Il Dsga ha il dovere di effettuare rientri pomeridiani aggiuntivi all'orario settimanale delle 36 ore, in considerazione dell'indennità di direzione percepita?
- II. Il Dsga, nel caso in cui effettui ore aggiuntive rispetto alle 36 settimanali, ha diritto al recupero?
- III. Il Dsga ha diritto a rifiutare di effettuare le ore aggiuntive ritenendo obbligatorio solo l'orario di 36 ore settimanali?

È innanzitutto necessario effettuare una ricognizione delle norme contrattuali riguardanti la natura dell'indennità in questione per poter fornire una risposta, la più puntuale possibile, ai presunti quesiti e per poter confutare, eventualmente, la risposta dell'Agenzia.

La figura del Dsga viene disciplinata, per la prima volta, con il **CCNL 26/05/1999** (periodo 1998/2001) contestualmente all'attuazione dell'autonomia scolastica e alla ridefinizione delle funzioni dei dirigenti scolastici. In prima applicazione, in tale profilo professionale confluisce il personale già *responsabile amministrativo* in servizio nell'a.s.1999/2000 nelle scuole di ogni ordine e grado. In virtù della complessità della scuola dell'autonomia e del particolare impegno accompagnato dalle specifiche competenze professionali richieste, il CCNL 1998/2001, all'art.35 individua una indennità di direzione *determinata in sede di contrattazione integrativa nazionale*.

Successivamente, **il CCNL 4/7/2003** per il periodo 2002/2005 prevede, con l'art.55, una indennità di direzione *articolata in una parte fissa e una parte variabile*, come previsto nella annessa Tabella, in cui la parte variabile dell'indennità viene messa in rapporto con la crescente e differente complessità delle diverse istituzioni scolastiche.

Il **CCNL 2006/09** interviene, nuovamente (art.89) in tema di retribuzione dei Dsga prevedendo che, oltre alla già nota indennità di direzione, ai Dsga possano essere corrisposti, a carico del fondo di istituto, *esclusivamente compensi per lavoro straordinario per un massimo di 100 ore* e compensi derivanti dalle attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati con risorse dell'UE, da enti pubblici e da soggetti privati.

La **sequenza contrattuale del 25/08/2008**, nell'ottica della valorizzazione di tale personale attraverso il riconoscimento di una specificità unica nel comparto, con l'art.3 sostituisce come segue il precedente art.89 CCNL 2006/09:

- ridetermina, *incrementandoli*, gli importi sia di parte fissa che di parte variabile dell'indennità, dando particolare risalto alla quota relativa alla complessità organizzativa che passa da 12€ per unità in organico di diritto a 30€;
- ribadisce che ai Dsga possono essere corrisposti compensi a carico di progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati;
- esclude che possano essere messe a carico del fondo di istituto ulteriori quote;
- *prevede espressamente che l'indennità di direzione così rideterminata assorba il compenso per le prestazioni eccedenti* di cui all'art.54 del CCNL 2006/09 (in pratica, le ore di straordinario autorizzate).

Il successivo **CCNL 2016/18** non interviene sull'argomento, se non per un ulteriore incremento dell'indennità di direzione parte fissa.

Forti novità, invece, sono state introdotte dal **CCNL 2019/21** (art.56), anzitutto con l'introduzione della *figura del profilo di funzionario ed elevate qualificazioni con incarico di Dsga*. Per quanto riguarda l'aspetto economico, il nuovo CCNL:

- ha previsto un *incremento dell'indennità di direzione* (parte fissa) di oltre il 50% portandola a 2.764,20€;
- *ha reso modificabili le quote che costituiscono la parte variabile* dell'indennità (attribuendo alla contrattazione sul FMOF la possibilità di incrementare tali quote – cosa puntualmente fatta con il CCNI sul FMOF 2024/25);
- prevede che ai Dsga continuino ad essere corrisposti esclusivamente i compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da enti o istituzioni pubblici e privati *includendo, tra questi, anche lo stesso Ministero dell'Istruzione e del Merito*;
- esclude la possibilità di porre ulteriori quote destinate alla retribuzione dei Dsga a carico delle risorse contrattuali destinate al FMOF.

La ricostruzione appena fatta degli istituti contrattuali deve essere aggiornata con quanto stabilito, in tema di *incarichi conferibili al Dsga* e al restante personale della scuola, nell'ambito delle molteplici attività previste dal PNRR. Nello specifico, le indicazioni di riferimento sono le linee guida dell'Unità di Missione del PNRR - e le Faq pubblicate nell'area dedicata della Piattaforma FUTURA - nelle quali viene chiarito che *gli incarichi conferiti al personale interno all'istituzione scolastica devono essere di tipo tecnico operativo, prestati come attività aggiuntiva oltre l'orario di servizio, ed al di fuori della funzione ordinariamente ed istituzionalmente esercitata*.

Come chiarito nella Faq n. 4 del 14.01.2023 (vedi nota MIM prot. n. 4302 del 14.1.2023), “*tutto il personale interno alla scuola (DS, DSGA, ATA, Docenti) può svolgere le attività aggiuntive in coerenza con i rispettivi contratti collettivi di lavoro. Tali spese sono ammissibili nella percentuale del 10% del contributo concesso (voce "Spese di progettazione e tecnico-operative") e devono essere classificate, per il*

personale amministrativo, come spese di supporto tecnico-operativo”. Ne consegue che l’attribuzione di incarichi rientranti nella fattispecie del “Supporto tecnico-operativo” alle attività dei progetti PNRR, come si evince dalla Faq citata, rappresentano una tipologia di attività remunerata conferibile al Dsga (oltre che al personale Amministrativo).

Tenuto conto di quanto sopra, si possono esaminare le questioni sulle quali si può ipotizzare che sia stato richiesto il parere all’Aran.

I. Il Dsga ha il dovere di effettuare rientri pomeridiani aggiuntivi all’orario settimanale delle 36 ore, in considerazione dell’indennità di direzione percepita?

Insieme alla disciplina propria afferente al profilo professionale, si ritiene che sia necessario considerare anche quanto previsto dall’art.63 relativamente alla *modalità di articolazione dell’orario di lavoro*. Infatti, se è ben vero che i CCNL, sin dalla sequenza contrattuale del 2008, hanno previsto che l’*incrementata* indennità di direzione riassorba il compenso precedentemente previsto per le ore di straordinario autorizzate (fino ad un massimo di 100 per anno scolastico), è altrettanto pacifico che al Dsga si applichino tutti gli altri istituti contrattuali comuni al restante personale ATA. Ne discende che, laddove il Dsga per l’espletamento delle proprie attività ordinarie e istituzionali debba prolungare la propria presenza in servizio, potrà sicuramente far riferimento alla *flessibilità di orario* (che consente una organizzazione più funzionale del proprio orario di servizio, concordandolo con il Dirigente scolastico), ovvero, laddove necessario, anche *all’orario plurisettimanale* (sempre attraverso un previo accordo con il Dirigente scolastico). Se, invece, la permanenza oltre l’orario di servizio fosse imputabile alle ulteriori incombenze derivanti dalla partecipazione a progetti, compresi quelli del MIM, piuttosto che alle attività afferenti al PNRR, il Dsga, come già indicato in precedenza, avrà diritto al relativo compenso (cosa che esclude ovviamente qualsivoglia recupero orario).

II. Il Dsga, nel caso in cui effettui ore aggiuntive rispetto alle 36 settimanali, ha diritto al recupero?

Lo sviluppo che la figura del funzionario ad elevate qualificazioni con incarico di Dsga ha conosciuto nel tempo è orientato a riconoscere a tale profilo professionale la più ampia facoltà di organizzazione della propria attività di servizio, tenuto conto della complessità degli uffici cui è preposto. In questo senso devono leggersi le norme che riconoscono una indennità di direzione che copre, senza ricorrere agli straordinari (che peraltro dovrebbero essere autorizzati dal Dirigente scolastico) tutte le esigenze connesse agli impegni istituzionali. In casi straordinari, comunque, è fatta salva l’adozione di forme di

articolazione dell’orario che consentano una flessibilità nel servizio. Nel caso in cui, come spesso avviene, la permanenza in servizio oltre l’orario previsto dovesse dipendere da attività extra istituzionali, al Dsga compete la retribuzione concordata, senza alcun recupero orario.

III. Il Dsga ha diritto a rifiutare di effettuare le ore aggiuntive, ritenendo obbligatorio solo l’orario di 36 ore settimanali?

Da quanto sopra detto, al Dsga non può essere riconosciuto un diritto assoluto “*al rifiuto*” di effettuare ore aggiuntive, ove le stesse siano riconducibili alle attività istituzionali. Piuttosto, anche nell’ottica di una maggiore efficacia dell’attività scolastica e di un effettivo riconoscimento della peculiarità del profilo professionale del Dsga, si ritiene che lo stesso possa concordare con il Dirigente scolastico una articolazione (flessibile, plurisettimanale) del proprio orario in modo da contemperare le esigenze di servizio con quelle personali. Diverso, ovviamente, il discorso per quanto riguarda le eventuali attività extra istituzionali per le quali è stato concordato un corrispondente compenso. Anche in questo caso, comunque, si ritiene che una prestazione oraria che eccede l’ordinario orario d’ufficio possa essere adottato dal Dsga, d’intesa con il Dirigente scolastico, con l’unico requisito del rispetto dei tempi (eventuali) e dei risultati connessi con le attività aggiuntive stesse.