

ISTITUTO OMNICOMPRESIVO S. DEMETRIO CORONE
Prot. 0007460 del 25/11/2024
II-10 (Entrata)

**L'INDENNITÀ DI DIREZIONE DEI DIRETTORI - DIRIGENTI - SGA E LO STRAORDINARIO NEGATO
– NORME ILLEGITTIME E INTERPRETAZIONE – L'ARAN SBAGLIA.**

“Questo Dirigente non s’ha da fare!”

Questa l’espressione che potrebbe aprire l’improbabile romanzo “I promessi Dirigenti”.

In questi giorni si percepisce un gran fermento per il parere formulato dall’aran in risposta al quesito di una scuola. Un fermento che fa piacere, che rassicura e incoraggia, ma che ci si sarebbe aspettati quando tra le norme del CCNL veniva condiviso l’inserimento di un’espressione che nella sua ambiguità ha consentito all’ARAN di formulare l’interpretazione che tanto ci ha indignato: “l’indennità di direzione di parte variabile assorbe qualsiasi compenso per prestazioni eccedenti.” (!)

È qui che deve manifestarsi il nostro sdegno. È qui che si deve intervenire.

E evidente che non concordiamo con il parere dell’ARAN, ma siamo consci che di null’altro si tratta. Nessuna valenza giuridica, nessuna fede privilegiata, nessuna forza vincolante!

Non riveste neanche la caratteristica della “interpretazione autentica” per la quale, invece, è prescritto uno specifico procedimento negoziale. (!)

Ciò che ci deve guidare nella esatta interpretazione è la lettura delle norme nel loro combinato disposto, incluse quelle sulla flessibilità oraria. Una lettura che rende incongruente e confutabile l’inserimento della disposizione sopra trascritta e la conseguente interpretazione dell’ARAN.

L’attività interpretativa dei contratti collettivi deve basarsi su due criteri che tengano conto non del senso letterale delle espressioni utilizzate dalle parti contraenti ma della ratio che ispira il precetto contrattuale oggetto di interpretazione

La Suprema Corte ha chiarito che nell’interpretazione di un contratto collettivo, il principio “*in claris non fit interpretatio*” non trova applicazione quando le espressioni letterali utilizzate, benché chiare, non siano univocamente intelleggibili, sicché in detta ipotesi dovrà ricercarsi la comune intenzione delle parti facendo ricorso a tutti i criteri ermeneutici rivelatori della volontà dei contraenti (Cass. n. 4189 del 2020)

Ebbene, stando alle reazioni intervenute da parte dei sindacati firmatari, è evidente che la interpretazione della clausola contrattuale inserita nell’art 56 CCNL 2019-21, e in generale delle norme sulla questione, non sia univoca ma sia addirittura contrastante.

Se ne deduce che non si possa conferire alcun valore al parere dell’ARAN.

Ciò detto non possiamo non suggerire a coloro che ci rappresentano, ai quali è demandata la tutela degli interessi dei lavoratori, Direttori sga, e che in questi giorni hanno sollevato un moto di ribellione al parere dell’ARAN, di lavorare per la eliminazione con urgente tempestività dell’espressione : “l’indennità di direzione di parte variabile assorbe qualsiasi compenso per prestazioni eccedenti.”

Si aggiunge, per mero tuziorismo, che una norma che sia in contrasto con i principi costituzionali e comunitari, debba considerarsi assolutamente nulla. Pertanto, pur in assenza di concorde volontà, a dover prevalere sarebbe in ogni caso il rispetto della Costituzione.

Veniamo ora all'indennità di DIREZIONE. Sappiamo che non può essere oggetto di contrattazione a livello di singola istituzione scolastica. E già questo è indicativo del valore che si vuole riservare al ruolo del DSGA.

D'altro canto è proprio in funzione di tale principio che si è passati, negli anni, dalla indennità di amministrazione del 2003 alla indennità di Direzione, del 2007.

La ratio non è quella di fungere da corrispettivo per le prestazioni eccedenti, come vorrebbe sostenere l'Aran, ma è quella di compensare il Direttore per le responsabilità connesse al suo ruolo all'interno delle istituzioni scolastiche. Ed è per tale ragione che essa è parametrata alla complessità delle singole realtà.

Proprio in virtù di detta ratio la sequenza contrattuale per il personale ATA definitivamente sottoscritta il 25 luglio 2008, aveva, correttamente, eliminato anche il riferimento alle 100 ore.

Si legge nel commento delle OOSS successivo alla sottoscrizione del 25.7.2008: "Scompare il concetto di lavoro straordinario (ex 100 ore), ma il Dsga può ovviamente svolgere prestazioni aggiuntive oltre le 36 o 35 ore settimanali. In questo caso due sono le possibilità di riconoscere il lavoro svolto.

La prima: recupera l'eccedenza oraria che diventa uno strumento di flessibilità organizzativa del suo lavoro.

La seconda: ottiene il pagamento delle ore prestate in più ove si riferiscano a progetti o attività finanziate da fondi diversi da quelli provenienti dal Ccnl 2006.

L'intenzione delle parti contraenti era chiara.

A tale riguardo giova ricordare che la Cassazione si è più volte pronunciata stabilendo un principio di diritto di recente ribadito dalla sentenza numero 27878 del 3 ottobre 2023 in base al quale: "...lo straordinario nel pubblico impiego va sempre pagato, anche in assenza di una formale autorizzazione".

La Suprema Corte con l'ordinanza n. 17912 del 28 giugno 2024, rileva che "...quando una prestazione, come quella di lavoro straordinario, sia stata svolta in modo coerente con la volontà del datore di lavoro o comunque di chi abbia il potere di conformare la stessa, essa va remunerata a prescindere dalla validità della richiesta o dal rispetto delle regole sulla spesa pubblica, prevalendo la necessità di attribuire il corrispettivo al dipendente, in linea con il disposto dell'art 36 Cost "

Le prestazioni straordinarie devono essere remunerate. Ogni diversa norma, determinazione o interpretazione contrasta con il dettato costituzionale e deve essere disattesa.

L'indennità di direzione ha una funzione che nulla ha a che vedere con lo straordinario e lo dimostra il fatto che essa può legittimamente essere riconosciuta sia al Direttore che svolga unicamente le 36 ore settimanali del profilo, sia – e nella stessa misura - al Direttore che svolga 54 ore settimanali. È evidente che l'eccedenza non possa in alcun modo essere ricompresa nell'indennità se non con grave violazione dei principi costituzionali.

A ciò si aggiunga, in subordine, che in ogni caso la definizione dell'orario di lavoro del Dsga è improntata alla più ampia flessibilità secondo la discrezionalità del Direttore, nella autonomia organizzativa che caratterizza il profilo. Pertanto la compensazione delle ore di lavoro rientra a pieno titolo nella detta flessibilità organizzativa.

Ebbene è giunto il momento di dimostrare con fatti concreti la volontà di non infierire sui DSGA, togliendo loro persino il legittimo compenso del lavoro svolto.

È giunto il momento di trasformare l'indignazione per il parere dell'ARAN in azioni concrete, come è nel pieno potere delle parti firmatarie. Restiamo fiduciosi, sollecitando sin d'ora le OOSS firmatarie a voler lavorare per rimuovere le norme che hanno favorito una interpretazione aberrante dell'ARAN e in generale le norme che impediscono il pagamento dei compensi per il lavoro straordinario svolto dai DSGA; favorendo nel frattempo l'interpretazione delle stesse in linea con gli interessi dei detti lavoratori e con i principi costituzionali e comunitari.

Detto questo l'unica alternativa possibile e logica, che si ritiene di poter accettare e che giustificerebbe la previsione di un'indennità omnicomprensiva, certamente di ben altro contenuto

economico, è la collocazione del DIRETTORE SGA nell'Area Dirigenziale di Istruzione e Ricerca. Anche come detto nelle vesti di posizione intermedia tra le uniche due figure apicali della scuola - DS e DSGA - middle management o che dir si voglia. Questa sarebbe la esatta collocazione naturale del Direttore, che possiede competenze specialistiche e laurea magistrale e già svolge funzioni altamente complesse garantendo l'efficiente gestione giuridico, amministrativa contabile delle scuole. Per quanto detto AIDA SCUOLE ha sollecitato in reiterate, molteplici occasioni, la ricerca di soluzioni condivise, per porre in essere un nuovo mutamento organizzativo che garantisca nel contempo adeguata valorizzazione e efficienza dell'amministrazione.

Si legge nel programma di GILDA Unams un passaggio importante che si condivide e sul quale ci si augura ci possa essere la convergenza delle OOSS, nell'interesse della scuola pubblica amministrazione. La Gilda Unams ritiene infatti che si debba "rivedere il ruolo del Dirigente, che sostanzialmente è un ex insegnante e che si dovrebbero assegnare tutti i compiti giuridico economici a quello che oggi è il Direttore SGA". Ci permettiamo di aggiungere che detti compiti il DSGA già li svolge nella sostanza e nella realtà di tutte le scuole. Pertanto manca solo il riconoscimento giuridico ed economico del lavoro che già svolge di fatto con professionalità e competenza.

Alla stregua di quanto esposto AIDA Scuole non intende subordinare alle ritrattazioni vere o presunte dell'ARAN le azioni a tutela dei Dsga, né quelle volte riconoscimento di un ruolo dirigenziale dei Direttori. Azioni per le quali sono già in corso procedure organizzative.

Restiamo in attesa delle determinazioni delle OOSS volte alla eliminazione o quanto meno interpretazione autentica delle norme illegittime che ledono i diritti dei DSGA.

AIDA c'è!

AIDA SCUOLE
Il Presidente
avv. Maria Grazia Spina