

## ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI

### *Riflessioni a margine del recente parere del Dipartimento della Funzione pubblica*

Il Dipartimento della funzione pubblica, con nota n. 43784 del 2 luglio 2020 (<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/18-11-2020/la-prestazione-del-dirigente-pur-non-vincolata-termini-orari-deve>), si è espresso in modo chiaro e univoco in merito all'insussistenza di un obbligo prestazionale orario per il personale dirigenziale in ragione del principio di autoresponsabilizzazione del dirigente stesso, funzionalmente collegato al conseguimento di specifici risultati gestionali. In altre parole, nelle vigenti disposizioni contrattuali e legislative, il dirigente organizza autonomamente e con flessibilità il proprio impegno lavorativo in rapporto alle esigenze dell'ufficio a cui è preposto e all'espletamento dell'incarico affidatogli.

È interessante, a questo proposito, osservare come nei più recenti contratti di lavoro dell'area dirigenziale si sia passati dall'uso del termine "orario" a quello di "impegno" che meglio si addice a definire la complessità della gestione unitaria di una scuola autonoma.

- CCNL/2002 – Area V della dirigenza scolastica – art. 16, c. 1 *"il dirigente organizza autonomamente i tempi e i modi delle proprie attività correlandole in modo flessibile alle esigenze delle istituzioni scolastiche [...]"*
- CCNL/2019 – Area dirigenziale "Istruzione e ricerca" – art. 26, c. 4, lett. d) *"il dirigente scolastico deve [...] organizzare e assicurare la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura [...]"*

I Contratti di lavoro dei dirigenti delle scuole autonome si sono progressivamente allontanati dal concetto di orario di lavoro: fino al 2000 era prevista la presenza ordinaria di 36 ore settimanali, anche su base plurisettimanale, ma con l'attuazione dell'autonomia si è passati alla responsabilità dirigenziale in forza della quale è importante che il compito venga portato efficacemente a termine.

Fermo restando tuttavia il principio e quindi il diritto di organizzare autonomamente i tempi e i modi della propria attività, è però da escludere che possano essere considerate legittime le assenze dell'intera giornata; la misura della prestazione va comunque individuata secondo criteri di ordinaria diligenza, ragionevolezza e buona fede che sono alla base del corretto comportamento dirigenziale.

Si ricorda che: *"l'amministrazione ha comunque la possibilità di adottare sistemi di rilevazione della presenza e dell'assenza dei propri dirigenti, ai fini della valutazione annuale finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato, oltreché per la gestione di altri istituti contrattuali. Tale rilevazione non potrà però quantificare l'ammontare orario, ma solo consentire la verifica della presenza e/o l'assenza, proprio perché, come detto, non è prevista per il personale dirigente alcuna quantificazione dell'orario settimanale. Il criterio della presenza, ai fini della valutazione annuale e della corresponsione della retribuzione di risultato, deve essere comunque espressamente previsto tra i criteri adottati dall'ente a tal fine"* (cfr. il citato parere del Dipartimento della funzione pubblica).

In coerenza con quanto fin qui affermato, anche l'atto di indirizzo politico-istituzionale emanato il 4 gennaio dalla Ministra dell'Istruzione per il 2021 richiama all'esigenza di qualificare ulteriormente il *"modello di reclutamento, formazione in servizio e valutazione dei dirigenti scolastici, in base [...] alle esigenze di alta e sempre più complessa professionalità che la scuola esige dal punto di vista non solo giuridico-amministrativo, [...] ma anche organizzativo e della vision educativa"*.

È evidente che l'azione dirigenziale si deve rivelare in grado di trasformare la sfida in opportunità strategiche, tanto più in un contesto drammatico come quello attuale in cui l'emergenza sanitaria ha imposto un cambio di passo.