



DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI AREA ISTRUZIONE E RICERCA
CONFEDERATI CODIRP



Foggia, 2 maggio 2022

BASTA CON LE PERMANENZE IN SERVIZIO A CHI NON RISPETTA PIENAMENTE LE CONDIZIONI DETTATE DALLA NORMA!

La definizione dei posti in organico disponibili per le assunzioni dell'anno successivo, come noto, rappresenta una delle operazioni più importanti e delicate che, specie chi occupa posti utili in graduatorie di merito, vive sempre con grande attesa e fibrillazione.

In modo particolare, la situazione in genere calda, quest'anno è addirittura esplosiva dal momento che, ancora una volta, **nonostante la previsione normativa contenuta nella legge di bilancio che riduce i parametri di dimensionamento per i prossimi due anni e lo stanziamento ad hoc di risorse**, l'Amministrazione, inspiegabilmente, si ostina a sottrarre ben 469 sedi normo dimensionate ai **nuovi incarichi di dirigenza scolastica: il Parlamento legifera e l'Amministrazione ignora o abroga la norma!**

Come se non bastasse, ai posti già sottratti, si aggiungono quelli dei dirigenti scolastici che, pur avendo maturato il diritto alla quiescenza, avanzano istanza di permanenza.

Come abbiamo avuto modo di verificare, la percentuale di richieste, in genere, non è distribuita in modo omogeneo sul territorio nazionale ma ci sono punte inspiegabili in alcune Regioni dove gli UU.SS.RR. hanno accolto le istanze senza una puntuale valutazione.

DIRIGENTISCUOLA, critica su questo punto da sempre, in particolare quest'anno, vista la situazione contingente, dichiara ferma opposizione al mantenimento ingiustificato in servizio degli aventi diritto a pensione e invita i DD.GG. degli UU.SS.RR. a *resistere* alle pressioni di chi appoggia le richieste di proroga! Parimenti invita il Ministro a controllare la regolarità e la legittimità delle eventuali proroghe.

Il decreto legge sul pubblico impiego (DL 101/2013) e il decreto legge sulla Pubblica Amministrazione (DL 90/2014), hanno profondamente cambiato le regole in materia di risoluzione del rapporto di lavoro ed hanno limitato fortemente, ai dipendenti di pubbliche amministrazioni, la possibilità di proseguire il rapporto di lavoro dopo il compimento dell'età pensionabile. Hanno, inoltre, reso strutturale per l'Amministrazione la facoltà di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro.

Il **DL 90/2014**, in particolare, convertito nella Legge n. 114/2014, all'art. 1 **"Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni"**, ha abrogato l'art. 16 del D.lgs. 503/92 che consentiva al personale della Pubblica Amministrazione di permanere in servizio per ulteriori n. 2 anni, previo accoglimento dell'istanza del dipendente da parte del dirigente della struttura.

La legge dava facoltà al dirigente scolastico per il personale della scuola e al Direttore Generale USR per i dirigenti scolastici, di accogliere o meno la richiesta di permanenza ulteriore in servizio, previa valutazione delle esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio e dell'esperienza e qualificazione professionale del richiedente.

Tale facoltà diventava obbligo solo nel caso in cui la permanenza fosse finalizzata al raggiungimento del periodo necessario all'accesso al trattamento pensionistico. **Ebbene solo questo aspetto della normativa precedente è rimasto vigente!**

Sede Legale, operativa e amministrativa: Viale Luigi Pinto n. 87 - 71122 FOGGIA

TELEF/FAX 0881748615 - C.F. 94086870717

Mail: dirigentiscuola@libero.it - info@dirigentiscuola.org

PEC: dirigentiscuola@pec.it - Sito: www.dirigentiscuola.org



DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI AREA ISTRUZIONE E RICERCA
CONFEDERATI CODIRP



L'entrata in vigore del DL. 90/2014, ha inteso raggiungere un preciso obiettivo: **abbassare la percentuale elevata dei dipendenti** aventi un'età media superiore ai 50 anni.

All'atto di approvazione della norma, del resto, già la percentuale di personale in servizio over 50 era maggiore di circa 20 punti rispetto a Paesi molto avanzati quali, ad esempio, Francia e Inghilterra.

La legge, quindi, è intervenuta **con l'obiettivo di dare una spinta innovativa alla Pubblica Amministrazione che ha il dovere di garantire il ricambio generazionale e non solo per questioni occupazionali ma anche per motivi intrinseci all'Amministrazione stessa che può investire sulle nuove leve per dare una spinta ulteriore all'innovazione ed alla transizione ecologica.**

La legge attualmente in vigore, interpretando l'esigenza del ricambio generazionale, pone, quindi, come limite anagrafico il raggiungimento del 67esimo anno di età, limite superabile da coloro che solo permanendo avranno la possibilità di raggiungere il minimo contributivo per avere riconosciuto il diritto al trattamento di pensione

In questo ultimo caso, infatti, appare **più che legittima** una richiesta di permanenza oltre il limite anagrafico in quanto diverso orientamento impatterebbe sul bene della vita e sul decoro personale.

Quella che non si comprende e non si giustifica è la richiesta di permanenza oltre il limite, avanzata facendo ricorso all'art. 1 comma 257 della Legge n. 208/2015, da chi pur avendo maturato il diritto a quiescenza, si ostina a chiedere di permanere ancora in servizio riducendo la possibilità di turn-over e disattendendo le legittime aspettative di quanti in graduatoria di merito attendono di essere immessi nel ruolo.

Negli anni abbiamo assistito all'applicazione senza criterio dell'art. **1, comma 257, della Legge 208/2015** che consente la permanenza in casi eccezionali.

Recita la norma: ***"Al fine di assicurare continuità alle attività previste negli accordi sottoscritti con scuole o università dei Paesi stranieri, il personale della scuola impegnato in innovativi e riconosciuti progetti didattici internazionali svolti in lingua straniera, al raggiungimento dei requisiti per la quiescenza, può chiedere di essere autorizzato al trattenimento in servizio retribuito per non più di due anni"***.

La previsione delle condizioni alle quali il DL 90/2014 può essere disatteso, quindi sono indicate in modo preciso e chiamano in causa la responsabilità del Dirigente della struttura che deve emettere un provvedimento motivato dopo aver valutato attentamente:

1. Se il progetto in cui è impegnato il personale che chiede la permanenza oltre il limite di età è realmente un **progetto innovativo**. Il più delle volte i progetti a cui si fa riferimento sono tra quelli che trovano diffusione ampia nelle scuole ossia progetti ERASMUS, PON- FSE o FSER che possono benissimo trovare continuità di realizzazione e conclusione pur in assenza di chi li ha avviati, come avviene sistematicamente quando docenti e dirigenti si vedono accolta l'istanza di mobilità.
2. Se il mantenimento in servizio del dipendente oltre il limite anagrafico non **"comporti nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica"**, cosa espressamente prevista dalla norma in esame nell'ultimo capoverso del comma 257.

Sede Legale, operativa e amministrativa: Viale Luigi Pinto n. 87 - 71122 FOGGIA

TELEF/FAX 0881748615 - C.F. 94086870717

Mail: dirigentiscuola@libero.it - info@dirigentiscuola.org

PEC: dirigentiscuola@pec.it - Sito: www.dirigentiscuola.org



DIRIGENTISCUOLA- Di.S.Conf.
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE-SINDACALE
DIRIGENTI AREA ISTRUZIONE E RICERCA
CONFEDERATI CODIRP



Nel caso della permanenza dei dirigenti scolastici, premesso che l'eventuale accoglimento dell'istanza non può essere la regola ma solo una motivata eccezione, c'è da rilevare quanto segue:

- il dirigente che chiede di permanere, se proviene dalla carriera direttiva o dai presidi incaricati, incide maggiormente sulla finanza pubblica rispetto ad un neo-immesso;
- consentire di permanere a chi ha raggiunto il limite anagrafico ed ha maturato il diritto alla pensione comporta un ulteriore ritardo nell'esaurimento della graduatoria di merito dei vincitori del concorso a dirigente scolastico bandito nel 2017 ed **arrecando danno** agli aspiranti aventi diritto. Il danno si concretizza non solo per l'allungamento dell'attesa nella realizzazione di una legittima aspettativa, ma anche come danno economico. Si ritarda, infatti, di qualche anno il versamento di contributi collegati ad una retribuzione che, per quanto inadeguata rispetto ai profili di responsabilità, tuttavia è superiore a quella in atto percepita nel ruolo di docente.

Ad ulteriore supporto di quanto già detto, si riporta anche il recente parere DFP-0014638-P del 4/3/2021 espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico: *"Come si evince dal dettato normativo, il limite ordinamentale di età è un limite non superabile qualora il dipendente abbia già conseguito un diritto a pensione esercitabile. In caso contrario il rapporto di lavoro deve essere prolungato oltre tale età al fine di consentire al dipendente di conseguire il primo diritto utile a pensione e la sua decorrenza"*.

Che la Pubblica Amministrazione in Italia sia più anziana che in altri Paesi europei, è una questione nota da tempo. Nel 2020 un articolo apparso sul quotidiano "la Stampa" riportava i seguenti dati: *"la Pubblica Amministrazione è anziana; l'età media del personale è di 50,7 anni, con il 16,9% di dipendenti over 60 e appena il 2,9% under 30. E' questo il quadro del lavoro pubblico nel nostro paese secondo una ricerca presentata in apertura di "Forum Pa 2020 - Resilienza digitale"*.

Il dato è stato ripreso recentemente dal Ministro Brunetta che, in un'intervista del 4/04/2022, ha dichiarato: *"Nell'ultimo decennio, complici i tagli di spesa, i vincoli e il blocco del turnover, la P.A. si era impoverita di risorse, di personale e di competenze. L'età media dei dipendenti è arrivata, nel 2021, a 50,7 anni[...]"*

È di tutta evidenza che l'età media avanzata nella P.A. rallenta la spinta all'innovazione poiché riduce la possibilità e l'opportunità di investire sul cosiddetto "capitale umano", senza per questo demonizzare il capitale di esperienza maturato da coloro che sono in servizio da più anni ma che può certamente essere valorizzato in altro modo garantendo le legittime aspettative di turn-over.

DIRIGENTISCUOLA, condividendo la "ratio legis" che favorisce il ricambio generazionale nella P.A., a **tutela del diritto degli "esiliati" ad avere un maggior numero di posti a disposizione per la mobilità e di coloro che, inseriti nella graduatoria del concorso del 2017, attendono l'affidamento dell'incarico**, chiede che si applichi la normativa sui pensionamenti e che si consenta la permanenza oltre il limite anagrafico solo in casi veramente eccezionali, documentati e riconosciuti.

Sede Legale, operativa e amministrativa: Viale Luigi Pinto n. 87 - 71122 FOGGIA

TELEF/FAX 0881748615 - C.F. 94086870717

Mail: dirigentiscuola@libero.it - info@dirigentiscuola.org

PEC: dirigentiscuola@pec.it - Sito: www.dirigentiscuola.org