Alle Commissioni

V Programmazione Economica e Bilancio

Senato

V Commissione Bilancio e Tesoro

Camera

DISEGNO DI LEGGE n. 1689

(Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028)

La scrivente Confederazione è rappresentativa del personale dirigenziale delle Amministrazioni Statali e Pubbliche in sede ARAN; tra le Organizzazioni Sindacali aderenti annovera FASSID, FEMEPA, FLEPAR e DIRIGENTISCUOLA-Di.S.Conf., esponenti dei Medici, Professionisti sanitari, Dirigenti scolastici, Dirigenti Sanitari, Professionisti tecnici, medici, legali degli altri settori pubblici.

In via generale e preliminare riteniamo che un giudizio sulla manovra non possa incentrarsi esclusivamente su quella che è diventata la misura simbolo del taglio dell'IRPEF che assorbe l'importo più consistente delle previsioni di spesa.

E' evidente, infatti, che il gettito IRPEF già deriva da quei contribuenti, prevalentemente dipendenti e pensionati, che già non sfuggono ai prelievi fiscali.

Nel 2024 le entrate tributarie hanno superato le previsioni del governo di quasi 43 miliardi, nonostante la minore crescita del Pil (Fonte: Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani)

Secondo il Documento di Finanza Pubblica (DFP) presentato ad aprile, le entrate della Pubblica Amministrazione nel 2024 hanno superato di 42,8 miliardi quelle previste nel Documento Programmatico di Bilancio (DPB) 2024 (ottobre

2023).[11] Si tratta di una cifra enorme: il 2% del Pil. Di questi 42,8 miliardi, 38 derivano da maggiori imposte dirette e 4 da maggiori imposte indirette.

Nel 2024 l'aggregato dei redditi da lavoro dipendente ha superato le previsioni di 9 miliardi.
A parità di Pil, se i redditi da lavoro dipendente crescono più del previsto, le altre componenti del Pil dal lato del reddito (redditi da lavoro autonomo; profitti delle imprese) devono essere cresciute meno del previsto, con una conseguente perdita di gettito.

Da tutto quanto sopra emerge come incentrare l'attenzione o il campo del dibattito esclusivamente sulle fasce di reddito IRPEF, certificabili esclusivamente per dipendenti e pensionati, significa non inquadrare pienamente chi siano nell'interezza i "poveri, "i Ricchi" e il "ceto medio", limitando e alimentando un conflitto e una divisione tra lavoratori dipendenti, laddove c'è tutto l'ambito dell'evasione fiscale, della flat tax applicata solo ad alcuni lavoratori autonomi, i redditi di grandi imprese, banche e assicurazioni che rimane sullo sfondo né indagato, tantomeno coinvolto.

Volendo, dunque, analizzare l'impatto del DDL 1689 in un quadro generale il "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028*" ("legge di bilancio per il 2026) incide negativamente sul settore pubblico in quanto non tiene conto del quadro generale dei regimi fiscali e pensionistici sempre più diversificati tra categorie e tra ambito del lavoro pubblico e ambito privato.

In tale ottica, i temi dell'equità fiscale e delle disparità di trattamento tra discipline pubblicistiche e privatistiche, ma anche nell'ambito di trattamenti economici delle diverse categorie di lavoratori pubblici rischiano di aggravarsi.

In un tale scenario, la manovra per il 2026 non può riproporre schemi che hanno aggravato le disparità di carico gettito tra contribuenti, occorre un intervento urgente di omogeneizzazione e recupero di equità di sistema. Anche se si trattasse di una manovra di stampo ragionieristico, non potrebbe limitarsi a recuperare gettito dragando dal solito bacino di lavoratori dipendenti e pensionati.

Tanto premesso, la scarsità di risorse destinate ai rinnovi contrattuali imporrebbe che siano almeno indicate la distribuzione per settori dei vari CCNL Pubblici e le priorità delle destinazioni. Il tema della perequazione ed equiparazione dei trattamenti retributivi è comune a tutte le aree della dirigenza pubblica da noi rappresentata. A parità di responsabilità e competenze occorre far corrispondere adeguata e pari trattamento retributivo complessivo, anche in termini di trattamenti di fine servizio, mentre al momento, anche nell'ambito della medesima area di contrattazione, così non è.

I pochi indirizzi in questo senso riscontrati nel testo della manovra non hanno valenza generale, ma settoriali; in più, risultano parziali per alcune aree di

contrattazione (Sanità) e totalmente carenti per altre (per la dirigenza scolastica e per le funzioni centrali).

Sulla base dei principi generali illustrati, esamineremo di seguito le norme di sistema, quelle di impatto diretto e indiretto sui più pubblici dipendenti e le norme di settore.

TITOLO III

MISURE IN MATERIA DI LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE, FAMIGLIA E PARI OPPORTUNITÀ

CAPO I

MISURE IN MATERIA DI LAVORO E DI PREVIDENZA SOCIALE

Art. 44 Misure di liquidazione dei trattamenti di fine rapporto nel pubblico impiego

L'obiettivo della misura in Manovra 2026 è quello è ridurre il gap temporale che penalizza i lavoratori pubblici rispetto ai dipendenti del settore privato, i quali percepiscono il TFR immediatamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Si legge dei documenti di accompagnamento che la riduzione a 9 mesi media tra esigenze di bilancio e tutela dei lavoratori: il Governo ha infatti stimato un impatto finanziario sostenibile, distribuito su più esercizi, anche grazie alla gradualità della misura e al mantenimento della rateizzazione. L'intervento sul TFS rappresenterebbe un primo passo verso un possibile riordino dei trattamenti di fine rapporto nel pubblico impiego.

L'obiettivo dichiarato, indicato nel Piano di revisione della spesa pubblica 2025–2027, è infatti quello di avvicinare progressivamente le regole del pubblico e del privato, pur tenendo conto delle specificità dei regimi previdenziali e contrattuali.

Ebbene, proprio ai fini indicati, si propone di effettuare un preliminare monitoraggio relativo ai trattamenti economici di tutte le figure della dirigenza, dai dirigenti di prima fascia, ai dirigenti sanitari, ai professionisti, agli Enti, quantomeno di livello nazionale, al fine di constatare le macroscopiche disparità trattamento economico per poi intervenire e ridurre quelle discrasie che certamente non possono essere fonte di attrattività delle nuove generazioni e che non emergono da una conoscenza molto parziale che esclude gli istituti retributivi fondamentali.

Ad es., in tema di trattamento di fine servizio emergerebbero evidenti **anomalie che non possono continuare nell'indifferenza del Legislatore, unico legittimato a porvi rimedio secondo le indicazioni della Corte Costituzionale**. Un istituto che è retribuzione differita a tutti gli effetti deve essere calcolato in modo uguale per tutte le PA, a differenza di quanto avviene oggi.

Sono urgenti interventi per eliminare o ridurre le disparita di trattamento economico che emergerebbero da un monitoraggio completo, e che non possono ridursi all'intervento previsto **dall'art. 58** "*Disposizioni in materia di*

detassazione e armonizzazione del trattamento accessorio". del Titolo IV "**Misure in materia di pubblico impiego**" che riguarda interventi limitati all'armonizzazione del solo trattamento accessorio

• **TFS calcolato in modo uguale per tutte le PA, quindi come TFR**; oppure con nozione univoca da inserire in questa legge per unificare e omogeneizzare gli spezzoni di norme diversificate e frammentate degli anni '70; una uniformità o meglio una univocità della normativa che regola i trattamenti di fine rapporto va sancita normativamente con l'applicazione a tutti i dipendenti pubblici (come già per i dipendenti privati) **dell'art. 2120 codice civile sul TFR.**

• indennità di esclusività e di specificità uniformi per tutte le PA.

In ottica di riordino e riduzione delle disparità, anche alla luce di quanto si prevede **all'art. 43** "*Misure in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla variazione della speranza di vita e di incentivazione al posticipo del pensionamento*", **chiediamo l'abolizione di tutte le limitazioni, decadenze, termini e irrevocabilità sia per le opzioni (ad esempio da TFS a TFR per gli assunti ante anno 2001** nel settore pubblico (es. opzione al contributivo; es adesione ai fondi pensione, ecc.), sia per tutte le scelte sul tipo di pensioni agganciabili, come, ad esempio: quota 103, anticipata flessibile, opzione donna, anticipata contributiva, anticipata ordinaria, ecc..

Di fatto le ultime tipologie introdotte e le ultime modifiche effettuate sono tutte con vincoli restrittivi e peggiorativi, così come per TFS e TFR.

Quindi, univoca e uniforme applicazione del TFR a tutti i dipendenti pubblici, con superamento di tutte le limitazioni, decadenze, termini e irrevocabilità sia per le opzioni (es da TFS a TFR; es adesione ai fondi pensione, ecc.).

Eventualmente**, limiti di spesa** siano **tetti massimi ai TFS e TFR**, ad esempio applicando quello di legge (240.000 annullato da Corte Costituzionale perché da rivalutare, secondo ipotesi di calcolo a 315.000 euro o maggior somma che riterrà la legge, a cui è chiamato il Parlamento dalla Corte il Governo).

Fermo restando il discorso sul calcolo del TFS e del TFR, che deve essere ugualitario o equipollente nei criteri e nell'individuazione delle voci economiche di calcolo per tutto il settore pubblico (proseguendo sulla linea della circolare INPS che è intervenuto per dare un criterio univoco nel caso di trasferimenti/mobilità di dipendenti da una PA all'altra, per evitare ulteriori effetti disallineanti).

La **Corte Costituzionale con la pronuncia n. 213/2018** ha ribadito che deve essere garantita la parità di trattamento economico tra dipendenti pubblici che sono in regime di TFS e quelli che sono in regime di TFR e ad oggi ci sono disparità anche all'interno del regime economico dei TFS in ambito pubblico.

SANITÀ

TITOLO V

MISURE IN MATERIA DI SANITA' E DI LOTTA ALLE DIPENDENZE PATOLOGICHE

ART. 69. (Indennità del personale del Servizio sanitario nazionale)

3. *All'articolo 1, comma 351 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, le parole «nei limiti dell'importo complessivo annuo lordo di 5,5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2025» sono sostituite dalle seguenti: «nei limiti degli importi complessivi lordi di 5,5 milioni di euro per l'anno 2025 e di 13,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026».*

5. Per le finalità di cui all'articolo 4, comma 11, del decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2025, n. 15, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nell'anno 2026, in aggiunta a quanto previsto dall'articolo 1, comma 220, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, possono incrementare, a valere sul livello di finanziamento indistinto del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato per l'anno 2026, ***la spesa per prestazioni aggiuntive dei dirigenti medici e del personale sanitario del comparto sanità dipendenti delle aziende e degli enti del Servizio*** *sanitario nazionale nel limite degli importi lordi indicati, per ciascuna regione e provincia autonoma, nell'allegato III alla presente legge, pari complessivamente a 143.500.000 euro, di cui 101.885.000 euro per i dirigenti medici e 41.615.000 euro per il Finanza & Fisco 49 personale sanitario del comparto sanità. I compensi erogati per lo svolgimento delle prestazioni aggiuntive di cui al presente comma sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 15 per cento. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 218 e 219, della citata legge n. 213 del 2023 in materia di prestazioni aggiuntive. Agli oneri derivanti dal presente comma, valutati in 143.500.000 euro per l'anno 2026, si provvede a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 275, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.*

Riguardo al comma 3, si chiede aumento della quota dei 13, 5 milioni ai 47 milioni per diminuire il gap tra la dirigenza medica/veterinaria e quella sanitaria. Con questi numeri si aumenta la sperequazione, ingiustificata visto che già esiste una sperequazione pari a 7.000 euro anno. Infatti, con questo nuovo finanziamento:

1) ai medici e veterinari vengono stanziati euro 480 milioni per il 2026 che, diviso il loro numero di 120.138, porterà ad un aumento di 3.995,4 anno cadauno.
2) alla dirigenza sanitaria non medica, invece, stanziati euro 13.500.000 che diviso i 17.232 sanitari porta ad un incremento di euro 783,42 anno cadauno.

Si tratta di ulteriori i 3.200 euro di sperequazione che sommata alla precedente porta ad una differenziazione di oltre 10 mila euro anno, ingiustificata in quanto i dirigenti non medici sono parte integrante e funzionale di tutto il sistema sanitario. Tra l'altro è quella dirigenza che ha scarse possibilità di attuare attività libero professionale, straordinari e prestazioni aggiuntive.

Al comma 5, chiediamo di inserire la dirigenza sanitaria non medica anche per le prestazioni aggiuntive, anche qui esclusa in maniera ingiustificata, visto che contribuisce con i medici e gli infermieri a far funzionare con il proprio lavoro a far andare avanti i processi aziendali.

Inoltre, si segnala che a nostro avviso le liste di attesa, stanno diventando come un "Pozzo di san Patrizio" che non giova alle casse dello Stato, creando

altre ingiustificate spese, per lo più verso i privati. I continui e costanti finanziamenti di questa voce degli ultimi anni, a quanto pare ad oggi, non hanno risolto il problema che resta, a nostro avviso, più organizzativo e soprattutto legato alle carenze di personale nel Servizio Sanitario pubblico.

ART. 68. (Farmacia dei servizi)

2. Per le finalità di cui al comma 1, nell'ambito del fabbisogno sanitario standard è vincolata una quota pari a 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, al cui riparto si provvede in sede di riparto del complessivo fabbisogno sanitario standard dell'anno di riferimento.

Comma 5...gli accordi regionali definiscono, altresì, le caratteristiche strutturali e organizzative e le dotazioni tecnologiche minime in base alle quali individuare le farmacie con le quali stipulare accordi contrattuali finalizzati alla fornitura dei servizi di secondo livello.

Al comma 2 si segnala che anche per il 2026 si prevedono ulteriori 50 milioni, pari a 2.500 euro per ogni farmacia di comunità (censite da Federfarma nel 2023 n. 19.997), ma non si riscontrano parametrabili stanziamenti in favore del corrispondente ambito pubblico.

Ancora rispetto a questo articolo si chiede di esplicitare, quando si dice "***gli accordi regionali definiscono, altresì, le caratteristiche strutturali e organizzative e le dotazioni tecnologiche minime in base alle quali individuare le farmacie con le quali stipulare accordi contrattuali finalizzati alla fornitura dei servizi di secondo livello***", cosa siano i "servizi di secondo livello". Sembrerebbe un preludio per altre spese, vorremmo capire se giustificate.

Si sottolinea che oltre € 900 milioni vengono destinati a soggetti privati: € 50 milioni l'anno per tre anni ,vincolati per la stabilizzazione della farmacia dei servizi; € 350 milioni per la rideterminazione dei tetti della spesa farmaceutica, sia per gli acquisiti diretti (+0,20%) sia per la spesa convenzionata (+0,05%); € 280 milioni l'anno per l'aumento del tetto di spesa per i dispositivi medici; € 123 milioni a decorrere dal 2026 per l'ampliamento del tetto di spesa relativo all'acquisto di prestazioni sanitarie di specialistica ambulatoriale e di assistenza ospedaliera dagli erogatori privati accreditati (Rapporto GIMBE)

Il tutto a fronte della (largamente) incompleta attuazione di quanto previsto dalla missione 6 del PNRR riguardo alle **"vere"** strutture territoriali di prossimità previste dal DM 77/2022: le case di comunità che nel 2021 erano previste in oltre 3000, sono state progressivamente ridotte (aa2023/2024) a poco più di 1000 e la realizzazione nel 2025 è al 17% circa; così gli Ospedali di Comunità dai 650 programmati a 592, realizzati al 15%. (Corte dei Conti e Ragioneria dello Stato.)

ART. 64. (Misure di prevenzione) *1. Al fine di potenziare le misure in materia di prevenzione collettiva e sanità pubblica, una quota del fabbisogno sanitario standard, pari a 238 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, è destinata al rafforzamento degli interventi nel settore, con particolare riferimento: a) al potenziamento dello screening mammografico per il tumore della mammella, allo scopo di estenderlo alle donne di età compresa tra 45 e 49 anni e tra 70 e*

74 anni; b) al potenziamento dello screening per il tumore del colon-retto, allo scopo di estenderlo alle persone di età compresa tra 70 e 74 anni.

In considerazione del notevole incremento di tumori nella fascia giovanile, con tumori di stadi già metastatico, si dovrebbe valutare di abbassare dai 45 ai 35 anni l'età almeno dello screening mammografico.

TITOLO VII

MISURE IN MATERIA DI ISTRUZIONE, UNIVERSITÀ, RICERCA E CULTURA

CAPO I

MISURE IN MATERIA DI ISTRUZIONE E MERITO

ART. 105. (Misure in materia di istruzione)

Le osservazioni sono formulate alla luce del **Testo di legge**, della **Relazione illustrativa** e della **Tabella 7 – Stato di previsione del Ministero dell'Istruzione e del Merito** per l'anno finanziario 2026 e per il triennio 2026–2028.

Nel documento di previsione del Ministero dell'Istruzione e del Merito per il triennio 2026–2028, **la dirigenza scolastica viene indicata quale attore centrale per la costruzione di una scuola più solida, inclusiva e innovativa**. Tuttavia, al di là di un generico "piano di formazione per i dirigenti scolastici", non risultano previsti stanziamenti specifici destinati alla valorizzazione della funzione dirigenziale.

In aggiunta, il rinnovo del contratto collettivo nazionale 2019–2021 per l'Area Istruzione e Ricerca è avvenuto solo il 7 agosto 2024, con un ritardo di ben 31 mesi rispetto alla naturale scadenza. Ad oggi, per il contratto 2022–2024, scaduto il 31 dicembre 2024, non è stato ancora emanato neppure l'Atto di indirizzo necessario all'avvio delle trattative per il rinnovo.

Ciò si premette al fine di meglio inquadrare la posizione della dirigenza scolastica in riferimento alla scarsa considerazione che, al netto delle dichiarazioni di prammatica - il legislatore e l'Esecutivo le riservano.

Entrando nel merito delle previsioni economico-finanziarie per il triennio 2026-'28, vien fatto di notare in prima battuta come il riferimento nella Legge di Bilancio 2026 al "nuovo sistema di valutazione dei dirigenti scolastici", introdotto dal D.L. 31 maggio 2024, n. 71, risulti privo di concreti collegamenti con gli effetti economici conseguenti.

Pur richiamando l'obiettivo di "*riconoscere la retribuzione di risultato in base al raggiungimento degli obiettivi*", non sono esplicitati né gli stanziamenti dedicati né le modalità di calcolo, con il rischio che la valutazione rimanga un mero adempimento formale. La retribuzione media di risultato per i dirigenti scolastici (circa 6mila euro lordi) resta decisamente inferiore (meno di un terzo) rispetto a quella degli altri dirigenti pubblici di pari fascia, a fronte peraltro di responsabilità ben maggiori.

A tal proposito si evidenzia che nonostante un parziale allineamento delle voci stipendiali (stipendio tabellare, parte fissa e parte variabile), permane un divario significativo nella retribuzione di risultato. La mole di responsabilità che in altre amministrazioni è ripartita tra più dirigenti, nella scuola grava interamente su un'unica figura, spesso costretta a operare oltre i limiti dell'orario ordinario e con risorse inadeguate.

A fronte di tale condizione, la **Legge di Bilancio 2026**, pur prevedendo incrementi nominali per il funzionamento delle istituzioni scolastiche, **non destina alcuna risorsa alla perequazione retributiva** della dirigenza scolastica.

Al contrario, si registrano riduzioni di spesa che rischiano di compromettere ulteriormente l'efficienza e la qualità del sistema educativo e bloccare il completamento della retribuzione di risultato che rappresenta l'ultimo "tassello" degli impegni assunti. Con il sistema di valutazione dei DS già a regime per l'anno scolastico 2025-26, infatti, non vi sono più ostacoli burocratici alla piena perequazione retributiva, la cui mancata attuazione diviene quindi, oltre che inopportuna, patentemente illegittima**.**

Va detto altresì che dai documenti di programmazione finanziaria non emerge una chiara volontà di riconoscere economicamente l'elevata mole di lavoro e l'insostenibile carico di responsabilità dei dirigenti scolastici, più volte rappresentati al Ministro dell'Istruzione e ai tavoli negoziali. Ma c'è dell'altro.

L'art. 105 del disegno di legge, relativo all'organico dell'autonomia e alle supplenze brevi, rischia di aggravare ulteriormente la situazione. La nuova disposizione, infatti, elimina, nei fatti, il supporto dell'organico di potenziamento alle attività amministrative e organizzative dei dirigenti scolastici, privandoli del contributo dei collaboratori che, dal 2026, dovranno dedicarsi alle supplenze quotidiane.

L'art. 106, prevedendo l'aggiornamento annuale degli organici, anziché triennale, pur offrendo un margine di flessibilità, rischia di accentuare l'instabilità del sistema e privare le istituzioni scolastiche di una certezza triennale delle risorse umane, necessaria poiché in linea con la progettazione triennale degli interventi, inseriti nel piano dell'offerta formativa.

Tra cifre, commi, capitoli di spesa e schede tecniche, dove la voce relativa alla **"retribuzione dei dirigenti scolastici e del personale ATA"** compare in modo indistinto all'interno di un'unica aggregazione contabile, emerge con evidenza una logica di mera gestione finanziaria più che di investimento strategico in capitale umano e culturale**.**

Ancora una volta, l'istruzione sembra essere chiamata a **"**fare di più con meno". Un esercizio che la scuola italiana, purtroppo, è costretta a praticare da decenni, a discapito della qualità, dell'innovazione e del riconoscimento del valore professionale di chi ogni giorno ne garantisce il funzionamento.

Da un'attenta comparazione tra il testo della **Legge di Bilancio 2025** e quello della **Legge di Bilancio 2026**, emerge una **assenza significativa**. Nel **testo allegato alla Legge di Bilancio 2025** – Stato di previsione del Ministero dell'Istruzione e del Merito – era chiaramente riportato: "….*in coerenza con l'Atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca, si intende favorire la prosecuzione di un percorso già avviato, finalizzato al riconoscimento delle responsabilità connesse al ruolo del dirigente scolastico."* Nel testo della Legge di Bilancio 2026, tale riferimento non figura più, evidenziando che quanto previsto e dichiarato lo scorso anno non è stato confermato né ripreso nel documento attuale, nonostante gli impegni ufficiali assunti dal Governo, richiamati in premessa.

PROPOSTE DI EMENDAMENTI

Per tali motivi si chiede di adottare i seguenti emendamenti/ correttivi:

***Il Testo correlato* 168 (TABELLA 7) - Stato di previsione del Ministero dell'istruzione e del merito per l'anno finanziario 2026 e per il triennio 2026-2028** sia *integrato con specifici capitoli di spesa e commi dedicati alle risorse destinate esclusivamente alla perequazione delle retribuzioni dei dirigenti scolastici e alla valorizzazione professionale.*

1. *Siano forniti numeri chiari, trasparenti e distinti tra le varie voci di spesa relative a dirigenti scolastici.*
2. *Si introduca una misura di valorizzazione professionale e incentivazione dei dirigenti scolastici, esplicitando gli importi stanziati e le modalità di erogazione, così da garantire trasparenza, equità e responsabilità contabile.*
3. *Si chiede di prevedere nel testo, le risorse occorrenti per la perequazione piena della retribuzione dei dirigenti scolastici con quella degli altri dirigenti MIM di seconda fascia, perequando la retribuzione di risultato nella misura necessaria a garantire per ognuno dei dirigenti scolastici in organico pari trattamento economico con gli altri dirigenti MIM di pari fascia, nel triennio di riferimento.*

Motivazione: La richiesta intende assicurare che le risorse destinate alla dirigenza scolastica siano effettivamente visibili, misurabili e mirate, promuovendo un approccio strategico alla valorizzazione del capitale umano della scuola italiana, a beneficio della qualità dell'istruzione e del riconoscimento del ruolo dei dirigenti scolastici.

TITOLO VII – Misure in materia di istruzione, università, ricerca e cultura

capo I – misure in materia di istruzione e merito

Con riferimento all' ART. 105 (Misure in materia di istruzione) Testo correlato 1689 (TOMO II) - Disegno di legge Quadri generali riassuntivi, si chiede;

L'abrogazione dell'art. 105;

In subordine

All'articolo 1, comma 85, della legge 13 luglio 2015, n. 107, le parole: «può effettuare» sono sostituite dalle seguenti: «deve effettuare, salvo motivate esigenze di natura didattica e fatti salvi i compiti e le funzioni attribuite ai collaboratori di staff individuati dal dirigente scolastico. Tali collaboratori possono essere utilizzati, in tutto o in parte, con esonero totale o parziale dall'insegnamento, per lo svolgimento di attività organizzative, gestionali e di supporto al dirigente scolastico. La copertura delle relative ore di insegnamento è assicurata mediante il ricorso ad altre risorse dell'organico dell'autonomia».

Motivazione

L'emendamento chiarisce che i collaboratori del dirigente scolastico possono essere impiegati per compiti organizzativi, gestionali e di supporto al di fuori dell'attività didattica in aula, garantendo così al dirigente margini di autonomia nella gestione dell'istituzione scolastica.
La copertura delle ore curricolari dei docenti coinvolti è assicurata attingendo ad altre risorse disponibili nell'organico dell'autonomia, evitando che l'impiego dei collaboratori in attività organizzative comprometta l'efficienza dell'istituzione.

Roma, 7 novembre 2025