



Pietro Perziani

LA RETRIBUZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI

DIECI ANNI DI CONTRATTAZIONE

PIETRO PERZIANI

**LA RETRIBUZIONE
DEI DIRIGENTI
SCOLASTICI**

-

**DIECI ANNI DI
CONTRATTAZIONE**

Prima edizione: Gennaio 2011

Copyright © Dioniso Editore s.r.l. - Roma

Tutti i diritti riservati

INDICE

INTRODUZIONE	V
---------------------	----------

PARTE PRIMA

LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

PREMESSA	4
CAPITOLO I - LA RETRIBUZIONE FISSA	11
CAPITOLO II - I FONDI REGIONALI	32
CAPITOLO III - LA RETRIBUZIONE VARIABILE	47

PARTE SECONDA

DIECI ANNI DI CONTRATTAZIONE

PREMESSA	64
CAPITOLO IV - UNO SGUARDO D'INSIEME	65
CAPITOLO V - PROBLEMI DI SPEREQUAZIONE	91
CAPITOLO VI - DA BRUNETTA A TREMONTI	106

INTRODUZIONE

Questo lavoro intende ripercorrere dieci anni di contrattazione dell'Area V, prendendo in esame solo gli aspetti economici; l'intenzione è quella di analizzare l'evoluzione della retribuzione dei dirigenti scolastici, a partire dal primo contratto dell'Area V fino al terzo da poco stipulato.

Più esattamente, si vuole ripercorrere questo tragitto dall'interno, dato che chi scrive lo ha vissuto in prima persona, come dirigente scolastico interessato agli esiti della contrattazione e come sindacalista che ha partecipato in prima persona alle vicende contrattuali descritte, almeno per i primi due contratti.

In Antropologia Culturale esiste una tecnica di analisi sul campo chiamata "Osservazione Partecipante", dove l'antropologo partecipa ai fatti che vuole descrivere e studiare, entra a far parte del gruppo sociale che intende analizzare, diventando così soggetto ed oggetto di studio, stravolgendo un po' i canoni dell'osservazione scientifica.

E' chiaro che questa tecnica ha pregi e difetti: permette di comprendere in profondità l'oggetto di studio, ma nel contempo rischia di inficiare più o meno profondamente l'oggettività che dovrebbe essere alla base di ogni lavoro scientifico.

Nel nostro caso, la scelta era obbligata, dato che la partecipazione ai fatti da parte di chi oggi li intende analizzare è un dato di fatto da cui non si può prescindere; meglio allora esplicitarlo, prenderne coscienza e tentare di essere il più oggettivo possibile, lasciando naturalmente a chi legge il giudizio sugli esiti di questo tentativo.

Il lavoro è diviso in due parti:

- la prima è più tecnica, analizza l'evoluzione delle diverse voci della retribuzione nell'arco dei tre contratti
- la seconda è più politica, tenta di dare una valutazione di questo dieci anni e si pone il problema delle prospettive.

E' chiaro che la seconda parte presuppone la prima, ma può essere letta anche da sola, soprattutto se si è interessati più ad una visione d'insieme che ai tecnicismi salariali e contrattuali.

PARTE PRIMA

**LA STRUTTURA
DELLA
RETRIBUZIONE**

PREMESSA

La struttura della retribuzione dei dirigenti delle istituzioni scolastiche è stata definita dal primo CCNL dell'Area V; in occasione della stipula di tale contratto sono state fatte alcune scelte strategiche in materia di retribuzione, mantenute nei successivi contratti.

Per prima cosa, sono stati pienamente recepiti i principi che il D.Lgs. 165/2001 stabilisce in tema di trattamento economico dei dirigenti pubblici¹, quali:

- l'abrogazione della progressione economica per anzianità
- la correlazione tra trattamento economico accessorio, le funzioni attribuite e le connesse responsabilità
- il principio dell'onnicomprensività, per cui la retribuzione contrattualmente stabilita remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi del dirigente.

Di conseguenza, è stata adottata una struttura della retribuzione pienamente dirigenziale, in linea con i contratti delle altre aree contrattuali.

In particolare, è stata ripresa la struttura retributiva già in vigore nell'Area I della dirigenza statale, la dirigenza che appare più affine a quella delle istituzioni scolastiche²; si è voluto così affermare il principio dell'equiparazione tra la dirigenza delle istituzioni scolastiche e il resto della dirigenza pubblica.

Prima di entrare nel merito, è bene chiarire alcune questioni preliminari attinenti ai meccanismi che regolano la sottoscrizione dei contratti, nonché illustrare le nostre scelte metodologiche nell'analisi della struttura della retribuzione.

1-I MECCANISMI CONTRATTUALI

La stipula dei contratti che riguardano le categorie della Pubblica Amministrazione avviene secondo le norme stabilite dal D.Lgs 165/2001; si è però creata nel tempo anche una specie di "costituzione materiale", che è necessario esplicitare se si vuol capire la "logica" che ha portato alla stipula dei contratti dal 1995 ad oggi.

¹ Art.24, comma 3

² Art. 33, comma1, del CCNL 09/01/1997 dell'Area I; è stata usata addirittura l'identica formulazione

Potrebbero sembrare puri tecnicismi, invece hanno rivestito e rivestono un'importanza fondamentale nella storia contrattuale dei dirigenti scolastici, al punto da aver determinato alcuni difficili passaggi nella stipula del primo contratto ed aver dato origine ad almeno uno dei problemi che ha pesato come un macigno nel corso della trattativa per il rinnovo del terzo CCNL, quello dell'incapienza dei Fondi Regionali.

L'ammontare delle risorse

Tutti sanno che l'ammontare delle risorse per i rinnovi contrattuali è un prerequisito rispetto alla contrattazione, stabilito per legge³, nell'ambito della Finanziaria o di un qualche altro provvedimento legislativo, specialmente se vengono stanziati fondi straordinari per uno specifico settore o una specifica finalità.

Quanto appena detto naturalmente è vero, ma in Italia riusciamo a rendere oscuro anche quello che dovrebbe essere del tutto chiaro; il fatto è che solo i "fondi straordinari" hanno un ammontare ed una destinazione precisa, come fu ad esempio per i 200 miliardi di lire stanziati per il primo CCNL della dirigenza scolastica, mentre i "fondi ordinari" per il rinnovo dei contratti vengono stanziati per l'insieme del pubblico impiego, per i 3 milioni di pubblici dipendenti, senza specificare quanto vada destinato alle diverse categorie o sottocategorie.

Le percentuali di incremento

Oltre al totale delle risorse, nelle leggi è indicata la percentuale di incremento degli stipendi per il biennio di riferimento, rapportata in modo più o meno preciso al tasso di inflazione; nell'Atto di Indirizzo che il Governo invia all'Aran viene però indicato solo la percentuale di incremento, non si fa alcun riferimento all'ammontare delle risorse disponibili per il singolo comparto e area di contrattazione.

La funzione dell'Aran

Il punto è: come vengono suddivise le risorse tra i diversi comparti ed aree di contrattazione, in modo che tutti possano avere gli incrementi in percentuale finalizzati al recupero del potere di acquisto eroso dall'inflazione? Inoltre, chi fa la suddivisione?

Come detto, non esiste una suddivisione ufficiale, in base a cui tutti possano sapere con chiarezza che al comparto scuola o all'Area V spettano tot milioni/miliardi di euro; è l'Aran che fa la suddivisione, senza renderla nota. È uno dei margini di mediazione che la parte pubblica si riserva, perché le sarà possibile spostare (entro certi limiti...) risorse da un settore all'altro.

³

Artt. 8 e 47

E' chiaro che la somma degli incrementi percepiti dai 3 milioni di dipendenti pubblici non può splafonare rispetto ai fondi stanziati per legge, ma gli addendi della somma li conosce solo l'Aran, non vengono resi pubblici, almeno ufficialmente; l'Aran infatti li comunica ai Comitati di Settore e agli Organi di Controllo nell'ambito di una relazione tecnica che viene allegata all'ipotesi di accordo contrattuale, in vista del via libera per la stipula definitiva.

E' chiaro che in via ufficiosa è possibile conoscere la relazione tecnica ed avere quindi il quadro reale della diverse dinamiche contrattuali; questo a posteriori, ma ciò che conta in sede di trattativa è aver chiare le logiche della controparte pubblica, giocare d'anticipo rispetto all'Aran, se ci si riesce...

La retribuzione media

Se i rinnovi contrattuali si basano su un incremento percentuale della retribuzione in godimento, il primo problema da risolvere è quello della "retribuzione media": i contratti sono collettivi, bisogna quindi stabilire un importo retributivo medio su cui applicare gli incrementi in percentuale; a loro volta, gli incrementi saranno "medi" e la contrattazione potrà stabilire una differenziazione, ferma restando la media.

Una volta stabilita la retribuzione media, se gli stipendi avessero una sola voce, non ci sarebbero problemi: la base è 100, l'incremento è del 10%, il nuovo stipendio è pari a 110; si moltiplica l'incremento medio per il numero di addetti del settore, si sommano gli importi dei diversi settori, si definisce così il costo contrattuale che deve rimanere entro i limiti di stanziamento della Finanziaria.

Come tutti ben sappiamo, però, gli stipendi hanno diverse voci, che sono il risultato della sedimentazione di decenni di vicende salariali; come vedremo a breve, si possono suddividere queste voci in due grandi blocchi:

- la retribuzione fissa
- la retribuzione variabile

Per quanto attiene alla retribuzione fissa, in genere non ci sono problemi: sono voci uguali per tutti, per cui non c'è problema nel definire gli incrementi percentuali e i relativi costi contrattuali.

Il discorso cambia per la retribuzione variabile, che è diversificata negli importi e tra diverse platee di addetti, più o meno numerose; per avere la media di queste voci retributive è fondamentale conoscere il numero degli addetti e la loro distribuzione nelle diverse categorie, informazioni necessarie anche per definire gli aumenti contrattuali, che saranno differenziati, e quantificare i costi contrattuali.

Il divisore

La questione del numero, come appena detto, è fondamentale per la definizione dell'ammontare del salario accessorio e della sua distribuzione; è però fondamentale anche per la prima questione di cui abbiamo parlato, le eventuali risorse straordinarie

che sono stabilite in cifra fissa (i famosi 200 miliardi del primo contratto dell'AreaV...), dato che l'ammontare individuale dei benefici dipenderà dal divisore, cioè dal numero degli addetti che viene assunto come divisore.

La cosa sarà ripresa con dovizia di particolari in seguito⁴, dato che da qui ha origine la questione dell'incapienza dei Fondi Regionali, autentica spada di Damocle che ha pesato come un macigno sul rinnovo del contratto 2006/2009.

2.LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Per "struttura delle retribuzione" si intende l'articolazione dello stipendio in diverse voci, di natura differente l'una dall'altra.

Il CCNL 2000/01 recita⁵:

"La struttura della retribuzione dei dirigenti scolastici si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;*
- b) indennità integrativa speciale, fino al 31-12-2000;*
- c) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante;*
- d) retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile;*
- e) retribuzione di risultato."*

Quasi identica la formulazione del CCNL 2002/05⁶:

"La struttura della retribuzione dei dirigenti scolastici si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;*
- b) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante;*
- c) retribuzione di posizione;*
- d) retribuzione di risultato."*

Tralasciando l'IIS che dal 1 gennaio 2001 è stata conglobata nello stipendio tabellare, le voci retributive spettanti a tutti i dirigenti sono tre:

- lo Stipendio Tabellare,
- la Retribuzione di Posizione
- la Retribuzione di Risultato.

C'è poi un'ulteriore voce, la Retribuzione Individuale di Anzianità - RIA - che spetta solo ad alcuni (ove acquisita e spettante...).

Normalmente, parlando di struttura della retribuzione, la si suddivide in tre parti:

⁴ Vedi capitolo I.

⁵ Art.37, comma 1.

⁶ Art. 52, comma 1

- retribuzione fondamentale
- retribuzione accessoria
- retribuzione differita

Non parleremo qui di retribuzione differita, pensione e buonuscita, ma solo della retribuzione percepita durante l'attività lavorativa; inoltre, la retribuzione accessoria per i dirigenti non dovrebbe nemmeno esistere, in base al principio dell'onnicomprendività sopra menzionato, per cui preferiamo parlare di "retribuzione fissa" e di "retribuzione variabile", perché più utile ai fini della nostra analisi, con qualche specificazione che faremo nel corso della trattazione.

La retribuzione fissa

La retribuzione fissa costituisce il riconoscimento economico della professionalità insita nella funzione svolta; è quindi la retribuzione a cui si ha diritto per il fatto stesso di svolgere una certa funzione nell'organizzazione del lavoro di un'azienda, di un ente o di un'amministrazione ed è naturalmente uguale per tutti coloro che esercitano la funzione.

La retribuzione fissa è data prima di tutto dallo stipendio tabellare, la vera e propria traduzione economica della funzione svolta; c'è poi un'altra voce, la retribuzione di posizione, che però si suddivide in due parti: parte fissa e parte variabile.

Se ben si guarda, nella definizione della retribuzione di posizione c'è l'unica differenza tra i due contratti: nel primo si parla di *parte fissa e parte variabile*; nel secondo semplicemente di *retribuzione di posizione*, anche se poi nel testo si continua a parlare di *quota fissa o minima* e di *quota variabile*; si tratta comunque di una leggera sfumatura lessicale, che non cambia la sostanza delle cose.

Nella nostra trattazione, suddividiamo la retribuzione di posizione in due parti, collocando naturalmente la *quota fissa o minima* nella retribuzione fissa e la *quota variabile* nella retribuzione variabile; del resto i nomi parlano da soli...

La suddivisione in due "pezzi" della retribuzione di posizione ha portato qualcuno a volerle attribuire una natura bivalente; riprendendo la terminologia classica, si è voluta collocarla in mezzo tra la retribuzione fondamentale e quella accessoria, identificando il termine "fissa" con "fondamentale" e il termine variabile con "accessoria".

Anticipando un tema che riprenderemo ampiamente nel primo capitolo, diciamo qui che la retribuzione di posizione corrisponde alla "casella" che si occupa nell'"organigramma" dell'amministrazione di appartenenza, fa cioè riferimento al "grado" che si occupa nella struttura gerarchica. Detta in altro modo, remunera l'importanza e il "peso" che il dirigente occupa nella struttura organizzativa

dell'amministrazione di appartenenza⁷; spetta in ogni caso, non è aleatoria, perché non è legata ad una opzionalità della prestazione lavorativa e neppure alla qualità della medesima.

Appare evidente che la retribuzione di posizione ha tutte le caratteristiche della retribuzione fondamentale.

La retribuzione variabile

La retribuzione variabile si diversifica tra diversi individui, o meglio tra diversi gruppi di individui; essa è legata a due fattori:

- il peso maggiore o minore della posizione occupata nella struttura gerarchica: si tratta della retribuzione di posizione, quota variabile;
- la "qualità" del lavoro svolto: si tratta della retribuzione di risultato.

Tornando alla suddivisione classica tra retribuzione fondamentale ed accessoria, la retribuzione di posizione-quota variabile rientra come detto nella retribuzione fondamentale, mentre la retribuzione di risultato rientra in quella accessoria, dato che è legata alla qualità della prestazione, al punto che in caso di valutazione negativa non viene corrisposta.

Per completezza, dobbiamo ricordare degli emolumenti non menzionati nella struttura della retribuzione di cui sopra, che possiamo far rientrare nella retribuzione accessoria intesa in senso stretto, quale remunerazione di una prestazione individuale, aggiuntiva rispetto alle mansioni connesse all'incarico dirigenziale⁸; si tratta:

- degli incarichi aggiuntivi
- della reggenza.

La retribuzione di categoria

Le voci retributive appena menzionate spettano a tutti i dirigenti, presenti e futuri, o comunque tutti i dirigenti possono accedervi; nella struttura della retribuzione sopra riportata è però presente un'altra voce, la retribuzione individuale di anzianità – RIA - che non spetta a tutti i dirigenti, ma solo ad una categoria di dirigenti⁹; col secondo contratto è stato inoltre istituito *l'assegno ad personam*, che, al pari della RIA, non spetta a tutti i dirigenti, ma ad un'altra categoria di dirigenti, diversa da quella precedente.

⁷ Nel nostro caso è legata all'articolazione delle scuole in diverse fasce a seconda della dimensione, della complessità e del contesto territoriale.

⁸ Se ne parlerà nel terzo capitolo

⁹ Ove spettante...

Si tratta di due voci molte strane, né “fisse”, né “variabili”, perché non spettano a tutti i dirigenti, ma solo a tutti coloro che rientrano in una delle due categorie, di qui la nostra definizione di “retribuzione di categoria”; va sottolineato però che per chi fa parte di una delle due categorie e gode quindi di questa voce retributiva, essa rientra a pieno titolo nella retribuzione fissa ed le caratteristiche della retribuzione fondamentale.

Per tale motivo, se ne parlerà nel primo capitolo.

CAPITOLO I

LA RETRIBUZIONE FISSA

Come già detto in premessa, la retribuzione fissa è direttamente legata allo status professionale, spetta in ugual misura a tutti i dirigenti (o a categorie di dirigenti...) per il semplice fatto che si esercita la funzione dirigenziale.

Ha due caratteristiche fondamentali:

- viene attribuita direttamente dal contratto nazionale, senza bisogno di ulteriori passaggi in sede di contrattazione integrativa nazionale o regionale;
- viene considerata in toto nella base di calcolo del salario differito, pensione e buonuscita.

Di nuovo richiamando quanto detto nella premessa, possiamo suddividere la retribuzione fissa in due parti:

- la retribuzione collettiva, che a sua volta si suddivide in stipendio tabellare e retribuzione di posizione/quota fissa o minima;
- la retribuzione di categoria, che si suddivide in RIA ed *assegno ad personam*.

1- LA RETRIBUZIONE FISSA COLLETTIVA

1.1 – LO STIPENDIO TABELLARE

Analizziamo lo stipendio tabellare seguendone l'evoluzione nel corso dei tre contratti:

Il primo contratto (2000/2001)

La scelta strategica del primo contratto è stata quella di stabilire uno stipendio tabellare di identico importo rispetto a quello dell'Area I, affermando così il principio che la dirigenza delle istituzioni scolastiche è una dirigenza di pari dignità rispetto alle altre dirigenze dello stato.

Pur impegnando nel raggiungimento di questo obiettivo tutte le risorse disponibili, non è stato semplice arrivare a questa sia pur molto parziale equiparazione, arrivare ai fatidici 70 milioni di lire annue (c'erano ancora le lire...), ovvero 36.151,98 euro.

Furono necessarie aspre battaglie politiche, ma anche un po' di furbizia e di creatività contrattuale.

Tutto l'iter può essere ricostruito analizzando gli articoli che attengono alla parte economica dell' appena citato primo CCNL; la cosa è abbastanza strana, perché in questo caso i "tecnicismi contrattuali" emergono dallo stesso articolato, mentre in genere le logiche contrattuali di cui abbiamo parlato nella premessa e che pure sono alla base dei contratti, non escono alla luce del sole.

Seguiamo quindi il testo del contratto.

Per prima cosa¹⁰, furono attribuiti degli aumenti con decorrenza 01/01/2001:

1. *Gli stipendi tabellari previsti dall'art. 5 del CCNL 15 marzo 2001 sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nell'allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.*
2. *Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, i valori degli stipendi annui sono rideterminati nelle misure stabilite nella medesima Tabella A.*

Tabella A

Classi	Unità 1998	Stipendio al 31.12.2000	IIS	Incrementi mensili	Stipendio annuo al 1.1.2001		
					dal 1.1.2001	per dodici mesi	tredicesima mensilità
da 0 a 2	1	32.687.000	14.064.917	76.000	33.599.000	2.799.917	36.398.917
da 3 a 8	156	34.189.000	14.064.917	78.000	35.125.000	2.927.083	38.052.083
da 9 a 14	592	38.634.000	14.064.917	86.000	39.666.000	3.305.500	42.971.500
da 15 a 20	1.660	43.067.000	14.064.917	93.000	44.183.000	3.681.917	47.864.917
da 21 a 27	4.595	47.548.000	14.064.917	101.000	48.760.000	4.063.333	52.823.333
da 28 a 34	3.032	53.470.000	14.064.917	111.000	54.802.000	4.566.833	59.368.833
da 35	702	57.939.000	14.064.917	118.000	59.355.000	4.946.250	64.301.250

¹⁰

Art. 38, commi 1 e 2

Si fa riferimento al contratto di Comparto, perché al primo gennaio 2001 la dirigenza non c'era ancora e di conseguenza gli aumenti spettanti ai Capi di Istituto furono accantonati, per essere poi ripresi nel contratto di Area; a seguito dei citati incrementi, furono stabiliti i seguenti importi stipendiali, ancora differenziati per anzianità.

In linea con quanto sopra detto in merito all'anomala esplicitazione delle logiche contrattuali, nella tabella va notata una "particolarità" voluta dall'Aran: nella seconda colonna si parla di "Unità 1998"; sono le unità di personale in servizio nel 1998, inizio della vigenza contrattuale del comparto, mentre per il contratto di Area sarebbe stato considerato un numero diverso, come vedremo a breve (ribadiamo che si tratta di un dato che nei contratti nazionali non compare mai ufficialmente, anche se tutti lo conoscono).

La tabella fotografa lo struttura della retribuzione pre-dirigenziale, fatta di due voci:

- lo stipendio tabellare, articolato per gradoni di anzianità;
- l'indennità integrativa speciale.

Il secondo passaggio¹¹ è la soppressione della carriera economica per anzianità, di cui parleremo a fondo in seguito, per cui al "*personale compete uno stipendio unico determinato in lire 36.398.917 annue lorde inclusa la tredicesima mensilità*", in pratica lo stipendio iniziale a zero anni di anzianità della tabella sopra riportata.

Il passaggio fondamentale si ha all'articolo 40, dove viene "costruito" lo stipendio tabellare di 70 milioni annui:

1. *A valere sulle risorse previste dall'art. 50, comma 3, della legge n. 388/2000 e delle ulteriori risorse individuate dall'atto di indirizzo del 4-aprile 2001 (40 miliardi), a decorrere dall'1.1.2001 è corrisposto un ulteriore incremento stipendiale mensile, per tredici mensilità, pari a lire 1.338.167.*
2. *Con decorrenza 31-12-2001 è conglobato nello stipendio annuo un importo di L. 2.140.000, incluso il rateo di tredicesima mensilità, mediante corrispondente riduzione, in via permanente, delle risorse previste dall'art.42. Tale conglobamento è garantito, intermini di capienza finanziaria, dal valore individuale dell'indennità di direzione che, cessando di essere corrisposta, concorre alla costituzione de fondo per la posizione ed il risultato.*
3. *Per effetto dell'incremento di cui al comma 1, del conglobamento nella voce stipendio, dell'importo di cui al comma 2 e dell'intero importo dell'indennità*

¹¹

Articolo 39.

integrativa speciale, il nuovo stipendio tabellare annuo lordo è determinato, come indicato nella tabella B, in lire 70.000.000 inclusa la tredicesima mensilità.

Tabella B

<i>Stipendio annuo</i>	<i>36.398.917</i>
<i>Incremento annuo art.40</i>	<i>17.396.167</i>
<i>Conglobamento a carico del fondo art.42</i>	<i>2.140.000</i>
<i>Indennità integrativa speciale (inclusa 13[^] mensilità)</i>	<i>14.064.917</i>
<i>Totale</i>	<i>70.000.000</i>

Come si potrà notare, il testo contrattuale è di nuovo molto preciso e minuzioso, in particolare vengono citate le fonti di finanziamento; l'Aran ha voluto mettere le mani avanti, in modo che il livello politico e l'organo di controllo dessero il via libera ad un testo che si presentava problematico e richiedeva quindi una piena assunzione di responsabilità sia a livello tecnico che politico.

Il fatto è che le cose al tavolo contrattuale non erano affatto chiare.

Come riportato dall'articolo del contratto appena citato, all'inizio della trattativa erano disponibili 200 miliardi di risorse aggiuntive, stanziati dall'art. 50, comma 3, della legge n. 388/2000; nel corso della trattativa, si sono aggiunti ulteriori 40 miliardi, individuati dall'atto di indirizzo del 4 aprile 2001, derivanti dalla mancata corresponsione dei ratei di anzianità già maturati, di cui parleremo ampiamente in seguito¹².

Grazie all'utilizzo di queste risorse, a maggio del 2001 l'Aran aveva proposto un aumento di lire 13.236.171 annue/1.018.167 mensili,¹³ ma le trattative si erano interrotte perché i sindacati non avevano accettato la proposta.

¹²

Importante: quando si parla di 200+40 miliardi, si tratta di somme lordo-stato; per utilizzarle nel contratto, bisogna passare dal lordo-stato al lordo-dipendente, togliere cioè il 38,38 % a carico di oneri a carico dello stato.

¹³

Continuiamo a parlare di "lire" e non di "euro", perché in quel periodo era ancora in vigore la lira; per la verità, al momento della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo era ancora in vigore la lira, mentre al momento della stipula era subentrato l'euro, per cui fu necessario rideterminare tutti gli importi. E' anche importante evidenziare che, anticipando qui di molto il concetto di "retribuzione percepita", la categoria ha vissuto queste vicende ragionando in lire e a tutt'oggi ne continua a parlare usando le lire, a cominciare da chi scrive.

Le trattative furono interrotte in aprile; alla riapertura in autunno si è aggiunta la disponibilità di ulteriori 40 miliardi lordo stato, stanziati dalla Finanziaria per il 2002; queste risorse aggiuntive non erano però utilizzabili - almeno in teoria - per il rinnovo del contratto 2000/2001, in quanto appunto stanziati per il 2002, oltre la vigenza contrattuale.

Di fatto, furono utilizzati tramite un escamotage, recependole nel contratto a far data dal 31/12/2001 - dentro la vigenza contrattuale -, ma rendendoli disponibili dal 01/01/2002; non è stato però possibile utilizzarli per lo stipendio tabellare di cui alla tabella B, ma per la retribuzione di posizione/risultato, come vedremo in seguito.

Eppure, l'aumento di cui all'art. 40, comma 1, è pari a lire 17.396.167 annue/1.338.167 mensili, 320.000 lire al mese in più di quanto offerto a maggio dall'ARAN: come è potuto succedere? Con quali risorse, dato che i 40 miliardi aggiuntivi della Finanziaria 2002 sono stati utilizzati come detto in altro modo?

Il miracolo è avvenuto grazie alla messa in campo di qualcosa in più di una semplice "creatività contrattuale".

I fatti nuovi sono stati sostanzialmente due, attinenti ai cosiddetti ratei di anzianità e al divisore utilizzato per suddividere le risorse aggiuntive tra la platea degli addetti e stabilire quindi gli importi degli aumenti individuali.

I ratei di anzianità

Come già detto, l'atto di indirizzo del 4 aprile 2001 prevedeva l'utilizzo di ulteriori 40 miliardi, oltre i 200 specificamente stanziati dalla Finanziaria 2001, per cui queste risorse erano già disponibili da maggio; alla riapertura autunnale, si è ottenuto di utilizzarli per gli aumenti di cui all'art. 40, comma 1, ma, nello stesso tempo, i ratei sono stati riconosciuti e sono stati corrisposti alla scadenza naturale agli aventi diritto¹⁴. Conclusione: i ratei sono stati utilizzati due volte e la categoria ha potuto godere di 40 miliardi "aggiuntivi" senza che nessuno (almeno ufficialmente...) li abbia mai stanziati.

Il nuovo divisore

Un'altra "risorsa invisibile" è emersa grazie al divisore utilizzato nell'attribuzione degli aumenti individuali.

A maggio, l'ARAN calcolava gli aumenti dividendo le risorse aggiuntive - 200+40 miliardi, totale 240, sempre lordo stato - per 10.739, pari al numero dei dirigenti in servizio al 01/01/2001, inizio della vigenza contrattuale¹⁵;

¹⁴ Art. 39, comma 2; vedi sotto.

¹⁵ Guarda caso, si trattava poi dei posti in organico; la cosa assumerà in seguito un'importanza fondamentale

di conseguenza, l'aumento individuale era pari a 13.236.171 annue - 1.018.167 mensili, come già detto.

Al tavolo è stato chiesto di dividere le risorse per 9.959, cioè i dirigenti in servizio al 01/01/2001, anziché per 10.739.

Questa richiesta è stata accolta dall'ARAN solo al momento della stretta finale, perché, come detto, è prassi normale considerare il numero degli addetto all'inizio della vigenza contrattuale; del resto, nel caso del primo contratto non era chiaro nemmeno quale fosse l'inizio della vigenza contrattuale, se il primo gennaio del 1998, del 2000 o del 2001.

Grazie a questo escamotage contrattuale, è risultato un incremento individuale aggiuntivo pari a circa l'8%; per ottenere lo stesso risultato utilizzando il precedente divisore, sarebbero serviti all'incirca altri 22 miliardi di lire.

Che dire? Sia l'utilizzo come divisore del numero di unità di personale in servizio al primo gennaio 2001 che i 40 miliardi aggiuntivi dei ratei non maturati sono stati un autentico "regalo politico", che l'Aran ha subito, al punto che nel testo contrattuale ha voluto inserire i "paletti" di cui abbiamo parlato ed altri ne inserirà, in modo di avere la sicurezza che ci fosse la copertura sia a livello politico che a livello di organi di controllo, in vista della stipula definitiva.

Dopo tutto questo lavoro...i soldi non bastavano, perché, giova ripeterlo, l'obiettivo politico era quello di raggiungere per lo stipendio tabellare i 70 milioni annui dell'Area I; sommando tutte le "poste" disponibili, dopo aver raschiato il fondo del barile, si aveva¹⁶:

Totale poste contrattuali

Stipendio annuo	36.398.917
Incremento annuo art.40	17.396.167
Indennità integrativa speciale (inclusa 13 ^a mensilità)	14.064.917
Totale	67.860.001

A questo punto, è stata fatta al tavolo la proposta di "stornare" dall'indennità di direzione (*vedi sotto*) una quota di 2.140.000 lire annue, conglobandola nello stipendio tabellare e detraendola dalla somma che sarebbe confluita nei Fondi Regionali.

Trattandosi di risorse già esistenti, l'Aran ha accettato la proposta, specificando il tutto all'art. 40, comma 2, per cui si è potuto arrivare alla Tabella B allegata al contratto, sopra riportata, che fissa lo stipendio tabellare in 70 milioni annui;

¹⁶

Elaborazione propria

del resto, l'inglobamento risultava vantaggioso per i dirigenti, perché si di esso si sarebbe applicata la sopravvalutazione del 18% nella determinazione della base di calcolo per la pensione e la buonuscita.

Il secondo contratto

Per la stipula del secondo contratto – vigenza 2002-2005 - non c'era alcuna disponibilità di risorse aggiuntive, per cui le logiche contrattuali sono state alquanto diverse; si è voluta comunque mantenere la perequazione con l'Area I almeno sullo stipendio tabellare.

Due sono stati i fattori di riferimento nel corso della trattativa, come detto nella premessa:

- le **percentuali di incremento**, finalizzate al recupero dell'inflazione, stabilite per legge
- la **retribuzione media** dell'anno precedente al primo anno di vigenza contrattuale, desunta dal Conto Economico dello Stato.

La discussione iniziale si è incentrata sull'unico fattore incerto, l'ammontare della retribuzione media da prendere a base per il calcolo degli aumenti.

Il Conto Economico dello Stato relativamente al 2001 riportava un importo di circa 47.000 euro, per cui l'ARAN ha proposto di considerare questa cifra come base di calcolo; le OO.SS. non hanno accettato, perché l'importo indicato non comprendeva gli aumenti derivanti alla stipula del primo CCNL, corrisposti solo nel corso del 2002, sotto forma di arretrati.

Si trattava quindi di fare una stima, che tenesse conto del primo rinnovo contrattuale; le OO.SS. hanno sostenuto che l'importo giusto fosse di circa 52.000 euro, così determinato:

Stima retribuzione media 2001

Stipendio	36.151,98
Posizione e Risultato	5.510,13
RIA	10.337,89
Totale	52.000,00

Le prime due voci erano sicure, in quanto desunte dal CCNL 2000/2001 e dal CIN del 2002; per quanto riguarda la RIA, invece, non era disponibile un dato certo e l'ARAN era restia ad accettare l'importo indicato dalle OO.SS., poiché la RIA dei dirigenti delle altre aree è più bassa (negli altri settori la progressione economica per anzianità è stata abrogata sin dal 1995, mentre nella scuola a livello di comparto è ancora in vigore e per i dirigenti è stata abrogata, come vedremo sotto, solo con la stipula del primo contratto di Area, con decorrenza 1 gennaio 2001).

L'ARAN ha fatto presente che non le era possibile discostarsi dal Conto Economico, almeno per il 2002, mentre, previo assenso del Tesoro, era possibile accettare la stima delle OO.SS. per il 2003; si è quindi concordato di considerare una retribuzione media di circa 47.000 euro per il 2002 e di circa 52.000 euro per il 2003. Per le OO.SS. andava bene, perché l'importo su cui sono stati calcolati gli aumenti maggiori e, soprattutto, quelli a regime sono i 52.000 euro del 2003.

Una volta trovato l'accordo sulla retribuzione media di riferimento, sono stati definiti gli aumenti contrattuali, sulla base delle percentuali di incremento concordate tra Governo e Confederazioni e contenute nell'Atto di Indirizzo:

Le percentuali di incremento erano quelle sotto indicate:

PRIMO BIENNIO

2002	2003	TOTALE
2,46	3,20	5,66

SECONDO BIENNIO

2004	2005	2006	TOTALE
1,90	2,41	0,70	5,01

Abbiamo un totale del 5,66% per il primo biennio e del 5,01% per il secondo; da notare che per il secondo biennio c'è un piccolo sfioramento della vigenza contrattuale nel 2006, come del resto già avvenuto nel primo contratto, dovuto al fatto che un ulteriore 0,7% è stato stanziato solo con la Legge Finanziaria per il 2006; naturalmente, lo stanziamento aggiuntivo è stato inserito nel contratto al 31/12/ 2005 e reso disponibile per il 2006.

Una volta stabilito l'ammontare totale degli incrementi (la percentuale applicata alla retribuzione media), era secondario per l'Aran come suddividerlo tra le varie voci, per cui il grosso degli aumenti (nel primo biennio addirittura l'intera somma) è stato attribuito alla retribuzione fissa, anche perché era ridicolo assegnare risorse per la retribuzione variabile per un periodo temporale...già passato!

Per determinare gli aumenti del secondo biennio, è stata preliminarmente ricalcolata la retribuzione media tenendo conto anche degli aumenti attribuiti con il primo biennio; applicando le percentuali di incremento di cui sopra, sono stati stabiliti gli aumenti.

Per lo stipendio tabellare, abbiamo¹⁷:

¹⁷

Elaborazione propria

<i>Aumenti stipendio tabellare</i>	
PRIMO BIENNIO	2.145,00
SECONDO BIENNIO	1.833,00
A REGIME	3.978,00

Di conseguenza, è stato stabilito il nuovo importo dello stipendio tabellare, a regime pari ad euro 40.129,98, di nuovo pari a quello stabilito per l'Area I.

Il terzo contratto (2006-2009)

Anche per il terzo contratto non erano disponibili risorse aggiuntive, anzi¹⁸...sono venute a mancare anche le risorse extracontrattuali che sembravano ormai consolidate, come vedremo in seguito, per cui l'unico dato certo erano le percentuali di incremento:

PRIMO BIENNIO	SECONDO BIENNIO
4,85	3,2

Abbiamo riportato per ambedue i bienni le percentuali di incremento a regime, dato che per il primo anno di vigenza, il 2006 e il 2008, gli aumenti coincidono con l'indennità di vacanza contrattuale.

Il punto di partenza è stato, anche qui, la retribuzione media al 31/12/2005, sulla base di alcuni dati certi ed altri incerti.

Come già detto per il primo contratto, anche l'importo della retribuzione media è di fatto oggetto di trattativa; l'importo massimo possibile è riportato di sotto¹⁹:

Ipotesi di retribuzione media al 01.01.2006

TABELLARE	RIA	FONDI REGIONALI	NUMERO DIRIGENTI	POSIZIONE E RISULTATO	RETRIBUZIONE MEDIA
40.129,98	10.337,89	100.611.677,78	8.364	12.029,13	62.497,00

¹⁸ Come accennato nell'introduzione, chi scrive ha partecipato in prima persona alla trattativa per i primi due contratti, per cui molte affermazioni si basano su un'esperienza diretta. Alla trattativa per il terzo contratto non ha partecipato, ma ha preferito non modificare l'impostazione data alla trattazione, confidando nella veridicità informazioni avute dai protagonisti e soprattutto nelle logiche e nei meccanismi contrattuali descritti in premessa.

¹⁹ Elaborazione propria

Il tabellare naturalmente non pone problemi; lo stesso vale per la posizione e il risultato, in quanto deriva dall'ammontare dei Fondi stabilito dal CIN del 2007 suddiviso per il numero dei dirigenti in servizio nel 2006, inizio della vigenza contrattuale²⁰.

Diverso il discorso per la RIA; l'importo sopra riportato è quello considerato per il contratto 2002/2005, ma nel frattempo tale importo è di sicuro diminuito, perché:

- i dirigenti più anziani e quindi con la RIA più alta sono andati in pensione;
- i nuovi assunti ex Presidi Incaricati hanno l'*assegno ad personam*, anch'esso leggermente inferiore rispetto alla Ria.

La retribuzione media considerata in effetti è stata inferiore, 57.690,78 euro annui²¹. Si tratta di un importo alquanto basso, perché, se sono corretti i dati relativi alla retribuzione di posizione e di risultato, è stato considerato un importo della RIA molto inferiore a quello del 2002:

Retribuzione media al 01.01.2006

TABELLARE	RIA	FONDI REGIONALI	NUMERO DIRIGENTI	POSIZIONE E RISULTATO	RETRIBUZIONE MEDIA
40.129,98	5.531,41	100.611.677,78	8.364	12.029,13	57.690,78

Per il secondo biennio, è stato considerato un importo di 60.488,78 euro; questo importo appare più realistico:

Retribuzione media al 01.01.2008

TABELLARE	RIA	FONDI REGIONALI	NUMERO DIRIGENTI	POSIZIONE E RISULTATO	RETRIBUZIONE MEDIA
41.968,16	6.528,01	124.579.274,26	10.388	11.992,61	60.488,78

Si arriva a determinare la retribuzione media come di seguito:

- si incorporano gli aumenti del primo biennio nello stipendio tabellare;
- il budget dei Fondi Regionali (Meglio: Fondo Unico Nazionale) viene rideterminato incorporando le nuove risorse stanziare dal contratto e un ulteriore

²⁰ L'ammontare dei Fondi Regionali era pari a 100.611.677,78 euro.

²¹ Notizia di fonte sindacale; lo stesso vale per la retribuzione media relativa al secondo biennio.

importo di 15.932.845,63 milioni, dovuto al conferimento della RIA dei pensionati; va sottolineato che l'importo della RIA appena indicato non è stato certificato, per i motivi che vedremo in seguito;

- il numero dei dirigenti in servizio è aumentato, a seguito dell'assunzione dei vincitori del concorso ordinario e riservato, per cui l'importo di posizione e risultato sono diminuiti, nonostante un incremento dei Fondi di oltre 24 milioni di euro;

- l'importo della RIA aumenta rispetto al 2006, nonostante ci siano ormai in servizio circa 1.500 dirigenti che non godono né della RIA, né dell'assegno ad personam.

L'anomalia della RIA fa pensare che per il 2006 sia stato considerato un importo maggiore della RIA ed un importo minore della retribuzione di posizione e di risultato, rispetto a quanto sopra ipotizzato.

Comunque, il contratto stabilisce i seguenti aumenti:

<i>Aumenti stipendio tabellare</i>	
PRIMO BIENNIO	1.838,02
SECONDO BIENNIO	1.342,90
A REGIME	3.180,92

Di conseguenza, viene fissato il nuovo importo dello stipendio tabellare in 43.310,90 euro annui, mantenendo l'allineamento con l'Area I.

1.2-LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE/QUOTA FISSA

Anche qui, procediamo nell'analisi tenendo conto dei tre contratti.

Il primo contratto(2000/2001)

La retribuzione di posizione era stata in qualche modo anticipata dal precedente contratto di comparto, che aveva stabilito una voce retributiva molto simile, l'indennità di direzione, articolata in una quota fissa e in una quota variabile, quest'ultima sulla base della complessità della singola scuola.

Con il primo contratto di Area, la quota fissa dell'indennità di direzione si è trasformata nella quota minima/fissa della retribuzione di posizione, con un percorso alquanto complicato...in cinque "mosse":

La quota fissa della retribuzione di posizione (In lire)²²

1-Indennità Direzione	2-Aumento 01/01/01	3-Posizione 01/01/01	4-Conglobamento Quota 31/12/2001	5-Posizione 01/01/2002
4.728.000	272.000	5.000.000	-2.140.000	2.860.000

1) L'importo della quota fissa dell'indennità di direzione, pari a 4.728.000 lire annue, confluisce nella retribuzione di posizione.

2) Dal primo gennaio 2001 a tale cifra si aggiunge un incremento di 272.000 lire annue (Art.42, comma 2, lettera a).

3) Si raggiunge così la "cifra teorica" di 5.000.000 di lire annue; usiamo l'espressione "cifra teorica" a ragion veduta, dato che tale importo nel testo contrattuale non compare.

4) A decorrere dal 31/12/2001, infatti, i 5.000.000 di lire vengono suddivisi in due parti e una quota di 2.140.000 lire viene inglobata, come detto, nello stipendio tabellare.

5) Dal giorno seguente, primo gennaio 2002, la somma rimanente di 2.860.000 lire, pari a 1477,07 euro, diventa la quota minima/fissa della retribuzione di posizione.

Come risultato di questa complessa operazione si ha che la quota minima/fissa della retribuzione di posizione risulta inferiore alla corrispondente quota dell'indennità di direzione; per la verità, si tratta di un fatto puramente contabile, che dura lo spazio di una notte, dall'ultimo di dicembre al primo di gennaio.

Il primo gennaio 2002 diventano infatti disponibili, come già accennato, gli ulteriori 40 miliardi lordo stato stanziati dalla Finanziaria per il 2002, per cui il totale della retribuzione di posizione (Quota fissa+quota variabile) risulta superiore al totale dell'indennità di direzione, anche se questo apparirà evidente solo dopo la firma del Contratto Integrativo Nazionale (CIN).²³

Certo, però, non è stato un bel vedere...Tanto più che la quota minima/fissa della retribuzione di posizione dell'Area I ammontava allora a 17 milioni di lire annui!

²² Anche qui ritorniamo alle lire, per i motivi spiegati in precedenza.

²³ Per la verità, questo è vero nella gran parte dei casi, ma non in tutti; per le scuole che avevano una indennità di direzione-quota variabile molto alta, il totale dell'indennità di direzione era superiore al totale della retribuzione; in molti contratti regionali si è così in trodotta una clausola di salvaguardia, per cui la retribuzione di posizione di posizione doveva essere almeno pari all'indennità di direzione.

Per la verità, l'Aran ha proposto anche in questo caso un'operazione contabile che permettesse almeno di avvicinarsi ai 17 milioni: conglobare 10 milioni della RIA di ognuno nel trattamento economico fondamentale.

Le OO.SS. non hanno accettato per tre motivi sostanziali:

- la RIA riguarda il progresso, la carriera di ognuno, ha importi differenziati tra i diversi soggetti: non può quindi trasformarsi in una parte della retribuzione fissa;
- in caso di conglobamento, queste risorse non sarebbero confluite nei Fondi regionali(vedi sotto); sarebbero andate perse;
- sulla quota conglobata non si sarebbe più applicata la supervalutazione del 18% ai fini pensionistici.

Inoltre, la RIA appariva una voce della retribuzione destinata a scomparire, invece poi è spuntato l'*assegno ad personam* per gli ex presidi incaricati e il...niente per gli ordinaristi. Ma del senno di poi son piene le fosse.

Per finire il discorso sulla retribuzione di posizione, va detto che l'art. 43, comma 1 del contratto stabilisce:

“La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive del fondo, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da lire 2.860.000 che costituisce la parte fissa, ad un massimo di lire 20.000.000”

Come si vede, il CCNL stabilisce un minimo ed un massimo, per cui i contratti integrativi regionali nel determinare la quota variabile si dovevano muovere entro il *range* indicato nel comma appena riportato; per la verità, il massimo era una cifra buttata lì a caso, dato che non c'erano di certo le risorse per arrivare a 20 milioni.

Ironia della sorte, dato che il contratto successivo è stato anch'esso stipulato a vigenza scaduta e che i Fondi regionali si sono notevolmente incrementati grazie alla RIA dei pensionati, in alcune regioni la quota massima sarebbe potuta andare oltre i 20 milioni e non è stato possibile farlo.

A conclusione, è bene ricordare che il discorso sulla retribuzione di posizione non termina qui, perché parleremo della quota variabile, nel terzo capitolo, dove appunto verrà analizzata la retribuzione variabile.

Il secondo contratto (2002/2005) e il terzo contratto (2006-2009)

Per la retribuzione di posizione/quota fissa, sulla base delle logiche contrattuali illustrate parlando dello stipendio tabellare, nel secondo contratto sono stati definiti i seguenti aumenti annuali:

Aumenti secondo contratto

PRIMO BIENNIO	793,00
SECONDO BIENNIO	260,00
A REGIME	1.053,00

Di conseguenza, il nuovo importo annuale della quota minima è stato fissato in 2.530,72 euro, quello della quota massima è stato invece stabilito in 33.560 euro, cifra peraltro del tutto teorica.²⁴

Nel terzo contratto, quasi tutti gli aumenti contrattuali sono stati attribuiti alla retribuzione fissa; per la retribuzione di posizione/quota fissa, abbiamo:

Aumenti terzo contratto

PRIMO BIENNIO	635,96
SECONDO BIENNIO	390,00
A REGIME	1.025,96

A seguito degli aumenti appena indicati, l'importo annuo della retribuzione di posizione/quota fissa viene fissato a 3.556,68 euro²⁵.

2 - LA RETRIBUZIONE FISSA DI CATEGORIA

Come già accennato, nel primo contratto è stata creata una retribuzione individuale, la Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA), al pari di quanto fatto in tutti gli altri contratti della dirigenza; con il secondo contratto è stato creato un istituto molto simile, l'*assegno ad personam*.

²⁴ CCNL 2004/2005, art. 5, comma 1.

²⁵ Della quota massima il contratto non parla, per il semplice motivo che non sono stati stabiliti aumenti per la retribuzione di posizione/quota variabile; di più: come vedremo, gli importi della quota variabile sono destinati a rimanere bloccati fino a tutti il 2009.

Lo stessa denominazione di queste due voci della retribuzione fa pensare ad una retribuzione di natura individuale, ma questo non è vero; come già detto in premessa, si tratta piuttosto di una retribuzione che potremmo definire “categoriale”, nel senso che spetta a tutti coloro che fanno parte di una certa categoria di dirigenti:

- la RIA spetta a tutti i dirigenti che erano in servizio al momento della stipula del primo contratto di Area;
- l'*assegno ad personam* spetta a tutti i neo vincitori di concorso che al momento dell'assunzione a dirigenti esercitavano la funzione di Preside Incaricato.

In ogni caso, si tratta a pieno titolo di retribuzione fondamentale, al punto che per la RIA vale la supervalutazione del 18% ai fini della determinazione degli importi della pensione e della buonuscita.

2.1 - La retribuzione individuale di anzianità

La RIA è un “retaggio” del passato; in tutti i settori contrattualizzati della Pubblica Amministrazione è stata infatti abrogata la progressione di carriera per anzianità, in attuazione di quanto stabilito dal D.Lgs 29/93, in tutti i settori meno la scuola; al momento della stipula del primo contratto di Area, si è proceduto alla soppressione della progressione di carriera per anzianità (tutt'ora vigente nel comparto).

Si poneva un problema di non poco conto: ai “vecchi” dirigenti, in servizio al momento della stipula del contratto, non poteva essere sottratta una quota dello stipendio in godimento, quella legata appunto all'anzianità maturata; tale quota è stata trasformata in un una voce dello stipendio a se stante – la Retribuzione Individuale di Anzianità - e gli aventi diritto hanno potuto così continuare a percepirla.

Ai “nuovi” dirigenti, assunti dopo la stipula del primo CCNL, naturalmente la RIA non sarebbe spettata; non per niente, nella struttura della retribuzione più volte citata, si dice della RIA “ove spettante ed acquisita”.

La RIA è di fatto uno “scorporo” della quota di retribuzione legata all'anzianità, che, come detto, nel precedente contratto di comparto era inglobata nello stipendio tabellare; il CCNL 2000/01 stabilisce²⁶:

²⁶

Art. 39, commi 1-3; naturalmente si continua a parlare di lire.

SOPPRESSIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA PER POSIZIONI STIPENDIALI

1. A decorrere dal 1.1.2001 è soppressa la progressione economica per posizioni stipendiali ed al personale compete uno stipendio unico determinato in lire 36.398.917 annue lorde inclusa la tredicesima mensilità.

2. Il valore economico corrispondente alla differenza tra la posizione stipendiale in godimento, inclusi gli incrementi indicati nella tabella A, e lo stipendio di cui al comma 1 costituisce la retribuzione individuale di anzianità di ciascun dirigente scolastico ed è corrisposta mensilmente in aggiunta allo stipendio. Al compimento dell'intero arco temporale della posizione stipendiale in corso di maturazione è riconosciuto, all'interno della retribuzione individuale di anzianità, il valore economico corrispondente al rateo maturato al 31-12-2000 da ciascun dirigente scolastico.

3. Per la modalità di calcolo e riutilizzo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti scolastici cessati dal servizio si fa riferimento a quanto previsto per le medesime finalità per il personale dirigente di seconda fascia dei ministeri dall'art. 41 del CCNL 9.1.1997.

Come si vede, per il sistema di calcolo il contratto fa riferimento ad una situazione già definita in precedenza, quella dell'Area I nel contratto del 1997; in base a tale norma, per determinare la RIA di ognuno, si effettua la differenza tra la posizione stipendiale in godimento e il piede di livello, utilizzando gli importi stabiliti dal contratto nella tabella A; il valore così ottenuto diventa la RIA alla data indicata²⁷:

Determinazione della RIA al 01/01/2001

Classe	Stipendio	Importo RIA
da 0 a 2	36.398.917	0
da 3 a 8	38.052.083	1.653.166
da 9 a 14	42.971.500	6.572.583
da 15 a 20	47.864.917	11.466.000
da 21 a 27	52.823.333	16.424.416
da 28 a 34	59.368.833	22.969.916
da 35	64.301.250	27.902.333

Alla data del 31/12/2000, oltre ad aver maturato la RIA di cui sopra, i diversi dirigenti si trovavano però in due situazioni molto diverse:

²⁷

Art.39, comma 2, prima parte; elaborazione propria.

- alcuni erano già all'ultimo gradone o ne avevano maturato uno nuovo proprio in coincidenza della scadenza di cui sopra; la loro anzianità veniva quindi riconosciuta per intero

- la maggior parte si trovava invece ad aver maturato l'ultimo gradone da qualche anno, per la precisione da un minimo di un anno ad un massimo di cinque o sei anni.

Se ci si fosse limitati all'operazione descritta al punto precedente, questi ultimi colleghi si sarebbero trovati ad avere un "pezzo" di anzianità non riconosciuta, in quanto gli anni trascorsi nel gradone in godimento al momento della stipula del contratto non avevano ancora dato luogo ad alcun emolumento e quindi non avevano concorso alla determinazione della RIA al 31 dicembre del 2000.

Per risolvere il problema, si calcola il valore del "rateo" di gradone maturato, sulla base degli importi stabiliti dall'ultimo contratto di comparto al 31/12/2000, e si aggiunge alla RIA già determinata²⁸; questa seconda operazione si effettua al momento della naturale scadenza del gradone e a questo punto la RIA è determinata in via definitiva²⁹.

I ratei vengono così determinati:

Determinazione ratei di anzianità

Scadenza	12.2001	12.2002	12.2003	12.2004	12.2005	12.2006
Classe						
da 3 a 8	4.012.845	3.210.276	2.407.707	1.605.138	802.569	-
da 9 a 14	4.002.015	3.201.612	2.401.209	1.600.806	800.403	-
da 15 a 20	4.045.345	3.236.276	2.427.207	1.618.138	809.069	-
da 21 a 27	5.499.000	4.582.500	3.666.000	2.749.500	1.833.000	916.500
da 28 a 34	4.149.786	3.458.155	2.766.524	2.074.893	1.383.262	691.631

Rammentiamo che questi sono i famosi ratei "non goduti" di cui abbiamo parlato sopra, il cui importo totale l'Atto di Indirizzo del 4 aprile 2001 determinava in

²⁸

Art.39, comma 2, seconda parte; elaborazione propria.

²⁹

Per la verità, nella RIA sono stati inseriti anche eventuali *asseggni ad personam* in godimento.

40 miliardi, risorse che sono state utilizzate per stabilire i 70 milioni di stipendio tabellare; come si vede, i ratei sono stati attribuiti ugualmente, per cui i 40 miliardi...sono diventati 80 (Cirino Pomicino docet...).

Si potrebbe pensare alla Ria come ad un cosa di poco conto, ma non è così; essa ha un'importanza fondamentale nella retribuzione dei dirigenti scolastici, per due ordini di motivi.

Per prima cosa, al momento della stipula del primo contratto, al 01.01.2002, la RIA aveva un peso non indifferente sul totale della retribuzione dei dirigenti delle istituzioni scolastiche³⁰:

Peso della RIA

Classe	Tabellare	Pos. e Ris.	RIA	Totale	RIA in %
da 0 a 2	36.151,98	5.548,38	0,00	41.564,97	0,00
da 3 a 8	36.151,98	5.548,38	853,79	42.418,76	2
da 9 a 14	36.151,98	5.548,38	3.394,46	44.959,42	8
da 15 a 20	36.151,98	5.548,38	5.921,69	47.486,66	12
da 21 a 27	36.151,98	5.548,38	8.482,50	50.047,47	17
da 28 a 34	36.151,98	5.548,38	11.862,97	53.427,94	22
da 35	36.151,98	5.548,38	14.410,35	55.975,32	26

Se si tiene conto che la maggior parte della categoria si collocava nelle ultime tre fasce, si capisce l'importanza di questa voce della retribuzione, che, comunque, a tutt'oggi ha un peso non indifferente, come vedremo in seguito.

Se poi si considera che gli importi della RIA nell'Area V erano (e sono) molto superiori a quelli dell'Area I, si potrebbe dire che grazie alla RIA la sperequazione diminuiva, naturalmente soprattutto per i più anziani³¹:

³⁰ Elaborazione propria. Il dato della terza colonna è desunto dal CIN del 28/5/2002. Si passa dalle lire agli euro.

³¹ Elaborazione propria; il dato della seconda colonna naturalmente è un valore medio.

La perequazione per anzianità

Classe	Area V	Area I	Allineamento in %
da 0 a 2	41.564,97	64.557,11	64
da 3 a 8	42.418,76	64.557,11	66
da 9 a 14	44.959,42	64.557,11	70
da 15 a 20	47.486,66	64.557,11	74
da 21 a 27	50.047,47	64.557,11	78
da 28 a 34	53.427,94	64.557,11	83
da 35	55.975,32	64.557,11	87

Si deve poi tener presente che la RIA confluisce nei Fondi Regionali man mano che i “vecchi” dirigenti vanno in pensione, per cui si produce un ulteriore beneficio, come vedremo nel secondo e terzo capitolo.

2.2 - L'assegno ad personam

Nell'ambito della trattativa del secondo contratto è emerso un problema, quello costituito dai neo-vincitori di concorso ex Presidi incaricati.

Costoro al momento dell'assunzione come dirigenti godevano di una retribuzione particolare, fatta del loro stipendio da docenti (meno la Retribuzione Professionale Docenti) più l'indennità di funzioni superiori e l'indennità di direzione; la nuova retribuzione da dirigente, senza la RIA che a loro non spettava, rischiava di essere inferiore a quella precedente.

Le OO.SS., sulla base di una norma contenuta addirittura nel Testo Unico n. 3 del 1957, hanno rivendicato che, nel caso appunto la retribuzione da dirigente fosse risultata inferiore a quella da Preside Incaricato, fosse corrisposto agli interessati la differenza, a titolo di *assegno ad personam*, in modo che potessero godere almeno della stessa retribuzione di cui godevano in precedenza.

Il CCNL 2002/05 stabilisce³²:

- 2. I docenti già incaricati di presidenza e assunti nella qualifica dirigenziale dell'area a seguito delle procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, conservano, quale assegno ad personam, l'eventuale maggior trattamento economico complessivo percepito per effetto dell'espletamento delle funzioni sostitutive.*
- 3. L'eventuale maggior trattamento di cui al comma 2 viene riassorbito con gli incrementi stabiliti dai successivi contratti collettivi nazionali di lavoro.*

³²

Art. 58, commi 2 e 3.

E' pur vero che il testo contrattuale prevedeva che l'*assegno ad personam* fosse riassorbibile in occasione della corresponsione degli aumenti dei successivi "contratti collettivi nazionali di lavoro", ma in quel momento interessava poco, perché bisognava tutelare i dirigenti che sarebbero andati in pensione nell'arco della vigenza contrattuale; e poi, ad ogni giorno la sua pena...

C'era però un altro problema: se si fosse tenuto conto dell'intera retribuzione, solo i più anziani avrebbero tratto un piccolo beneficio dalla norma contrattuale; le OO.SS. hanno sostenuto che la previsione contrattuale riguardava solo le voci retributive normate dai CCNL di Area e di Comparto, dato anche il chiaro riferimento del comma 3; il Ministero ha accettato la posizione sindacale, previo parere favorevole dell'Aran.

In base a quanto detto, l'*assegno ad personam* viene calcolato, alla data di assunzione in qualità di dirigente, sommando le seguenti voci desunte dal vigente contratto di comparto³³:

Stipendio da docente, a seconda dell'anzianità e dell'ordine di scuola
Indennità di funzioni superiori
Quota fissa indennità di direzione

Al totale così ottenuto si sottraggono le seguenti voci desunte dal vigente contratto di Area:

Stipendio tabellare
Quota fissa della posizione

Di fatto, è stata ricreata la RIA, sotto diverso nome, perché il dirigente ex Preside Incaricato mantiene tutta l'anzianità maturata, sia pure da docente; se si prendono in esame soggetti che hanno la stessa anzianità complessiva di servizio, gli importi dell'*assegno ad personam* sono pressappoco uguali a quelli della RIA, perché dal 2001 in poi i docenti hanno continuato a maturare retribuzione di anzianità nei contratti di comparto, mentre i dirigenti si sono fermati al 2001.

Anzi, si deve registrare l'assurdo che i "vecchi" dirigenti in servizio nel 2001, con l'anzianità bloccata a tale data, a parità di condizioni subiscono una penalizzazione rispetto ai colleghi ex Presidi Incaricati assunti nel 2007, perché questi ultimi hanno continuato a maturare gli scatti di anzianità come docenti; di

³³

Elaborazione propria.

conseguenza il loro *assegno ad personam* ha un importo maggiore della RIA dei “vecchi” dirigenti più giovani³⁴.

In occasione della stipula del terzo contratto, si è naturalmente posto il problema della riassorbibilità, problema che è stato risolto in modo alquanto bizantino; il CCNL 2006/2009 stabilisce infatti³⁵:

“Al fine di non pregiudicare la perdita del potere di acquisto del trattamento economico fisso, gli incrementi di cui al presente articolo non concorrono al riassorbimento di quanto previsto dall’art. 58, comma 3 del CCNL dell’11/4/2006 (quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003).”

In modo identico si esprime il CCNL 2008/2009³⁶.

Il testo contrattuale dice che gli aumenti sul trattamento economico fisso (Tabellare+Posizione/quota fissa) non vengono riassorbiti, di conseguenza gli ex Presidi Incaricati percepiranno gli aumenti sullo stipendio tabellare e sulla retribuzione di posizione/quota fissa.

Non si dice niente degli aumenti sulla retribuzione variabile, dato che come detto è passata l’interpretazione che gli aumenti stabiliti dai contratti integrativi non rientrano tra quelli da riassorbire, ma forse era meglio dire qualcosa di più chiaro.

In ogni caso, la soluzione trovata è provvisoria, nel senso che riguarda solo il terzo contratto, mentre il principio della riassorbibilità non è stato cancellato.

Di nuovo, ad ogni giorno la sua pena...

³⁴ Si tratta essenzialmente dei vincitori del concorso a Direttore Didattico del 1995.

³⁵ Art. 23, comma 5.

³⁶ Art. 2, comma 5.

CAPITOLO II

I FONDI REGIONALI

Per parlare di retribuzione variabile, si deve partire dai meccanismi contrattuali che ne regolano la determinazione; per capire meglio alcuni dei problemi che sono emersi dopo la stipula dei due contratti 2000/01 e 2002/05, sarà comunque necessario affrontare anche i meccanismi amministrativi che presiedono alla sua corresponsione.

Come in tutti i contratti, i tempi, le procedure, le materie, i livelli della contrattazione integrativa sono stabiliti dai contratti nazionali; il CCNL 2000/01, all'art.7, ha stabilito che tutta la materia della retribuzione variabile (Posizione, risultato, incarichi aggiuntivi) è rimessa alla contrattazione integrativa, di livello nazionale e regionale.

Nel merito, nel bene e nel male, la scelta più importante è stata quella di far passare la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato tramite un "Fondo", prima regionale e poi nazionale³⁷.

La questione dei Fondi assume un'importanza tale che va analizzata in profondità, in un capitolo a se stante, prima di passare a parlare della retribuzione variabile.

1-LA COSTITUZIONE DEI FONDI

I primi due contratti

I Fondi regionali

Il CCNL 2000/01 istituisce i Fondi Regionali³⁸, più esattamente un Fondo per ogni regione, che hanno la funzione di una specie di cassaforte da cui attingere per finanziare la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato: "*Per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono costituiti fondi regionali...*"

³⁷

Anche in questo caso, si è seguito l'esempio dell'Area I

³⁸

Art. 42, comma 1

La disposizione è stata ripresa senza modifiche nel secondo contratto:³⁹
“I fondi per la retribuzione di posizione e risultato sono costituiti e continuano ad essere finanziati secondo quanto disposto dall’art. 42 del CCNL 1 marzo 2002.”

Va sottolineato che il contratto non definisce la natura giuridico-amministrativa dei Fondi Regionali; ci si potrebbe aspettare che si tratti di fondi assegnati alla gestione degli USR, come ad esempio il FIS, che entra nel bilancio di ogni istituzione scolastica⁴⁰, ma non è così.

I Fondi Regionali sono dei semplici...capitoli di spesa del MEF, al pari degli altri capitoli per la corresponsione degli stipendi al personale.

Questi capitoli di spesa “centrali” sono però gestiti a livello decentrato, a livello regionale, sulla base di provvedimenti amministrativi adottati dagli USR, provvedimenti a loro volta emanati in applicazione dei contratti integrativi stipulati regione per regione; di qui la loro natura alquanto anomala.

I livelli di contrattazione

La materia della retribuzione variabile e quindi dei Fondi Regionali è stata demandata nei primi due contratti alla contrattazione integrativa, nazionale e regionale.

Il CCNL 2001/2001 stabilisce⁴¹:

“La contrattazione integrativa si svolge, a livello nazionale e regionale, sui criteri generali relativi a:

LIVELLO NAZIONALE

a) criteri generali per la assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato;

LIVELLO REGIONALE

a) determinazione della retribuzione di posizione;

b) determinazione dei compensi per la retribuzione di risultato;”

Come si vede le competenze sono divise tra il livello nazionale, dove si stabiliscono i criteri, e il livello regionale, dove si stabiliscono gli importi.

Con il CCNL 2002/2005, la situazione è ancora più chiara⁴²:

³⁹ Art. 55, comma 1

⁴⁰ Per la verità, anche la gestione del FIS passerà dalle scuole al MEF, a decorrere dal 1 gennaio 2011, in applicazione della 23/2009, art.2, comma 197; il FIS verrà cioè gestito come i Fondi Regionali.

⁴¹ Art. 7, comma 2.

“1. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale, presso il MIUR, sono disciplinati, con cadenza annuale:

c) determinazione dei fondi di posizione e di risultato;

2. In sede di contrattazione collettiva regionale presso ciascuna Direzione scolastica regionale sono disciplinati, con cadenza annuale o diversa per accordo tra le Parti:

a) criteri di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato;”

Al livello nazionale viene demandato la determinazione dell'ammontare dei Fondi, al livello regionale la determinazione degli importi della retribuzione di posizione e risultato.

In applicazione di quanto appena detto, sono stati sottoscritti i due CIN del 28/05/2002 e del 22/02/2007, tutti e due ben oltre la vigenza contrattuale; in particolare, nel CIN del 28/05/2002, all'art. 3, comma 1, vengono formalmente costituiti i Fondi, con decorrenza primo gennaio 2001.

Il terzo contratto

Con il terzo contratto, le cose cambiano completamente⁴³.

“Il fondo unico nazionale per la retribuzione di posizione e risultato è costituito e continua ad essere finanziato secondo quanto disposto dall'art. 4 del CCNL dell'11-4-2006 (biennio economico 2004-2005).

Viene istituito un “Fondo Unico Nazionale”, in sostituzione dei Fondi Regionali.

Di un Fondo Unico Nazionale si parla per la prima volta nel protocollo del 15 marzo; per la verità, la formulazione non è molto precisa, dato che da una parte si dice che il Fondo “viene costituito”, dall'altra si dice che “continua ad essere finanziato”; forse si voleva dire che il Fondo Unico Nazionale viene costituito e viene finanziato con le stesse modalità dei precedenti Fondi Regionali.

Poiché in ogni caso stiamo parlando di un capitolo di spesa del MEF, la cosa a prima vista non appare di grande importanza, anzi può sembrare una razionalizzazione dell'esistente; non è così⁴⁴:

⁴² Art. 4, comma 1.

⁴³ Art.25, comma 1.

⁴⁴ Art. 25, comma 3

“ Entro il 31 luglio di ciascun anno, il MIUR ripartisce tra gli Uffici Scolastici Regionali le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato in relazione al numero dei posti dei dirigenti scolastici. Tale ripartizione è oggetto di informazione preventiva ai sensi dell’art. 5, comma 1 del CCNL 11/4/2006.

Prima novità: la determinazione del Fondo; come vedremo, nel primo contratto il budget dei Fondi Regionali veniva definito in sede di nazionale, nel secondo contratto sono rimaste a livello nazionale le risorse di origine contrattuale, mentre il conferimento della RIA dei pensionati e della quota-parte degli incarichi aggiuntivi è stato devoluto al livello regionale, in modo da rendere più semplici ed accelerare le procedure, ora tutte le risorse, contrattuali ed extra contrattuali, vengono riportate a livello nazionale e poi ridistribuite alle diverse regioni, sulla base di una ripartizione effettuata dal Miur ogni anno, entro il 31 luglio.

Le OO.SS. si sono sempre lamentate della lentezza e addirittura dell’incapacità del MIUR, al punto che il Ministero non è stato in grado di comunicare l’ammontare dei Fondi Regionali nei diversi anni della vigenza contrattuale 2006/2009, in modo che fosse possibile fare una quantificazione precisa della famosa incapienza; il MIUR non era cioè in grado di quantificare la confluenza della RIA e della quota parte degli incarichi aggiuntivi a livello delle diverse regioni, sarà ora in grado di farlo a livello nazionale? C’è da dubitare...

Seconda novità: la ripartizione avviene sulla base dei posti in organico, mentre prima avveniva sulla base del personale in servizio; il testo contrattuale non prevede la decorrenza della disposizione e a quali risorse si applica, se solo le nuove o anche le vecchie.

Così come il testo è formulato, anche se i sindacati ne danno già interpretazioni diverse, la disposizione dovrebbe valere dal 2006, inizio della vigenza contrattuale del terzo contratto, e dovrebbe essere applicato a tutto l’ammontare del nuovo Fondo Unico Nazionale, comprese le vecchie risorse, suddivise fino al 2005 in base al principio dei dirigenti in servizio.

Sembra una gran confusione; comunque, è chiaro che qualcuno ci guadagnerà e qualcuno ci perderà...

Terza novità: la ripartizione tra le regioni non è più materia di contrattazione, ma solo di informazione preventiva, per cui la determinazione di quanto spettante ad ogni regione non è più oggetto di uno specifico contratto, come nel caso dei due CIN sopra citati, ma di un atto unilaterale dell’Amministrazione, evidentemente di natura amministrativa.

Ancora di più: anche la determinazione del budget non è più materia contrattuale, dato che non è più previsto nella nuova formulazione dell'art. 4, che riguarda le materie di contrattazione integrativa a livello nazionale e regionale.

Per la verità, sfugge la motivazione che ha spinto le OO.SS. a rinunciare ad una loro prerogativa per “appaltare” all'Amministrazione la determinazione del Fondo Unico Nazionale e dei budget regionali, che sono destinati a finanziare una quota non indifferente della retribuzione, considerata anche la proverbiale inefficienza dell'Amministrazione.

Si tratta di uno degli effetti della decontrattualizzazione di varie materie prevista da Brunetta? Comunque, la questione sarà ripresa nel quarto capitolo.

2-LE RISORSE

La determinazione del budget in prima applicazione

Il CCNL 2000/01, oltre che istituire i Fondi Regionali, stabilisce le modalità di determinazione dei relativi budget⁴⁵:

1. *Per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono costituiti fondi regionali in cui confluiscono l'insieme delle risorse già dedicate alla corresponsione del trattamento economico accessorio di tutto il personale dirigente scolastico.*
2. *Il fondo di cui al comma 1 è altresì alimentato dalle seguenti ulteriori fonti di finanziamento:*
 - a) *a decorrere dall'1-1-2001 un importo pro-capite pari a lire 272.000 annue lorde;*
 - b) *le quote di retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti scolastici cessati dal servizio;*
 - c) *eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;*
 - d) *le risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 26.*
3. *Concorre a formare il fondo anche l'importo individuale dell'indennità di direzione che cessa di essere corrisposta al momento dell'attribuzione della retribuzione di posizione.*
4. *Confluiscono permanentemente nel fondo le risorse dell'anno 2001 di cui all'art. 41 del contratto collettivo nazionale integrativo del 26 maggio 1999 non utilizzate per le finalità ivi indicate. Le medesime risorse riferite all'anno 2000, pari a 15 miliardi di*

⁴⁵

Art. 42, commi 1-6

lire al lordo degli oneri riflessi, sono utilizzabili per le finalità del fondo riferite alla componente retributiva di risultato solo per l'anno 2001.

5. A decorrere dal 31-12-2001, ad a valere sull'anno 2002, confluiscono altresì nel fondo le risorse che la legge finanziaria per l'anno 2002 stabilirà per il processo di attuazione dell'autonomia scolastica in favore del personale del presente contratto.

6. Le risorse già dedicate al salario accessorio dovranno essere ripartite in ambito regionale e per l'amministrazione centrale in relazione al numero dei dirigenti scolastici in servizio.

Possiamo suddividere le fonti di finanziamento previste dal contratto in tre gruppi:

- le risorse che nel contratto di comparto erano utilizzate per la corresponsione del salario accessorio ai Capi di Istituto;
- le nuove risorse assegnate dal CCNL;
- le fonti automatiche di finanziamento di provenienza extra-contrattuale, cioè la RIA dei pensionati e i compensi per incarichi aggiuntivi.

Sulla base della normativa sopra riportata, in prima applicazione il CIN del 28/05/2002 ha stabilito l'ammontare dei Fondi, a decorrere dal 2001⁴⁶:

Ammontare dei Fondi Regionali

	DIRIGENTI IN SERVIZIO	BUDGET	MEDIA PRO CAPITE
ABRUZZO	274	1.413.022,11	5.157,01
BASILICATA	180	933.502,66	5.186,13
CALABRIA	596	3.193.591,19	5.358,37
CAMPANIA	1.312	6.907.086,88	5.264,55
EMILIA R.	545	2.800.328,85	5.138,22
FRIULI V. G.	186	959.110,54	5.156,51
LAZIO	930	4.800.717,29	5.162,06
LIGURIA	233	1.220.819,69	5.239,57
LOMBARDIA	1.237	6.375.241,03	5.153,79
MARCHE	276	1.415.532,74	5.128,74

⁴⁶

Art. 3, comma 1 e Tab.A

MOLISE	90	461.586,76	5.128,74
PIEMONTE	642	3.308.145,95	5.152,88
PUGLIA	875	4.650.333,00	5.314,67
SARDEGNA	257	1.462.694,58	5.691,42
SICILIA	883	4.985.743,37	5.646,37
TOSCANA	548	2.826.044,22	5.157,01
UMBRIA	175	897.529,82	5.128,74
VENETO	720	3.692.694,10	5.128,74
TOTALE	9.959	52.303.724,77	5.251,91

Come si vede, i Fondi furono costituiti sulla base di 9.959 dirigenti in servizio al primo gennaio 2001, il famoso “divisore” di cui abbiamo parlato già nel primo capitolo; la media non è uguale in tutte le regioni, perché alcune voci (Scuole a rischio ed indennità di direzione/quota variabile) erano diverse da regione a regione.

Vediamo nel dettaglio le diverse voci di finanziamento⁴⁷:

Risorse utilizzate nella costituzione dei Fondi Regionali

Indennità di direzione/parte fissa	24.317.968,05
Indennità di direzione/parte variabile	16.735.372,50
Scuole a rischio	1.226.585,14
Nuovi fondi stanziati dal CCNL (Art. 42, comma 2, lettera a)	1.399.003,24
Risorse non utilizzate del premio per la valutazione	11.196.492,97
Assicurazione (da sottrarre) ⁴⁸	2.571.697,13
Totale	52.303.724,77

⁴⁷ Elaborazione propria su dati contrattuali.

⁴⁸ Da notare l’inizio del tormentone dell’assicurazione mai stipulata: sono stati accantonati in prima applicazione più di 2,5 milioni di euro e ancora restano accantonati, anche se il terzo contratto finalmente risolve la questione, ma lì i problemi sono altri, come vedremo...

Un punto che risulterà poi di fondamentale importanza è che le unità di personale in servizio vengono utilizzate non solo per suddividere le risorse tra le diverse regioni, ma anche per stabilire l'ammontare dei Fondi, il budget disponibile.

Per capirci, prendiamo una delle voci di finanziamento, quella più facilmente utilizzabile per comprendere la questione che stiamo affrontando: i 140,48 euro stanziati dall'art. 42 del primo CCNL e ripresi dall'art.3 del CIN del 2002.

Viene definita a livello nazionale una somma totale di 1.399.003,24 euro, che risulta dall'aumento di 140,48 euro pro-capite moltiplicato per 9.959 dirigenti in servizio; se si fosse tenuto conto dei posti in organico, la somma totale sarebbe stata di 1.513.069,97 euro: sempre i 140,48 euro pro-capite, ma moltiplicato per i 10.771 posti in organico.

Oltre che il budget in prima applicazione per il 2001, seppure fuori vigenza contrattuale, il medesimo CIN stabilisce per il 2002 un incremento dovuto:

- alla prima confluenza della Ria dei Pensionati;
- alle risorse della Finanziaria 2002;
- alla quota dell'assicurazione non utilizzata nell'anno precedente.

Nel contempo, viene sottratta la quota di indennità di direzione confluita nello stipendio tabellare, per cui i Fondi arrivano ad un totale di 55.256.361,12 euro⁴⁹.

Il Conferimento della RIA

Prima di andare avanti, dato il peso economico che è venuto assumendo, è bene illustrare analiticamente il meccanismo della confluenza della Ria dei pensionati e, più in generale, il funzionamento dei Fondi a livello amministrativo e contabile.

Come detto, la Ria è stata attribuita ai dirigenti in servizio al momento della stipula del primo contratto; man mano che i beneficiari cessano dal servizio lo Stato non sostiene più questa spesa, perché la Ria non spetta ai nuovi assunti.

Nei diversi contratti di Area, ivi compreso quello dei dirigenti scolastici, si è stabilito di trasformare questo "risparmio" in risorsa aggiuntiva per chi rimane in servizio, mediante la confluenza nei Fondi Regionali di un importo pari alla somma delle RIA percepite dai dirigenti che annualmente vanno in pensione.

Alla fine del processo un importo equivalente alla somma di tutte le Ria spettanti ai dirigenti in servizio nel 2001 passerà ai nuovi dirigenti che nel frattempo li hanno sostituiti, per cui la Ria si trasferirà dai "vecchi" ai "nuovi"; sembra tutto chiaro, ma è la fase intermedia che crea problemi.

⁴⁹

Per la verità, i Fondi Regionali per il 2002 furono definitivamente rideterminati dal CIN del 22/02/2007, inglobando le risorse stabilite dal CCNL 2002/05, di cui in seguito.

Trattandosi di un risparmio, esso viene contabilizzato solo quando si è realmente verificato. Per il 2002 è quindi confluito nei Fondi un importo che corrisponde non all'intera RIA di coloro che sono cessati nel 2001, ma solo i 4/12 dell'importo totale; quasi tutti i dirigenti vanno infatti in pensione a settembre, per cui il risparmio è stato registrato da settembre a dicembre 2001.

Nel 2003, invece, confluiscono nei Fondi gli 8/12 dei pensionati del 2001 (risparmio registrato da gennaio ad agosto del 2002), più i 4/12 della RIA dei pensionati del 2002, da settembre a dicembre, e così via.

Fino all'anno 2006, il conferimento della RIA ai Fondi regionali è stata di competenza del Ministero, per cui si è assistito ad una procedura particolarmente complessa: gli USR comunicavano gli importi al Ministero, che a sua volta accreditava tali somme ai Fondi Regionali, con inevitabili ritardi e disguidi; con il CIN del 22.02.2007⁵⁰, si è proceduto a rideterminare gli importi dei Fondi fino al 2006 e si è stabilito che la competenza passava a decorrere dal 2007 direttamente agli USR:

“Per ciascuno degli anni dal 2002 al 2006, i fondi sono incrementati in modo permanente della R.I.A. dei pensionati, come da tabelle allegate.

A decorrere dal 2007, i fondi regionali sono incrementati annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno per disposizione degli UU.SS.RR., previa contrattazione integrativa regionale, di un importo corrispondente:

- A) Alla quota di R.I.A. non percepita dai dirigenti della regione cessati dal servizio nell'anno precedente*
- B) Alla quota di R.I.A. dell'anno ancora antecedente non assegnata in precedenza. Per ciascuno degli anni dal 2002 al 2006, i fondi sono incrementati in modo permanente della R.I.A. dei pensionati, come da tabelle allegate.”*

Lo stesso avveniva per la quota di incarichi aggiuntivi da versare nei Fondi, per cui anche questa competenza è stata assegnata agli USR⁵¹:

“A decorrere dal 23.9.2002 - data di sottoscrizione del I° C.I.N. - i fondi sono, altresì, incrementati annualmente per disposizione degli USR, previa contrattazione integrativa regionale, con effetto per il solo esercizio finanziario di riferimento, delle quote del 20% o del 70% degli emolumenti per incarichi aggiuntivi espletati dai dirigenti della regione e delle eventuali economie registrate nell'esercizio finanziario precedente, così come certificate nel Registro di Utilizzazione del fondo regionale.

⁵⁰ Art.3, comma 4

⁵¹ Art. 3, comma 5

Nell'ultimo comma citato si fa Riferimento al Registro di Utilizzazione del Fondo Regionale, istituito presso ogni USR ⁵²:

“Gli Uffici scolastici regionali devono istituire e curare la tenuta di un apposito registro di utilizzazione dei fondi regionali, sul quale iscrivere, di anno in anno, l'importo complessivo del fondo regionale, i conferimenti delle retribuzioni di posizione e di risultato, le eventuali disponibilità residue, gli incrementi del fondo”.

Ma...queste disposizioni non hanno trovato applicazione, perché, come detto, con il terzo contratto tutto cambia; le conseguenze le vedremo nel prossimo capitolo.

L'incremento dei Fondi nel secondo contratto

Il CCNL 2002/03 stabilisce⁵³:

1. *I fondi per la retribuzione di posizione e risultato sono costituiti e continuano ad essere finanziati secondo quanto disposto dall'art. 42 del CCNL 1 marzo 2002.*
2. *Il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato dai seguenti importi, al netto degli oneri riflessi, a decorrere dalle date sotto indicate:*
 - a. *dall'1.1.2002 di € 489.424*
 - b. *dall'1.1.2003 di ulteriori € 6.980.410*
3. *Continuano ad alimentare il fondo di cui al presente articolo le risorse derivanti da:*
 - a. *quote di retribuzione individuale di anzianità;*
 - b. *eventuali risorse di cui all'art. 43 della legge n. 449/97;*
 - c. *risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 19.*
4. *Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato dovranno essere ripartite in ambito regionale e in relazione al numero dei dirigenti scolastici.*

Viene confermata l'impostazione precedente, aggiungendo le risorse “fresche” derivanti dalla stipula del contratto; la stessa cosa avviene con il CCNL relativo al secondo biennio 2004/05:⁵⁴

1. *I fondi per la retribuzione di posizione e risultato sono costituiti e continuano ad essere finanziati secondo quanto disposto dall'art. 55 del CCNL per il quadriennio 2002-5.*
2. *Il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato dai seguenti importi, al netto degli oneri riflessi, a decorrere dalle date sotto indicate:*

⁵² C.M. Prot.n.642 del 12/05/2003

⁵³ Art. 55, commi 1-4

⁵⁴ Art.4, commi 1-4

- a. dall'1.1.2004 di € 2.123.940;
 - b. dall'1.1.2005 di ulteriori € 1.699.152;
 - c. al 31/12/2005 a valere sull'anno 2006 di ulteriori € 3.929.289.
3. Le risorse di cui al comma 2, lettera c) si renderanno disponibili solo successivamente all'approvazione della legge finanziaria 2006, che preveda gli appositi stanziamenti aggiuntivi stabiliti dal punto 1 dell'accordo Governo – OO.SS del 27 maggio 2005.
4. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato dovranno essere ripartite in ambito regionale e in relazione al numero dei dirigenti scolastici.

Da notare: sia nel primo che nel secondo CCNL i Fondi vengono incrementati “sforando” di fatto la vigenza contrattuale:

- per il primo contratto, si tratta dei fondi stanziati dalla Legge Finanziaria per il 2002, che diventano disponibili a “decorrere dal 31-12-2001, ed a valere sull'anno 2002” ; sono i 40 miliardi di lire lordo stato di cui abbiamo già parlato
- per il secondo contratto, si fa anche peggio, perché al momento della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo non era ancora stata approvata la Legge Finanziaria, per cui lo stanziamento era addirittura ipotetico, anche se poi in effetti fu approvato e al momento della stipula era quindi disponibile.

Tornando agli aspetti economico/contrattuali, in occasione della stipula del CCNL 2002/05, era necessario indicare nel contratto non solo gli aumenti pro capite della retribuzione di posizione e di risultato (come detto, 81 euro sulla quota fissa della posizione e 53 sulla quota variabile della posizione e sul risultato), ma anche gli incrementi dei Fondi, anno per anno, necessari per corrispondere gli aumenti appena menzionati⁵⁵:

Incrementi Fondi Regionali ex CCNL

ANNO	INCREMENTI FONDI REGIONALI	MONTANTE INCREMENTI
2002	489.320,00	489.320,00
2003	6.978.926,70	7.468.246,70
2004	2.123.420,25	9.591.666,95
2005	1.698.736,02	11.290.402,97
2006	3.928.327,34	15.218.730,31

⁵⁵

Elaborazione propria su dati contrattuali.

Nella tabella sono riportati gli incrementi annuali e il montante dei diversi anni per cui, ad esempio, si ha che nel 2006 i Fondi sono incrementati di 3.929.289,00 euro, ma tenendo conto degli incrementi degli anni precedenti, sempre nel 2006 si registra un incremento totale di 15.222.215,00 euro rispetto all'ammontare iniziale, stabilito nel CIN del 2002.

Le somme sopra indicate sono state stabilite sulla base di due fattori:

- gli aumenti pro-capite
- il numero dei dirigenti in servizio all'inizio della vigenza contrattuale dei due bienni, cioè 9.412 nel 2002 e 8.169 nel 2004, secondo la prassi contrattuale che ormai ben conosciamo.

Per avere un quadro completo di ciò che è accaduto a livello economico nell'arco della vigenza del secondo CCNL, non vanno però considerati solo gli incrementi di Fondi dovuti al conferimento delle risorse contrattuali, di cui abbiamo appena detto, ma anche gli incrementi dovuti dell'inglobamento della RIA dei pensionati⁵⁶:

Totale incrementi Fondi Regionali

FONDI	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI	%
CCNL 01/01(Esclusa RIA)		53.189.367,41	52,87
RIA 2001	6.650.350,65		
RIA 2002	7.083.333,69		
RIA 2003	8.053.847,61		
RIA 2004	7.862.093,68		
RIA 2005/Quota parte	2.553.954,43		
TOTALE RIA		32.203.580,06	32,01
CCNL-ANNO 2002	489.320,00		
CCNL-ANNO 2003	6.978.926,70		
CCNL-ANNO 2004	2.123.420,25		
CCNL-ANNO 2005	1.698.736,02		
CCNL-ANNO 2006	3.928.327,34		
TOTALE CCNL		15.218.730,31	15,13
TOTALE GENERALE		100.611.677,78	100,00

⁵⁶

Elaborazione propria su dati contrattuali.

Nell'arco della vigenza contrattuale 2002/2005, l'ammontare dei Fondi è praticamente raddoppiato; da notare che gli incrementi contrattuali hanno pesato solo per 32,1%, mentre il conferimento della RIA ha pesato per il 67,9%⁵⁷:

Incrementi in %

	IMPORTI	%
AUMENTI CCNL	15.218.730,31	32,09
RIA	32.203.580,06	67,91
TOTALE	47.422.310,37	100,00

Se si considera che fino al 2005 la consistenza media dei dirigenti scolastici in servizio è stata intorno alle 8.000 unità, si vede che il conferimento della RIA ha comportato un beneficio medio pro capite di circa 4.000 euro annui.

Il terzo contratto

Con il terzo contratto, si passa dai Fondi Regionali al Fondo Unico Nazionale, che, come detto, viene determinato dall'Amministrazione entro il luglio di ogni anno; ad oggi, tale determinazione non è stata fatta, ma è possibile fare una simulazione, tenendo presente che per quanto riguarda la RIA dei pensionati sono stati utilizzati dati di fonte ministeriale, non del tutto affidabili, ma sicuramente vicini alla realtà.

Per quanto attiene agli incrementi di origine contrattuale, il CCNL 2006/2009 stabilisce⁵⁸:

“Il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, a decorrere dalle date sottoindicate:

a) dall'1/1/2007 di € 6.140.615,00;

b) dal 31/12/2007 e a valere sull'anno 2008 di ulteriori € 1.879.804,00.

A sua volta, il CCNL 2008/2009 relativo al secondo biennio economico, stabilisce⁵⁹:

“Il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di € 6.073.602,00, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, a decorrere dal 1/1/2009”.

⁵⁷ Elaborazione propria

⁵⁸ Art. 25, comma 2

⁵⁹ Art. 4, comma 2

Nelle tabelle sottostanti viene quantificato l'incremento delle risorse tenendo conto solo degli incrementi contrattuali, partendo da quanto stabilito nel CIN del 2007:⁶⁰

Incremento Fondo Unico Nazionale

DECORRENZA	INCREMENTO	MONTANTE
01.01.2007	6.140.615,00	6.140.615,00
31.12.2007	1.879.804,00	8.020.419,00
01.01.2009	6.073.602,00	14.094.021,00

Nella seconda colonna sono riportati gli incrementi, nella terza il montante, la somma cioè degli incrementi precedenti, arrivando a regime nel 2009. Da notare: anche in questo contratto assistiamo al "giochetto" di stabilire degli incrementi a decorrere dal 31 dicembre, utilizzandoli chiaramente l'anno seguente.

Si arriva così al nuovo budget a regime:

Nuovo Budget

FONTE	IMPORTI
CIN 2007	100.628.008,63
CCNL 2006/09	14.094.021,00
A REGIME	114.722.029,63

Come ben sappiamo, a quanto sopra va aggiunto il conferimento della RIA dei pensionati⁶¹:

DECORRENZA	INCREMENTO RIA
01.01.2007	7.888.322,22
01.01.2008	15.932.845,63
01.01.2009	26.138.006,14

⁶⁰ Elaborazione propria

⁶¹ Il conferimento della RIA per il 2006 è stato disposto dal CIN del 2007.

Considerando sia gli incrementi stabiliti dal contratto che il conferimento della RIA, abbiamo il nuovo ammontare del Fondo Unico Nazionale nell'arco della vigenza contrattuale:

ANNO	CIN 2007	INCREMENTO RIA	INCREMENTO CONTRATTO	TOTALE
2006	100.611.677,78	0,00	0,00	100.611.677,78
2007	100.611.677,78	7.888.322,22	6.140.615,00	114.640.615,00
2008	100.611.677,78	15.932.845,63	8.020.419,00	124.564.942,41
2009	100.611.677,78	26.138.006,14	14.094.021,00	140.843.704,92

Come si vede, nel 2006 non c'è alcun incremento, perché il contratto non ne prevede ed il conferimento della RIA era già stato definito dal CIN del 2007.

Abbiamo parlato di simulazione; il problema è che quanto sopra rischia di rimanere appunto una simulazione, che non si realizzerà mai, come vedremo in seguito.

CAPITOLO III

LA RETRIBUZIONE VARIABILE

Facciamo rientrare nella retribuzione variabile:

- la retribuzione di posizione/quota variabile;
- la retribuzione di risultato.

Parleremo anche brevemente degli incarichi aggiuntivi e della reggenza, che, come già detto, non sono inseriti nelle voci della struttura della retribuzione; usando la terminologia classica, a pieno titolo possono essere inseriti nel salario accessorio.

1-LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE/QUOTA VARIABILE

La retribuzione di posizione remunera l'importanza e il "peso" della funzione espletata dai diversi dirigenti nella struttura organizzativa dell'Amministrazione di appartenenza. Come più volte detto, si suddivide in:

- quota fissa, o anche "minima", che spetta ad ogni dirigente;
- quota variabile, legata alla posizione occupata e alle connesse responsabilità dirigenziali.

La parte fissa è già stata analizzata nel primo capitolo⁶², qui vediamo la quota variabile, che è differenziata tra i diversi dirigenti.

La natura

La retribuzione di posizione è differenziata in rapporto all'articolazione delle funzioni dirigenziali, nel nostro caso in rapporto al "peso" delle diverse istituzioni scolastiche; i criteri sono stabiliti dal primo CCNL⁶³:

*5. "Fatto salvo quanto previsto dall'art.55, l'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti scolastici è effettuata dagli Uffici Scolastici regionali in base ai seguenti criteri generali:
dimensioni, complessità gestionale e articolazione strutturale e funzionale dell'istituzione scolastica;*

⁶² Va ricordato che anche la parte fissa, pur definita dal CCNL, viene corrisposta attingendo ai Fondi Regionali.

⁶³ Art.13, comma 5.

*responsabilità implicate dall'incarico;
eventuali specifici requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di
competenza.
contesto socio-economico e territoriale nel quale si colloca l'istituzione
scolastica.”*

A sua volta, il CIN del 28/05/ 2002, ha specificato i criteri appena riportati⁶⁴:

1. *“Ai fini dell'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse
responsabilità cui è correlata la retribuzione di posizione si tiene conto dei seguenti
criteri generali concernenti le oggettive caratteristiche delle istituzioni scolastiche:*

- A) *Criteri attinenti la dimensione;*
- B) *Criteri attinenti alla complessità;*
- C) *Criteri attinenti al contesto territoriale;*
- D) *Criteri attinenti alla responsabilità.*

2. *I criteri generali di cui al precedente comma 1 sono così specificati:*

A) DIMENSIONE

- a) *numero degli alunni;*
- b) *numero dei docenti;*
- c) *numero personale amministrativo, tecnico ed ausiliario;*

B) COMPLESSITA'

- a) *istituzioni scolastiche con pluralità di gradi o di indirizzi;*
- b) *istituzioni scolastiche individuate come sede di riferimento didattico ed organizzativo per i centri di educazione degli adulti;*
- c) *istituzioni scolastiche con sezioni funzionanti presso i presidi ospedalieri o presso gli istituti di detenzione e pena, o con corsi serali;*
- d) *istituzioni scolastiche con officine e/o laboratori ad alta specializzazione o con rilevante specificità;*
- e) *istituzioni scolastiche con annesse sezioni staccate o con succursali, plessi e/o scuole aventi incidenza sull'organizzazione dei servizi;*
- f) *istituzioni scolastiche con aziende agrarie e convitti annessi;*
- g) *istituzioni scolastiche con vigilanza su scuole private.*

C) CONTESTO TERRITORIALE

- a) *istituzioni scolastiche situate in zone di particolare disagio socio-economico;*
- b) *istituzioni scolastiche situate in zone di particolare disagio territoriale (piccole isole, zone di montagna, ecc.).*

D) RESPONSABILITA'

64

Art.5, commi 1-3.

a) *Grado di responsabilità gravante sul dirigente scolastico in relazione alla particolare configurazione dell'istituzione scolastica.*

3. *I criteri di cui al comma 2 potranno essere integrati in sede di contrattazione integrativa a livello regionale con altri legati alle specifiche realtà locali.”*

La retribuzione di posizione/quota variabile viene quindi rapportata all'istituzione scolastica che il dirigente è chiamato a gestire: più l'istituzione è grande, complessa, articolata, più alta sarà la retribuzione di posizione.

Il secondo ed il terzo contratto hanno confermato quanto stabilito dal primo, semplificando le procedure, grazie all'eliminazione del passaggio della contrattazione integrativa nazionale.

Graduazione delle scuole in fasce

La graduazione delle scuole avviene a livello di contrattazione regionale, per cui è difficile (se non impossibile...) darne pienamente conto; si possono però enucleare alcune costanti, comuni a tutti i contratti regionali.

Per prima cosa, si provvede ad articolare le scuole in fasce:

- vengono definite delle tabelle dove i criteri di cui sopra sono trasformati in parametri numerici, attribuendo dei punteggi a seconda del peso che si vuole dare al parametro stesso; la loro somma dà luogo ad un punteggio complessivo per ogni singola scuola;
- si stabilisce poi in quante fasce vadano suddivise le scuole: alcune regioni hanno scelto tre fasce, altre quattro; in genere, una buona parte delle scuole viene collocata nella fascia centrale, mentre in ognuna delle fasce estreme viene collocata una quota minoritaria; ad esempio: il 50% nella fascia media, il 25% nella fascia più alta e il 25% in quella più bassa.

A questo punto, si passa dal livello contrattuale a quello amministrativo:

- l'USR acquisisce i dati per graduare le scuole ;
- acquisiti i dati, sempre l'USR emette un proprio decreto che colloca tutte le scuole in una delle fasce.

Viene così costruita una specie di “graduatoria delle scuole”, dove però non conta la singola posizione, ma la fascia in cui ogni scuola è collocata, perché l'importo della retribuzione di posizione e di risultato dipende appunto dalla fascia.

Gli importi

Il CCNL 2000/01 stabilisce che fino all' 85% delle risorse dei Fondi viene dedicato alla retribuzione di posizione⁶⁵:

“1-La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell’ambito del 85% delle risorse complessive del fondo ...”

Il medesimo articolo stabilisce che la contrattazione regionale determina gli importi della retribuzione di posizione:

“2-In sede di contrattazione integrativa regionale sono definiti i valori economici della retribuzione di posizione tenendo conto dei criteri stabiliti all’art.13, comma 5.”

Gli importi della retribuzione di posizione/quota variabile vengono quindi definiti in sede di contrattazione regionale, differenziandoli in rapporto alle diverse fasce della scuola, in modo che ad ogni dirigente verrà corrisposta la retribuzione di posizione corrispondente alla fascia in cui è collocata la scuola che gli viene affidata per incarico dirigenziale.

Si procede come di seguito:

- il Fondo viene suddiviso in due parti, 85% per la posizione e 15% per il risultato;
- viene stabilito un rapporto in percentuale tra le diverse fasce, rapporto che rimane costante negli anni, in genere fino alla stipula di un nuovo contratto nazionale;
- vengono quindi definiti degli importi precisi per ogni fascia, in base alle risorse disponibili anno per anno ed in base al numero di scuole collocate nelle varie fasce.

Tanto per fare un esempio, nel corso delle prime due tornate contrattuali, nel Lazio sono stati stabiliti i seguenti rapporti tra le fasce:

Rapporti tra fasce

FASCE	RAPPORTO
Prima	1,9
Seconda	1,6
Terza	1,3
Quarta	1,0

Per quanto riguarda gli importi, di seguito indichiamo i valori definiti dal CIR del 2006, l'ultimo sottoscritto⁶⁶:

⁶⁵

Art. 43, commi 1 e 2.

Importi annuali retribuzione di posizione

FASCE	QUOTA FISSA	QUOTA VARIABILE	TOTALE
PRIMA	2.530,07	11.298,77	13.828,84
SECONDA	2.530,07	9.323,86	11.853,93
TERZA	2.530,07	7.350,43	9.880,50
QUARTA	2.530,07	5.376,97	7.907,04
MEDIA	2.530,07	9.189,62	11.719,69

Se passiamo al livello nazionale, possiamo naturalmente ragionare solo sulla media⁶⁷; considerando il budget dei Fondi Regionali per il 2006 e il numero dei dirigenti in servizio nel medesimo anno, determinata la quota dell'85% spettante alla retribuzione di posizione, abbiamo:

Importo medio nazionale retribuzione di posizione-quota variabile

BUDGET FONDI REGIONALI	QUOTA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	DIRIGENTI IN SERVIZIO	POSIZIONE VARIABILE
100.611.677,78	85.519.926,11	8.364	7.694,69

Come già accennato e come verrà ripreso in seguito, il terzo contratto non ha destinato alcuna risorsa aggiuntiva alla retribuzione di posizione/quota variabile, ma gli importi potrebbero teoricamente aumentare ugualmente, grazie al conferimento della RIA dei pensionati⁶⁸; in effetti, dovrebbero confluire nel Fondo Unico Nazionale i seguenti importi, di cui l'85% dovrebbe andare alla retribuzione di posizione⁶⁹:

Conferimento RIA pensionati-Ipotesi

ANNI	TOTALE	QUOTA PER POSIZIONE
2006	0,00	0,00
2007	7.888.322,22	6.705.074
2008	15.932.845,63	13.542.919
2009	26.138.006,14	22.217.305

⁶⁶ CIR del Lazio del 09/03/2007.

⁶⁷ Elaborazione propria su dati CIN del 2007 e su dati ministeriali; si deve tener presente che non è possibile considerare la quota-parte degli incarichi aggiuntivi, in alcune regioni abbastanza consistente.

⁶⁸ Vedi anche il secondo capitolo.

⁶⁹ Elaborazione propria su dati ministeriali; vedi anche secondo capitolo.

Per il 2006 non è previsto niente, in quanto l'incremento della RIA è già stato contabilizzato dal CIN del 2007; tenendo conto del numero dei dirigenti in servizio nei diversi anni della vigenza contrattuale, le risorse aggiuntive appena indicate dovrebbero dar luogo ai seguenti incrementi medi annui procapite della retribuzione di posizione-quota variabile⁷⁰:

Ipotesi suddivisione RIA pensionati

ANNI	DIRIGENTI IN SERVIZIO	POSIZIONE PRO CAPITE
2006	8.364	0
2007	7.636	878,09
2008	10.388	1.303,71
2009	10.748	2.067,11

Questi benefici sono del tutto teorici.

Come vedremo, non saranno mai corrisposti, per cui i valori della retribuzione di posizione/quota variabile rimangono quelli fissati dai diversi CIR per il 2006; per la verità, in alcune regioni sono addirittura diminuiti!

La “pensionabilità” della retribuzione di posizione

Abbiamo già accennato alla natura ambivalente della quota variabile della retribuzione di posizione, si potrebbe dire della retribuzione di posizione in quanto tale. Il fatto che abbia degli importi variabili, che venga definita in sede di contrattazione integrativa regionale e che venga attribuita attingendo ai Fondi Regionali, potrebbe far pensare che si tratti di salario accessorio, un elemento aleatorio della retribuzione, al pari della retribuzione di risultato o dei compensi per incarichi aggiuntivi.

Appare invece evidente che la retribuzione di posizione, nella sua interezza, costituisce un elemento fisso e continuativo della retribuzione, sia pure di importo differenziato a seconda della fascia della scuola momentaneamente affidata ad incarico dirigenziale; è una voce della retribuzione che viene percepita quale corrispettivo della normale prestazione lavorativa, non si tratta di un extra e non è subordinata al verificarsi di particolari condizioni.

Definire la natura giuridica della retribuzione di posizione/quota variabile non è certo una questione bizantina, poiché la classificazione delle diverse voci

⁷⁰

Elaborazione propria, sempre su dati ministeriali; gli importi degli anni seguenti inglobano quelli degli anni precedenti.

retributive è fondamentale ai fini della determinazione degli importi della pensione e dell'indennità di buonuscita; in alcune regioni la quota variabile della posizione non veniva inserita nella base di calcolo a titolo di elemento fisso e continuativo della retribuzione, ma a titolo di salario accessorio: di fatto, andava persa.

Al fine di risolvere il problema, nel testo del CCNL 2002/05 fu inserita una disposizione specifica⁷¹:

1. *Gli incrementi stipendiali di cui all'art. 53 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'equo indennizzo e sull'indennità alimentare.*
2. *Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.*

Il problema si è così risolto ed attualmente la base pensionabile viene calcolata correttamente; senza entrare ulteriormente nel merito delle questioni pensionistiche, può essere utile dare una indicazione di come appunto verificare l'esattezza della base pensionabile, che nel modello inviato dall'INPDAP viene indicata come "Retribuzione pensionabile alla cessazione":

Verifica base pensionabile

	IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUO	+ 18%	TOTALE
STIPENDIO TABELLARE	2.772,84	33.274,05	5.989,33	39.263,38
RIA	616,23	7.394,76	1.331,06	8.725,82
IIS	558,77	6.705,24	0,00	6.705,24
POSIZIONE-Q.F.	273,59	3.283,08	0,00	3.283,08
POSIZIONE-Q.V.	869,14	10.429,68	0,00	10.429,68
TOTALE				68.407,20

Si è qui riportata la situazione dello scrivente al momento del pensionamento, desunta dallo statino mensile, compresi gli aumenti stabiliti dal CCNL 2006/2009 sul tabellare e sulla posizione/quota fissa.

Da notare:

- la base pensionabile è calcolata dall'INPDAP su dodici mensilità a cui viene poi aggiunta la tredicesima;

⁷¹

Art. 54, commi 1 e 2

- per l'INPDAP ancora sussiste la IIS come voce a se stante, anche se conglobata nello stipendio base sin dal primo contratto; in tal modo l'INPDAP non applica su questa voce la supervalutazione del 18%, nonostante i molti ricorsi vinti dagli interessati;
 - di conseguenza, bisogna inserire i 558,77 euro nell'apposita casella, sottraendo l'importo dallo stipendio tabellare;
 - sullo stipendio tabellare e sulla RIA si applica la supervalutazione del 18%.
- Non si vuole qui entrare in aspetti troppo tecnici, basti dire che trasformando la tabella in un file Excel si può facilmente definire la situazione di ognuno; è infatti importante effettuare un primo controllo al momento della pensione, perché se la base pensionabile è giusta, sarà giusto anche l'importo della pensione, che viene dato dalla somma di diverse quote (Quota A e quota B, a sua volta suddivisa in due parti), calcolate in modo automatico sulla base di parametri fissi stabiliti per legge e quindi non soggetta ad errore.

2-LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato remunera la "qualità" del lavoro svolto: premia coloro che svolgono al meglio le funzioni loro affidate; proprio per evidenziare questa sua caratteristica, il CCNL 2001/02⁷² ha stabilito che ad essa devono essere devolute almeno il 15 % delle risorse disponibili nei Fondi Regionali, mentre l'ammontare del premio annuo individuale non può essere inferiore al 20% della retribuzione di posizione; questo significa che una parte, anche se piccola, della categoria doveva rimanere esclusa dalla retribuzione di risultato⁷³.

Le cose sono andate ben diversamente; già nell'appena citato articolo di contratto, il comma successivo stabilisce per gli anni 2001 e 2002 un premio di risultato uguale per tutti di 1 milione di lire per ambedue gli anni.

Di fatto, non essendo mai stato messo in atto il sistema di valutazione dei dirigenti scolastici, il premio di risultato viene attribuito a tutti, in misura proporzionale alla retribuzione di posizione, così come stabilito dalla Sequenza Contrattuale del 24 luglio 2003; la corresponsione è stata addirittura mensilizzata.

Per dare un'idea degli importi,⁷⁴ riportiamo anche in questo caso i valori del Lazio, in base al CIR relativo al 2006:

⁷² Art. 44.

⁷³ E' proprio questo elemento di aleatorietà, per quanto fino ad oggi del tutto teorico, che fa rientrare la retribuzione di risultato nella retribuzione accessoria.

⁷⁴ Per i riferimenti, vale quanto già detto nel paragrafo precedente per la retribuzione di posizione-quota variabile.

FASCE	VALORI
PRIMA	2.406,22
SECONDA	2.062,58
TERZA	1.719,21
QUARTA	1.375,82
MEDIA	2.039,23

A livello nazionale, utilizzando la stessa procedura usata per la retribuzione di posizione-quota variabile, abbiamo che nel 2006 la media è pari a 1.804,37 euro annui pro capite:

Importo medio retribuzione di risultato

BUDGET FONDI REGIONALI	QUOTA PER RISULTATO	DIRIGENTI IN SERVIZIO	IMPORTO MEDIO
100.611.677,78	15.091.751,67	8.364	1.804,37

Del pari, grazie al conferimento della RIA dei pensionati dovremmo avere i seguenti incrementi medi nell'arco della vigenza contrattuale 2006-2009:

Ipotesi incremento retribuzione di risultato

ANNI	RISULTATO PRO CAPITE
2006	0
2007	154,96
2008	230,07
2009	364,78

Anche qui, aumenti del tutto ipotetici.

Appare evidente che la retribuzione di risultato ha un peso minimo nella retribuzione dei dirigenti delle istituzioni scolastiche; in futuro, però dovrebbe fare la parte del leone.

Uno dei capisaldi del D.Lgs 150/2009 è infatti l'incentivazione dei meccanismi premiali⁷⁵; le risorse per la retribuzione di risultato dovrebbero essere suddivise in tre fasce:

- 50% delle risorse al 25% della categoria;
- il restante 50% della risorse al 50% della categoria ;
- nessuna risorsa al restante 25% della categoria.

Come appena detto, oggi il premio di risultato è rapportato alla fascia della scuola assegnata per incarico dirigenziale, siamo sull'ordine dei 1.800 euro all'anno medi pro capite e viene di fatto corrisposto a tutti i dirigenti; applicando quanto sopra ad una platea di circa 10.500 dirigenti e tenendo presenti che ad oggi le risorse per la retribuzione di risultato ammontano a circa 16.000.000 euro, si avrebbe:

- prima fascia: a circa 2.600 dirigenti andrebbero circa 3.000 euro annui;;
- seconda fascia: a circa 5.250 dirigenti andrebbero circa 1.500 euro annui
- terza fascia: a circa 2.600 dirigenti non andrebbe niente.

Nel caso dei dirigenti scolastici, veramente, tanto rumore per nulla...A parte l'impatto psicologico di un quarto della categoria che non percepirebbe niente in un mondo sostanzialmente egualitarista, la retribuzione di risultato è talmente bassa, che in termini economici non vale la pena parlarne.

Il problema vero potrebbe però essere un altro; l'art. 45 del medesimo decreto stabilisce che:

- il trattamento accessorio, collegato ai risultati, deve ammontare almeno al 30 per cento della retribuzione;
- l'obiettivo del 30% deve essere raggiunto entro due tornate contrattuali e tutte le risorse stanziare per la retribuzione accessoria vanno destinati al premio di risultato.

Oggi, non considerando la RIA come prevede il Decreto, per i dirigenti scolastici la retribuzione di risultato non arriva al 4%, per arrivare al 30% ci vorrebbero ben più di due tornate contrattuali, anche se venissero dedicate alla retribuzione di risultato tutte le risorse disponibili. Del resto, anche questo è un aspetto della sperequazione tra la dirigenza delle istituzioni scolastiche e le altre dirigenze; se venissero stanziare risorse aggiuntive, sull'ordine dei 15 mila euro pro-capite, allora se ne potrebbe parlare; noi ne riparleremo nel quinto capitolo.

⁷⁵

Art. 19, comma 2 e 3.

3- IL PESO DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE

Mentre nel primo contratto la retribuzione variabile ha avuto un'importanza secondaria, nell'arco della vigenza del secondo contratto ha avuto un' incidenza più che proporzionale nell'incremento della retribuzione media totale⁷⁶:

Incrementi diverse voci della retribuzione

	1 GENNAIO 2002	1 GENNAIO 2006	INDICE DI INCREMENTO
Stipendio	36.151,98	40.129,98	1,11
Pos.Fissa	1.477,07	2.530,72	1,71
Retr.variabile	4.033,06	9.499,06	2,36
RIA	10.337,89	10.337,89	1,00
Totale	52.000,00	62.497,65	1,20

La cosa risulta forse ancora più chiara dalla tabella sottostante:

Aumenti secondo CCNL

	1 GENNAIO 2002	1 GENNAIO 2006	V.A.	V.P.
Stipendio	36.151,98	40.129,98	3.978,00	37,89
Pos.Fissa	1.477,07	2.530,72	1.053,65	10,04
Retr.variabile	4.033,06	9.499,06	5.466,00	52,07
RIA	10.337,89	10.337,89	0,00	0,00
Totale	52.000,00	62.497,65	10.497,65	100,00

Oltre la metà degli incrementi nel corso del quadriennio 2002/2005 è imputabile alla retribuzione variabile; la cosa si spiega in base adue fattori:

- conglobamento della RIA dei pensionati nei Fondi regionali;
- diminuzione del numero dei dirigenti in servizio.

Di qui l' "esplosione" della retribuzione variabile.

⁷⁶

Elaborazione propria su dati CCNL e CIN; lo stesso vale per la tabella seguente

Emerge così ancora di più l'importanza della RIA per i dirigenti che erano in servizio al 1 settembre 2001 e lo sono tutt'ora: non solo godono sin da allora della propria RIA, ma godono anche dei conferimenti della RIA dei pensionati ai Fondi Regionali.

Di fatto, per costoro ai 10.337,89 euro della RIA media vanno aggiunti altri 4.000 euro medi pro capite, come già detto parlando dei Fondi Regionali; al primo gennaio 2006, in base alla tabella sopra riportata, la RIA pesa per circa 15.000 euro su un totale della retribuzione pari a circa 62.500 euro, oltre il 23%.

Si tratta di uno dei pochi punti di vantaggio della dirigenza dell'Ara V rispetto alle altre dirigenze; certo questo non risolve il problema della sperequazione, ma è pur sempre una sia pur limitata forma di riallineamento.

Ma per i nuovi dirigenti questo non vale...

Nel terzo contratto, la situazione si rovescia, la retribuzione variabile non ha più alcuna incidenza, dato che nessun incremento è previsto per la retribuzione di posizione/quota variabile, mentre per la retribuzione di risultato dovrebbe esserci un incremento medio mensile di 40,51 euro pro-capite; abbiamo usato il condizionale a ragion veduta, come apparirà chiaro in seguito.

4-LA RETRIBUZIONE ACCESSORIA

Chiodiamo con quella che a pieno titolo può chiamarsi retribuzione accessoria, in quanto legata a prestazioni effettivamente svolte, in aggiunta a quelle ordinariamente previste dall'incarico dirigenziale.

Gli incarichi aggiuntivi

Come già detto, la retribuzione del dirigente, ha la caratteristica dell'onnicomprendività, per espressa previsione legislativa⁷⁷; ogni dirigente, però, può svolgere prestazioni aggiuntive, oltre quelle previste dall'incarico dirigenziale che gli è stato affidato.

In tal caso, il D.Lgs 165/2001, al medesimo articolo, prevede che i compensi dovuti per l'espletamento di tali incarichi, conferiti ai dirigenti "in ragione del loro ufficio o comunque dall'amministrazione" siano versati ai Fondi per la retribuzione del salario accessorio di tutti i dirigenti e la loro utilizzazione venga stabilita in sede di contrattazione integrativa.

⁷⁷

Art. 24, comma 3 del D.Lgs. 165/2001

La norma è molto forte e precettiva, risponde ad una *ratio* precisa: evitare che alcuni grossi burocrati assumano incarichi estremamente vantaggiosi, magari a scapito del loro incarico dirigenziale; la legge di fatto prescrive una specie di redistribuzione di questi emolumenti tra tutti i dirigenti, da effettuare in sede di contrattazione integrativa.

Il CCNL 2000/01⁷⁸ stabilisce che anche i dirigenti scolastici possano assumere altri incarichi, oltre all'incarico di direzione di una istituzione scolastica.

In tema di incarichi aggiuntivi, però, abbiamo un caso di vera specificità dei dirigenti delle istituzioni scolastiche; anche per loro ci possono essere incarichi conferiti in ragione dell'ufficio o comunque dall'amministrazione, ma ci possono essere anche incarichi di natura molto diversa, assunti in un ambito di autonomia scolastica che non hanno paragono nel resto della pubblica amministrazione.

Nel testo contrattuale sono stati quindi definiti tre tipi di incarichi:

- incarichi che il dirigente può assumere liberamente
- incarichi assunti su delibera degli organi scolastici competenti, nell'esercizio dell'autonomia
- incarichi conferiti in ragione dell'Ufficio o comunque dall'Amministrazione

Sono stati previsti anche degli incarichi che il dirigente è tenuto ad accettare, quali la presidenza di commissione agli esami di stato.

Dei tre tipi di incarico, solo quelli conferiti in ragione dell'Ufficio o comunque dall'Amministrazione corrispondono alla fattispecie prevista dal D.Lgs. 165/2001; gli altri hanno natura molto diversa, perché o sono incarichi obbligatori o sono legati all'esercizio dell'autonomia scolastica, che non vengono quindi conferiti dall'Amministrazione, bensì "procurati" dal dirigente e ratificati dagli OO.CC. della scuola.

Di conseguenza, il trattamento economico è stato diversificato.

Il CCNL 2001/02 ha stabilito⁷⁹ per prima cosa che gli incarichi obbligatori non rientrano nel regime di onnicomprensività, appunto perché sono obbligatori, per cui gli emolumenti spettano al 100% a chi li svolge e vanno liquidati direttamente agli aventi diritto.

Gli altri due tipi di emolumento rientrano invece nel regime di onnicomprensività, per cui tutti gli emolumenti dovuti a qualsiasi titolo, da parte di chiunque, per l'espletamento di questi incarichi confluiscono nei Fondi Regionali e

⁷⁸ Art. 26.

⁷⁹ Art. 26.

vanno quindi utilizzati per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato.

Una parte di questi emolumenti, però, ritornano a coloro che hanno svolto gli incarichi, sotto forma di un'aggiunta alla retribuzione di risultato, qualora spettante, nelle seguenti misure:

- 80% nel caso degli incarichi assunti nell'esercizio dell'autonomia;
- 30% nel caso degli incarichi conferiti in ragione dell'Ufficio o dall'Amministrazione.

Le risorse restanti (20% e 70%, rispettivamente) rimangono nei Fondi ed entrano nel budget utilizzato per la corresponsione a tutti i dirigenti della retribuzione di posizione e di risultato.

Sugli incarichi aggiuntivi si è giocata una partita particolarmente delicata; l'Aran infatti, con una logica tutta "ministeriale", pretendeva che per qualsiasi incarico fosse riconosciuto al dirigente interessato solo il 30% degli emolumenti spettanti, mentre il resto doveva confluire nei Fondi regionali ed essere quindi ridistribuito tra tutti i colleghi, in rigida applicazione del D.Lgs 165/2001; le OO.SS. hanno sostenuto con forza che in questo campo c'è, come detto, una delle specificità vere della scuola e che quindi non si può adottare la stessa impostazione usata per i ministeriali.

Il punto più delicato era naturalmente quello degli incarichi legati all'autonomia scolastica. Si rischiava non solo di fare un danno notevole ai diretti interessati, specialmente in alcune aree geografiche ed in alcuni ordini di scuola, ma soprattutto di affossare un aspetto fondamentale dell'autonomia scolastica, quello legato all'allargamento dell'offerta formativa tramite il reperimento di risorse aggiuntive rispetto ai fondi ordinari stanziati dal MIUR o dagli EE.LL.

Nell'applicazione del primo contratto si è creato infine un problema gigantesco di ordine amministrativo, simile a quello del conferimento della RIA: i compensi per incarichi aggiuntivi dovevano essere versati al MEF e poi ridistribuiti pro quota, una parte agli interessati ed una parte ai Fondi Regionali; facile immaginare gli errori, i disguidi, i ritardi...

Con il CCNL 2002/05⁸⁰ si è modificata la modalità di corresponsione: la quota spettante (80% o 30%) viene liquidata direttamente agli interessati, mentre solo la quota residua (20% o 70%) viene versata ai Fondi Regionale, semplificando di molto la procedura.

Viene altresì recepita nel contratto⁸¹ la norma dell'art. 53, comma 6, del D.lgs. n.165/2001, per cui le cosiddette "opere dell'ingegno" non sono soggette a regime autorizzatorio ed i relativi eventuali compensi vengono integralmente e direttamente percepiti dal dirigente.

⁸⁰ Art. 19, commi 3 e 4.

⁸¹ Art. 19, comma 2.

L'indennità di reggenza

La dizione esatta sarebbe “indennità di funzioni superiori e di reggenza”, in quanto l'indennità spetta:

- ai presidi incaricati, per intero;
- ai dirigenti cui è affidata una scuola in reggenza, nella misura del 50%;
- al docente vicario della scuola data in reggenza, nella misura del 50%.

In caso di assenza a qualsiasi titolo di un dirigente per un periodo superiore a due mesi, la sua scuola viene affidata in reggenza ad un altro dirigente; a quest'ultimo, spetta una indennità rapportata alla durata della reggenza.

A livello contrattuale, l'istituto della reggenza è stato regolamentato antecedentemente all'attribuzione della dirigenza, dal contratto di Comparto, mediante più fonti normative:

- l'art.69 del CCNL del del 1995, che è la “norma madre”;
- l'art. 142 del CCNL del 2003;
- l'Accordo di interpretazione autentica del 2003.

Le disposizioni amministrative sono state emanate dal MIUR con la Circolare prot.n. 1496 del 11 giugno 2002.

L'abbondanza di fonti normative fa capire che la gestione di questa indennità non è stata facile.

Nel passaggio dal contratto di comparto al contratto di Area, nel primo CCNL dell'Area V, si è fatto riferimento alle “norme vigenti”, cioè il già citato art. 69 di Comparto; l'Aran non ha voluto infatti introdurre una nuova norma, perché questa avrebbe a suo avviso richiesto anche la relativa copertura di spesa: facendo riferimento alle norme esistenti, si “incorporava” anche la relativa copertura finanziaria a carico della fiscalità generale.

A parte le difficoltà nell'applicazione registrate in alcuni USR, i problemi più grossi sono sorti in occasione della firma dell'ipotesi di accordo del CCNL di comparto del 2003, quando ci si era dimenticati dell'indennità di direzione e dell'indennità di funzioni superiori e di reggenza; i due istituti sono stati ripescati, a seguito delle vibrante proteste sindacali, in sede di stipula definitiva, tramite un'aggiunta all'elenco delle norme che rimanevano in vigore nell'art. 142 del contratto.

Non è comunque bastato, è stato necessario l' Accordo di interpretazione autentica sopra citato, con la specificazione fondamentale che gli oneri sono a carico della fiscalità generale.

Per quanto riguarda il contratto di Area, la questione è stata risolta in via definitiva con dall'art. 43, comma 1, lettera i) del CCNL 2002/2005, che esplicitamente recepisce l'art. 69 del CCNL di Comparto del 1995, naturalmente recependo così anche l'Accordo che pone gli oneri a carico della fiscalità generale.

L'importo dell'indennità di reggenza è pari al differenziale di livello tra lo stipendio del dirigente scolastico e quello del docente di scuola media, per cui varia spesso in rapporto ai contratti al momento vigenti e agli scaglionamenti previsti.

Dal punto di vista amministrativo, se la reggenza è conferita per l'intero anno scolastico, l'indennità viene liquidata direttamente dal MEF, tramite corresponsione mensile come voce dello stipendio; da notare che in questo caso l'indennità di reggenza rientra nella definizione della base di calcolo ai fini dell'indennità di buonuscita.

In caso di durata inferiore all'anno scolastico, l'indennità viene liquidata dalla scuola con fondi specifici attribuiti dal MIUR.

Oltre all'indennità di cui abbiamo finora parlato, il CCNL 2002/2005⁸² ha stabilito che venga corrisposto un ulteriore emolumento, attingendo alle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di risultato.

L'ammontare del compenso aggiuntivo è stato definito in sede di contrattazione integrativa nazionale⁸³, nel CIN del 2007; tale compenso:

- è pari all'80% della parte variabile della retribuzione di posizione prevista per la scuola affidata in reggenza;
- è corrisposto quale integrazione della retribuzione di risultato;
- è corrisposto in un'unica soluzione annuale in rapporto ai mesi della reggenza, considerando pari ad un mese la frazione di almeno 16 giorni.

⁸² Art. 57, comma 3.

⁸³ Art. 2, comma 2.

PARTE SECONDA

**DIECI ANNI DI
CONTRATTAZIONE**

PREMESSA

Con la stipula del 15 luglio 2010, si è chiuso il terzo rinnovo contrattuale dell'Area V; dal momento dell'attribuzione dell'autonomia alle istituzioni scolastiche e della dirigenza ai capi di istituto è quindi trascorso un decennio, o per meglio dire si sono succedute tre vigenze contrattuali:

- la prima, per il biennio 2000/01, sia giuridico che economico;
- la seconda, per il quadriennio giuridico 2002/05 e per i due bienni economici 2002/03 e 2004/05;
- la terza, per il quadriennio giuridico 2006/09 e i due bienni economici 2006/07 e 2008/2009.

Un decennio e tre tornate contrattuali cominciano ad essere un arco temporale "profondo": se si possono ravvisare delle costanti, si può dire che siamo in presenza di tendenze strutturali, non certo di contingenze temporanee o di incidenti di percorso, per cui è possibile fare un bilancio d'insieme, tanto più che con il D.Lgs 150/2009 ed il D.L. 78/2010 si sta entrando in un altro mondo.

Suddivideremo l'analisi in due parti:

- l'evoluzione della massa salariale, cioè il trend di incremento dell'insieme della retribuzione, considerando le diverse voci come addendi di una somma (Capitolo Quarto);
- i problemi strutturali, di natura perequativa, che non hanno trovato una soluzione (Capitolo Quinto).

CAPITOLO IV

UNO SGUARDO D'INSIEME

Se si vuole prendere in esame la situazione salariale di una categoria nel suo insieme, non c'è dato più oggettivo della retribuzione media.

L'analisi si concentrerà in prima battuta sulla retribuzione “contrattualizzata”, quelle voci cioè che sono soggette agli aumenti contrattuali, quindi ad una evoluzione, più o meno positiva; è questo il dato da prendere in esame se si vuole dare una valutazione sulla positività o meno di una vicenda contrattuale; come ben sappiamo, si tratta dello stipendio tabellare, della retribuzione di posizione, quota fissa e quota variabile, e della retribuzione di risultato.

Oltre alla retribuzione contrattualizzata, esiste quella che abbiamo chiamato la “retribuzione fissa di categoria” (RIA ed *Assegno ad personam*), una voce particolare della retribuzione, un “dato di fatto” che rimane invariato nel tempo.

Si tratta di un tipo di retribuzione che con il tempo è destinata a scomparire, per cui si potrebbe pensare ad una voce di poco conto, ma non è così, come abbiamo visto nei capitoli precedenti, ha anzi un peso non indifferente sulla retribuzione media, per cui bisognerà di necessità tenerne conto.

Alla fin fine, quello che conta è ciò che entra in tasca, cioè la retribuzione totale, per cui è questo il “dato finale” che va preso in esame se si vuole dare conto dell'evoluzione salariale della categoria.

Di più: quello che veramente conta, almeno a livello di politica sindacale (o di politica *tout court*?) è la percezione che i diretti interessati hanno della loro situazione, se la percepiscono come equa oppure no, se in fase di miglioramento, di stallo o addirittura di peggioramento; da questo punto di vista, introdurremo un concetto inevitabilmente non del tutto preciso, ma molto utile a livello descrittivo, che potremmo definire “retribuzione percepita”.

Daremo maggiore spazio al terzo contratto, perché nel corso della trattativa e poi della stipula sono esplose tutte le contraddizioni che nei primi due contratti erano presenti solo “in nuce”; ai problemi strutturali irrisolti di ordine perequativo dedicheremo invece il prossimo capitolo, come già detto.

Riprenderemo qui alcuni dati e conclusioni a cui siamo giunti nei capitoli precedenti, guardandoli però con un'ottica più "politica, di valutazione più che di analisi.

1-I PRIMI DUE CONTRATTI

Trattiamo insieme i primi due contratti, perché possono essere considerati come un unico blocco, tanto più che il primo ha interessato una vigenza di soli 16 mesi, dal settembre 2000 al 31 dicembre 2001; come un blocco unico sono in effetti stati percepiti dalla categoria.

Il primo contratto

All'apertura del primo contratto, i dirigenti scolastici godevano della seguente retribuzione, scorporando la parte legata all'anzianità, trasformata poi nella RIA:

*Retribuzione media di comparto*⁸⁴

PIEDE DI LIVELLO	18.798,47
IIS	7.263,92
ACCESSORIO	3.140,18
TOTALE	29.202,58

Alla chiusura del primo contratto, considerando per intero gli importi relativi al 2002 di cui al CIN del medesimo anno, abbiamo:

Retribuzione media al 01.01.2002

STIPENDIO	36.151,98
POSIZIONE FISSA	1.477,07
POS.VAR.+RIS.	4.071,31
Totale	41.700,36

⁸⁴

Per il piede di livello e l'IIS facciamo riferimento alla tabella A del primo CCNL, per il salario accessorio alle tabelle allegate al CIN del 2002 (indennità di direzione/parte fissa +indennità di direzione/parte variabile+zone a rischio).

Per procedere nell'analisi, accorpamo le diverse voci nelle due categorie che abbiamo utilizzato finora, retribuzione fissa e retribuzione variabile; in valori assoluti ed in percentuale, abbiamo:

Incrementi retribuzione primo CCNL

	COMPARTO	1° CCNL	DIFFERENZA	INCREMENTO IN %
RETRIBUZIONE FISSA	26.062,39 ⁸⁵	37.629,05 ⁸⁶	11.566,66	44,38
RETRIBUZIONE VARIABILE	3.140,18	4.071,31	931,13	29,65
TOTALE	29.202,57	41.700,36	12.497,79	42,80

Registriamo un incremento della retribuzione media contrattuale pari al 42,8%, con un peso preponderante della retribuzione fissa, cosa del tutto ovvia se solo si ricorda che il grosso degli aumenti sono stati utilizzati per raggiungere i “mitici” 70 milioni di lire annui, l'equiparazione all'Area I sul solo tabellare.

Se prendiamo in esame l'intera retribuzione, dobbiamo aggiungere alle voci contrattuali la Ria:

Incremento retribuzione totale

	COMPARTO	PRIMO CCNL	DIFFERENZA	INCREMENTO IN %
RETRIBUZIONE FISSA	26.062,39	37.629,05	11.566,66	44,38
RETRIBUZIONE VARIABILE	3.140,18	4.071,31	931,13	29,65
RIA	10.337,89	10.337,89	0,00	0,00
TOTALE	39.540,46	52.038,25	12.497,79	31,61

Essendo nel primo contratto la Ria un dato fisso che passa dalla retribuzione di Comparto a quella di Area, l'incremento totale in percentuale naturalmente diminuisce, passa dal 42,80% al 31,61%. Sempre un bel vedere...
Quasi il 32% di aumento con un solo contratto!

⁸⁵ Piede di livello+IIS.

⁸⁶ Stipendio+posizione fissa.

Che dire del primo contratto?

Le cifre che abbiamo fatto possono apparire oggi impressionanti, anche in termini assoluti, ma stiamo parlando del primo contratto dirigenziale, quello che avrebbe dovuto sancire l'equiparazione economica con il resto della dirigenza pubblica, quale inevitabile conseguenza dell'equiparazione giuridica.

Come sappiamo, il contratto si è aperto potendo contare su 200 miliardi di lire di risorse aggiuntive, che non erano un "benigno dono" da parte del Governo, erano semplicemente l'equivalente dei risparmi conseguenti al dimensionamento pre-autonomia, che ha portato alla soppressione di circa 3000 scuole; alla fin fine, i dirigenti scolastici hanno capitalizzato i risparmi di sistema imputabili alla loro categoria: di risorse veramente aggiuntive, ce ne sono state ben poche!

Queste risorse non bastavano certo per l'equiparazione, per cui nel corso della trattativa, interrotta a maggio del 2001 e ripresa nell'autunno, si è riusciti ad ottenere altri 40 miliardi ufficiali (Finanziaria 2002) e 60 ufficiosi (40 per i ratei, 20 per il nuovo divisore).

Riassumendo, sul primo contratto possiamo dire:

- erano disponibili risorse aggiuntive, stanziato in due tappe;
- nel corso della trattativa, alcuni escamotage hanno permesso di usufruire di ulteriori risorse;
- è stata salvaguardata per intero l'anzianità maturata.

Non solo la retribuzione media è aumentata in modo consistente, ma, come evidenziato nel primo capitolo, grazie alla Ria almeno la parte più anziana della categoria si è avvicinata in modo consistente alla dirigenza ministeriale; in effetti, il primo contratto fu percepito come una prima tappa di avvicinamento alla perequazione, anche se poi le cose sono andate in modo ben diverso.

Il secondo contratto

Come già sappiamo, il secondo contratto si è aperto senza risorse aggiuntive ed è stato stipulato oltre la scadenza della vigenza contrattuale, per cui quasi tutte le risorse contrattuali sono finite sulla retribuzione fissa; eppure la retribuzione media contrattuale è aumentata ben oltre il tasso di inflazione⁸⁷:

⁸⁷

Elaborazione propria su dati CCNL e CIN; lo stesso vale per le tabelle seguenti.

Incrementi retribuzione contrattuale

VOCI RETRIBUTIVE	01/01/2002	01/01/2006	AUMENTI	INCREMENTO IN %
RETRIBUZIONE FISSA	37.629,05	42.660,70	5.031,65	13,37
RETRIBUZIONE VARIABILE	4.071,31	9.499,06	5.427,75	133,32
TOTALE	41.700,36	52.159,76	10.459,40	25,08

L'aumento è oltre il 25%; come appare evidente, il "miracolo" è avvenuto grazie ad un incremento eccezionale della retribuzione variabile, di oltre il 130% nell'arco della vigenza contrattuale.

Il miracolo si spiega con quanto abbiamo analiticamente illustrato nel secondo capitolo: nei Fondi Regionali sono confluiti più di 32 milioni di RIA, che hanno comportato un beneficio medio di circa 4.000 euro annui, grazie anche alle vacanze di organico e la conseguente distribuzione dei benefici attribuiti in sede di contrattazione integrativa regionale tra una platea di circa 8.000 dirigenti in servizio, rispetto ai circa 10.750 in organico.

Se prendiamo in esame l'intera retribuzione, inserendo anche quella che abbiamo chiamato la retribuzione fissa di categoria, abbiamo:

Incrementi retribuzione totale⁸⁸

	01/01/2002	01/01/2006	AUMENTI	INCREMENTO IN %
RETRIBUZIONE FISSA	37.629,05	42.660,70	5.031,65	13,37
RETRIBUZIONE VARIABILE	4.071,31	9.499,06	5.427,75	133,32
RIA/ASSEGNO AD PERSONAM	10.337,89	8.666,76	-1.671,13	-16,17
TOTALE	52.038,25	60.826,52	8.788,27	16,89

⁸⁸

In questa sede indichiamo un importo della RIA/Assegno ad Personam più realistico, a nostro avviso, rispetto a quello indicato nel primo capitolo

La percentuale di incremento scende notevolmente, perché l'importo medio della retribuzione di categoria non solo non è più un dato fisso, ma addirittura inizia a diminuire, come abbiamo già messo in evidenza nel primo capitolo; siamo comunque quasi al 17%.

La diminuzione della retribuzione di categoria non è però ancora percepita, perché, come ben sappiamo, a livello individuale questa retribuzione è un dato fisso, per cui il singolo ha coscienza solo degli aumenti contrattuali: la retribuzione media in fin dei conti è solo un'astrazione, solo con l'assunzione dei "docenti puri", a partire dal 2007, il problema verrà percepito dalla categoria, oltre che dai diretti interessati, com'è ovvio.

Del secondo contratto possiamo dire che le "risorse aggiuntive" sono arrivate in modo surrettizio, grazie al conferimento della Ria dei pensionati; di conseguenza, gli aumenti nell'arco della vigenza contrattuale si sono avvicinati a quelli ottenuti con il primo contratto.

La retribuzione percepita

Proviamo ora ad approfondire il concetto della "retribuzione percepita".

Sicuramente, il dato più importante è l'aumento in busta paga, cioè i "soldi in più" che dopo la firma del contratto entrano in tasca mensilmente e comportano quindi un aumento delle proprie possibilità di spesa; tutti coloro che si sono occupati di sindacato, dopo la firma di un contratto, a livello individuale o in assemblea, si sono sentiti chiedere: "Sì, va bene, ma quando prendo di più al mese?", con l'inevitabile seguito "Quanto prendo di arretrati?", dato che i nostri contratti vengono stipulati con anni di ritardo.

Riportiamo allora di sotto l'incremento mensile della retribuzione nell'arco di vigenza del primo e del secondo contratto, considerando le sole voci contrattualizzate, alle diverse scadenze, perché sono quelle che danno luogo agli aumenti; del resto, come più volte detto, la RIA e l'*assegno ad personam* sono per l'individuo un dato fisso, non hanno quindi importanza in un discorso di retribuzione percepita.

A partire dalla retribuzione di comparto, abbiamo⁸⁹:

⁸⁹

Elaborazione propria su dati CCNL e CIN; lo stesso vale per la tabella seguente.

Retribuzione contrattuale Primo e Secondo CCNL-Importi mensili

	31.08.2000	31.12.2001	01.01.2002	01.01.2003	01.01.2004	01.01.2005	31.12.2005
TABELLARE + POSIZIONE FISSA	2.004,80	2.894,54	2.984,54	3.120,54	3.200,54	3.281,54	3.281,54
POSIZIONE VARIABILE + RISULTATO	241,55	313,18	366,85	439,43	559,91	589,57	730,70
TOTALE	2.246,35	3.207,72	3.351,40	3.559,97	3.760,46	3.871,11	4.012,24

Per il ragionamento che stiamo qui sviluppando, ancora più importante è la quantificazione degli aumenti mensili, sempre alle diverse decorrenze:

Retribuzione contrattuale Primo e Secondo CCNL-Aumenti mensili

I E II CCNL - AUMENTI MENSILI						
	31.12.2001	01.01.2002	01.01.2003	01.01.2004	01.01.2005	31.12.2005
TABELLARE+POSIZIONE FISSA	889,74	90,00	136,00	80,00	81,00	0,00
POSIZIONE VARIABILE+RISULTATO	71,63	53,68	72,57	120,49	29,66	141,13
TOTALE AUMENTI	961,37	143,68	208,57	200,49	110,66	141,13

Naturalmente, non è che gli aumenti siano entrati in busta paga esattamente nei giorni sopra indicati, tanto più che per due volte compare la data del 31 dicembre, per i motivi spiegati in precedenza; vediamo le tappe reali, tenendo presente che sono indicative, soprattutto quelle relative ai contratti regionali:

- dopo la stipula del primo contratto, a metà 2002, è arrivata la tranche più importante, gli 889,74 euro direttamente attribuiti dal primo CCNL;
- nel 2003, sono arrivati i 71,63 euro di retribuzione variabile relativi al primo CCNL, dopo la stipula del CIN del 2002 e dei contratti integrativi regionali collegati;
- nel 2004 e nel 2005 sono arrivati 276,39 euro, a seguito del conferimento della RIA dei pensionati nei Fondi Regionali e la stipula dei contratti integrativi regionali;

- nel 2006 sono arrivati i 387,00 euro attribuiti direttamente dal secondo CCNL;
- nel 2007 sono arrivati gli ultimi 141,13 euro, a seguito della stipula del CIN del 2007 e dei relativi contratti integrativi regionali.

Si può dire che ogni anno, dal 2002 al 2007, la categoria ha percepito degli aumenti e degli arretrati, perché il conferimento della RIA e la stipula dei contratti regionali hanno permesso che non si verificasse uno iato di anni tra un aumento e l'altro, com'è invece poi avvenuto dal 2007 al 2010, quando per tre anni la categoria ha avuto gli stipendi bloccati, a parte l' indennità di vacanza contrattuale.

Inoltre, come già detto, non si è percepito uno iato temporale tra primo e secondo contratto, sono stati percepiti come un blocco unico, non solo per motivi temporali o psicologici, ma anche per motivi "monetari": nel primo contratto, gli aumenti sono ammontati a 961,37 euro, nel secondo a 804,52 euro, dal 2002 al 2007 la categoria ha percepito 1.765,89 euro di aumenti.

Per finire il discorso, possiamo dire che la retribuzione totale, inserendo quindi anche la Ria/Assegno ad personam, è passata da una media di circa 3.040 euro nel 2002 ad una media di circa 4.800 euro: in cinque anni è aumentata di quasi il 60%.

Per tutti questi motivi, si può dire che in questi cinque anni la categoria era sostanzialmente soddisfatta della propria situazione retributiva; certo, la parte più avvertita sapeva bene che l'equiparazione si allontanava, ma per la gran parte contava una sola cosa: entravano soldi in tasca, per di più con una certa continuità.

Ben diversa la situazione con il terzo contratto, dal 2007 al 2010: per tre anni non si è visto il becco di un quattrino e la trattativa per il contratto nemmeno si apriva.

2-IL TERZO CONTRATTO

Partiamo dal dato degli aumenti contrattuali⁹⁰:

⁹⁰ Elaborazione propria su dati contrattuali; gli aumenti indicati sono cumulativi: quelli seguenti inglobano i precedenti.

Aumenti III CCNL

DECORRENZA	TABELLARE	POSIZIONE FISSA	RISULTATO	TOTALE
APRILE 2006	15,74	0,00	0,00	15,74
LUGLIO 2006	26,24	0,00	0,00	26,24
GENNAIO 2007	141,39	48,92	0,00	190,31
GENNAIO 2008	141,39	48,92	24,92	215,23
APRILE 2008	157,13	48,92	24,92	230,97
LUGLIO 2008	183,37	48,92	24,92	257,21
GENNAIO 2009	244,69	78,92	40,51	364,12

Per prima cosa, possiamo notare l'anomalia di ben sette scaglionamenti, dovuta al fatto che per il 2006 ed il 2008 non c'erano risorse fresche, per cui gli aumenti hanno avuto le stesse decorrenze e i medesimi importi dell'indennità di vacanza contrattuale già corrisposta; da notare anche che i 24,92 euro del risultato sono stati attribuiti con decorrenza 31/12/2007, con lo sfioramento ormai classico della vigenza contrattuale⁹¹.

Riprendendo la nostra solita terminologia e passando dal mensile all'annuale, a regime abbiamo⁹²:

Aumenti annuali a regime

RETRIBUZIONE FISSA	4.206,93
RETRIBUZIONE VARIABILE	526,63
TOTALE	4.733,56

A questo punto, nei primi due contratti, agli aumenti contrattuali si sono aggiunti gli aumenti derivanti dal conferimento della Ria dei pensionati. Nel terzo contratto non sarà così. Con il terzo contratto, infatti, tutto cambia: i nodi vengono al pettine, i diversi elementi di criticità segnalati nei precedenti capitoli esplodono e danno luogo ad un risultato contrattuale nemmeno ipotizzabile all'apertura della

⁹¹ Va notato che i 24,92 euro non compaiono nel testo contrattuale, sono una stima di fonte sindacale. Si riprenderà la questione in seguito.

⁹² Elaborazione propria su dati contrattuali.

trattativa; rimanendo nel campo della “retribuzione percepita”, nessuno poteva immaginare che finisse come è finita.

Per questo, cominciamo questa volta da quelle che erano le aspettative, mediante una simulazione che si basa sul “come se”: vediamo cosa sarebbe successo se le cose fossero andate come nei due precedenti contratti, o meglio come nel precedente contratto; infatti, dato che neanche nel terzo contratto c’erano risorse aggiuntive, l’aspettativa era che si ripetesse - almeno - la situazione del secondo contratto, che insomma non ci fossero miglioramenti, ma che almeno non si andasse a peggiorare.

La simulazione

Nel terzo capitolo abbiamo visto che a regime, nel 2009, il conferimento della Ria avrebbe dovuto portare ad un incremento di 2.431,89 euro annui, per cui aggiungiamo questa somma ai 526,63 che il contratto stabilisce per la retribuzione variabile⁹³:

Aumenti annuali a regime-Simulazione

RETRIBUZIONE FISSA	4.733,56
RETRIBUZIONE VARIABILE	2.958,52
TOTALE	7.692,08

Avremmo avuto quindi, a fine vigenza contrattuale:

Retribuzione media contrattuale-Simulazione

	01/01/2006	AUMENTI	01/01/2010	INCREMENTO IN %
RETRIBUZIONE FISSA	42.660,70	4.733,56	47.394,26	11,10
RETRIBUZIONE VARIABILE	9.499,06	2.958,52	12.457,58	31,15
TOTALE	52.159,76	7.692,08	59.851,84	14,75

⁹³

Le tabelle seguenti sono tutte frutto di una nostra elaborazione, sulla base dei dati contrattuali e del, seppure ipotetico, conferimento della RIA dei pensionati ai Fondi.

L'incremento della retribuzione contrattuale sarebbe stato quindi pari al 14,75%.

Prendiamo ora in esame la retribuzione totale:

Retribuzione media totale-Simulazione

	01/01/2006	AUMENTI	01/01/2010	INCREMENTO IN %
RETRIBUZIONE FISSA	42.660,70	4.733,56	47.394,26	11,10
RETRIBUZIONE VARIABILE	9.499,06	2.958,52	12.457,58	31,15
RIA/ASSEGNO AD PERSONAM	8.666,76	-3.166,76	5.500,00	-36,54
TOTALE	60.826,52	7.692,08	68.518,60	12,65

Naturalmente, considerando la retribuzione totale, l'incremento sarebbe minore, vicino al 13%.

Prendendo per buona la nostra simulazione, la portiamo a termine, dando uno sguardo d'insieme sui dieci anni dei tre contratti, considerando gli aumenti in percentuale volta a volta ottenuti:

Incremento in percentuale delle retribuzione nei tre contratti

	PRIMO CONTRATTO	SECONDO CONTRATTO	TERZO CONTRATTO
RETRIBUZIONE CONTRATTUALE	42,8	25,08	14,75
RETRIBUZIONE TOTALE	31,61	16,89	12,65

Rammentiamo che il dato più importante ai fini analitici è naturalmente quello della retribuzione contrattualizzata, perché ci dà il senso di una vicenda contrattuale; fa impressione la caduta verticale dal primo al terzo contratto.

Se consideriamo la retribuzione totale, quale dato medio più rappresentativo,⁹⁴ possiamo dire:

- il primo contratto fa un po' storia a sé, perché non solo e non tanto gli aumenti ci sono stati, ma perché il punto di partenza era talmente basso, che gli aumenti sono stati percepiti, eccome.
- il dato veramente positivo è quello del secondo contratto: il 25% in più senza risorse aggiuntive.
- il dato veramente negativo è quello del terzo contratto, con la discesa dal 17% al 13% di incremento della retribuzione totale; il 13% nella nostra simulazione...
La realtà è peggiore!

La realtà

Per i motivi che spiegheremo a breve, nel terzo contratto non ci sarà il conferimento della Ria dei pensionati nei Fondi Regionali, anzi in quello che ormai si chiama il Fondo Unico Nazionale; di conseguenza, la retribuzione variabile aumenterà solo dei 526,63 stabiliti dal contratto.

Dobbiamo quindi, per prima cosa, rideterminare gli aumenti contrattuali⁹⁵:

Aumenti annuali a regime-Realtà

RETRIBUZIONE FISSA	4.206,93
RETRIBUZIONE VARIABILE	526,63
TOTALE	4.733,56

Naturalmente, gli aumenti sono molto inferiori e va anche detto che la realtà potrebbe essere ancora peggiore, perché non è sicuro che i 526,63 euro della retribuzione variabile possano essere effettivamente percepiti.

Di conseguenza, peggiorano tutti i dati che abbiamo esaminato nella simulazione; diminuisce il tasso di incremento sia della retribuzione contrattuale, che si ferma al 10,08 %, che di quella contrattuale, che si ferma al 8,65%:

⁹⁴ A questo proposito, va ricordato che per i dirigenti scolastici, il dato sulla retribuzione totale è un po' falsato dalla retribuzione di categoria, che non tutti hanno, ma per chi ce l'ha è un dato costante, al di fuori delle tempeste contrattuali; non per niente abbiamo introdotto il concetto di "retribuzione percepita", che riprenderemo al termine del paragrafo.

⁹⁵ Elaborazione propria su dati contrattuali; lo stesso vale per le tabelle seguenti.

Incremento retribuzione contrattuale-Realta

VOCI RETRIBUTIVE	01/01/2006	AUMENTI	01/01/2010	INCREMENTO IN %
RETRIBUZIONE FISSA	42.660,70	4.733,56	47.394,26	11,10
RETRIBUZIONE VARIABILE	9.499,06	526,63	10.025,69	5,54
TOTALE	52.159,76	5.260,19	57.419,95	10,08

Incremento retribuzione totale-Realta

	01/01/2006	AUMENTI	01/01/2010	INCREMENTO IN %
RETRIBUZIONE FISSA	42.660,70	4.733,56	47.394,26	11,10
RETRIBUZIONE VARIABILE	9.499,06	526,63	10.025,69	5,54
RIA/ASSEGNO AD PERSONAM	8.666,76	-3.166,76	5.500,00	-36,54
TOTALE	60.826,52	5.260,19	66.086,71	8,65

Se riprendiamo i dati dell'incremento della retribuzione nei tre contratti, la "picchiata" nel terzo contratto si accentua:

Incremento retribuzione nei tre contratti

	PRIMO CONTRATTO	SECONDO CONTRATTO	TERZO CONTRATTO
RETRIBUZIONE CONTRATTUALE	42,8	25,08	10,08
RETRIBUZIONE TOTALE	31,61	16,89	8,65

Non si può non passare, a questo punto, alla retribuzione percepita.

La retribuzione percepita

Chiediamo anche questo paragrafo con quella che abbiamo chiamato la retribuzione percepita.

Per prima cosa, va ribadito che per almeno tre anni, dal 2007 al 2010, non è stato percepito alcun aumento, a parte l'indennità di vacanza contrattuale; addirittura, in alcune regioni si è assistito ad una decurtazione dello stipendio, a seguito dell'incapienza dei Fondi Regionali di cui parleremo a breve.

Inoltre, a partire dal 2007 sono stati assunti dei dirigenti che non percepiscono né la RIA né *l'assegno ad personam*, per cui si è fatta strada nella categoria la percezione di una ingiustizia destituita di ogni fondamento; anche di questo parleremo in seguito, nel prossimo capitolo.

Torniamo però al "vecchio dirigente", quello a cui è stata attribuita una RIA di 10.337,89 euro e che è ancora in servizio alla stipula del terzo contratto, con l'avvertenza che quanto detto per lui è valido, *mutatis mutandis*, anche per i dirigenti ex Presidi Incaricati.

Rammentando che il valore della RIA è un dato medio, per cui il dirigente reale del 2010 ne avrà una superiore o più probabilmente una inferiore, abbiamo⁹⁶:

Retribuzione individuale

	COMPARTO	PRIMO CCNL	SECONDO CCNL	TERZO CCNL
CONTRATTO	29.202,57	41.700,03	52.159,76	57.419,95
RIA	10.337,89	10.337,89	10.337,89	10.337,89
TOTALE	39.540,46	52.037,92	62.497,65	67.757,84

Appare anche qui evidente il progressivo rallentamento nell'incremento della retribuzione, ben evidenziato se lo esprimiamo tramite numeri indici:

Indici di incremento retribuzione individuale

COMPARTO	PRIMO CCNL	SECONDO CCNL	TERZO CCNL
1	1,32	1,58	1,71

⁹⁶

Elaborazione propria su dati contrattuali.

Ma c'è un dato che forse meglio di ogni altro rende chiara la situazione, quello degli aumenti nell'arco delle ultime due vigenze contrattuali:

	SECONDO CONTRATTO	TERZO CONTRATTO	DIFFERENZA
AUMENTI MENSILI	804,52	364,12	- 440,4
AUMENTI ANNUALI	10.458,75	4.733,56	- 5.725,19

E' chiaro che il "vecchio dirigente" si rende ben conto di quello che abbiamo riportato nella tabella: dal terzo contratto gli vengono in tasca meno della metà degli aumenti percepiti nella precedente tornata contrattuale.

L'incapienza dei Fondi Regionali

Ormai è risaputo: è tutta colpa dell'incapienza dei Fondi Regionali!
Ma di che cosa si sta parlando?

A partire dall'a.s. 2007/2008 l'Amministrazione ha provveduto all'assunzione dei vincitori del concorso ordinario e del concorso riservato, colmando così quasi completamente i vuoti di organico: i dirigenti in servizio sono passati da 7.636 alla punta massima di 10.748 nel 2009. A partire dal 2010 stanno di nuovo scendendo, a seguito dei pensionamenti e sono destinati a scendere nei prossimi anni, fino a che non si procederà a nuove assunzioni, per adesso non ipotizzabili per almeno altri due anni, dato che il concorso non è stato ancora bandito.

E' chiaro che dovendo procedere a nuove assunzioni l'Amministrazione doveva prevedere la relativa spesa e stanziare di conseguenza i fondi: non per niente non si può procedere a nuove assunzioni fino a che il MEF non dà, appunto, l'autorizzazione di spesa.

Per corrispondere gli stipendi ai dirigenti scolastici in servizio, tralasciando al solito la retribuzione di categoria, fino al 31 agosto 2007, lo Stato spendeva⁹⁷:

⁹⁷

Elaborazione propria su dati contrattuali; lo stesso vale per la tabelle seguenti.

Spesa retribuzione dirigenti al 2007

	RETRIBUZIONE INDIVIDUALE	DIRIGENTI IN SERVIZIO	COSTO
Stipendio Tabellare	40.129,98	7.636	306.432.527,28
Posizione e Risultato	13.175,98	7.636	100.611.783,28
Totale	53.305,95	7.636	407.044.234,20

Con una retribuzione media di 53.305,95 euro e con 7.636 dirigenti in servizio, lo Stato spendeva 407.044.205,06 euro, lordo dipendente, all' anno.

Con l'assunzione di più di 3000 nuovi dirigenti, naturalmente la spesa aumenta:

Spesa retribuzione dirigenti al 2009

	RETRIBUZIONE INDIVIDUALE	DIRIGENTI IN SERVIZIO	COSTO
Stipendio Tabellare	40.129,98	10.748	431.317.025,04
Posizione e Risultato	13.175,98	10.748	141.615.433,04
Totale	53.305,96	10.748	572.932.458,08

La maggiore spesa va suddivisa tra le diverse voci retributive:

Spesa aggiuntiva

	SPESA
Stipendio Tabellare	124.884.497,76
Posizione e Risultato	41.003.649,76
Totale	165.888.223,88

Lo Stato avrebbe dovuto stanziare quasi 166 milioni di euro lordo dipendente per corrispondere ai dirigenti neo assunti la retribuzione contrattuale al momento vigente.

La cosa sembra lapalissiana, ma non è andata così; lo Stato ha provveduto naturalmente a pagare lo stipendio tabellare, ma non si è preoccupato della retribuzione di posizione e di risultato.

Dato che tale retribuzione viene corrisposta tramite i Fondi Regionali, andavano stanziate risorse aggiuntive da far confluire nei Fondi, in modo da poter corrispondere ai nuovi assunti non solo lo stipendio tabellare, ma anche la retribuzione di posizione e di risultato.

Tutti sanno, e sapevano, che nella costituzione dei Fondi e nell'attribuzione degli aumenti contrattuali le risorse sono state attribuite non in base al numero dei posti in organico, ma in base al numero dei dirigenti in servizio, più esattamente al numero dei dirigenti in servizio all'inizio di ogni biennio economico: il 2001 per il primo contratto, il 2002 e il 2004 per il secondo; l'abbiamo ampiamente illustrato nel secondo capitolo.

La questione poteva essere risolta solo rifinanziando, o meglio ri-costituendo i Fondi sulla base dei dirigenti effettivamente in servizio, in applicazione di un principio da nessuno in precedenza messo in discussione.

Non se ne è fatto niente, per cui sono mancati all'appello circa 41 milioni di euro: di qui l'incapienza dei Fondi, dovuta al fatto che il Governo...ha fatto il dritto; ci si domanda dove erano i sindacati...

E' chiaro che con le assunzioni del 2007 e degli anni seguenti, senza risorse aggiuntive, la situazione non era più sostenibile, dovendo suddividere lo stesso budget del 2006 non più tra 7.636 dirigenti, ma tra 10.748:

Suddivisione Fondi Regionali

ANNO	AMMONTARE FONDI	DIRIGENTI IN SERVIZIO	MEDIA PRO CAPITE	DIFFERENZA
2006	100.611.677,78	7.636	13.175,97	
2009	100.611.677,78	10.748	9.360,97	-3.815,00

In base a quanto appena detto, un dirigente in servizio nel 2006 dovrebbe avere nel 2009 una retribuzione variabile inferiore di quasi 4.000 euro a quella in godimento per effetto dei CIR sottoscritti in applicazione del CCNL 2002/2006, avrebbe una decurtazione dello stipendio di circa 300 euro mensili e dovrebbe ridare indietro quanto indebitamente percepito a partire dal 2008.

Sembra un film dell'orrore, ma è...successo!

In alcune regioni i dirigenti hanno subito nel 2010 una decurtazione dei loro stipendi e hanno dovuto restituire quanto "indebitamente" percepito negli anni precedenti.

Tanto per complicare le cose, nel silenzio del MIUR e nella disattenzione dei sindacati, si è proceduto in ordine sparso, con almeno cinque differenti situazioni:

- 1- regioni che sono rimaste ferme al 2006: l'Amministrazione ha continuato a corrispondere regolarmente la retribuzione di posizione e di risultato, sulla base dell'ultimo CIR stipulato (si tratta ad esempio della situazione del Lazio);
- 2- regioni dove addirittura è stato sottoscritto un nuovo contratto integrativo per il 2007, con un miglioramento rispetto al 2006: si tratta ad esempio della situazione della Lombardia;
- 3- regioni dove l'ultimo contratto integrativo sottoscritto è quello del 2006, ma l'Amministrazione lo ha unilateralmente disdetto o comunque ha operato una decurtazione delle retribuzioni, più o meno pesante. Il caso più emblematico è quello della Sardegna;
- 4- regioni dove è stato rinnovato il contratto integrativo in perdita per i dirigenti, con una *reformatio in pejus* delle loro retribuzioni, con la firma solo di alcuni sindacati, come in Abruzzo.
- 5- regioni dove è stato rinnovato il contratto in perdita per i dirigenti come nel caso precedente, ma con l'accordo di tutti i sindacati: è il caso della Puglia.

Si è assistito quindi all'assurdo che in diverse regioni i dirigenti, come detto, hanno effettivamente visto decurtata la loro retribuzione e stanno subendo i recuperi di quanto già percepito, in altre sono state adottate soluzioni più creative, quali non corrispondere ai neo assunti la retribuzione di risultato o l'*assegno ad personam*, nel caso degli ex Presidi Incaricati.

Da non sottovalutare il fatto che la retribuzione di posizione è retribuzione fondamentale, per cui è parte "strutturale" della retribuzione: è assurdo procedere a nuove assunzioni e non provvedere a che i nuovi assunti possano percepire per intero lo stipendio loro spettante; di fatto, una parte del loro stipendio viene pagato dai dirigenti già in servizio.

E meno male che nessuno ha pensato ancora a decurtare le pensioni dei dirigenti cessati dal servizio nel 2008 e nel 2009!

La trattativa e il protocollo d'intesa

La questione è esplosa durante la trattativa per il rinnovo del terzo contratto: altro che perequazione interna ed esterna!

Una trattativa si è aperta con tra anni di ritardo, che si è trascinata stancamente per un anno, tra interruzioni, riprese e finte mobilitazioni, finché è emerso con tutta chiarezza che il vero macigno era l'incapienza dei Fondi Regionali.

Finalmente, dopo uno stallo di diversi mesi, il 15 marzo 2010 è stato firmato un protocollo di intesa tra il MIUR e le OO.SS. rappresentative, con l'aggiunta della UIL che ha firmato per adesione, che nelle intenzioni dei firmatari avrebbe dovuto risolvere il problema dell'incapienza dei Fondi Regionali; si tratta di un protocollo "al buio", di incerta natura giuridica: non viene indicata nemmeno quale sia la fonte normativa che ne dovrebbe essere alla base, sia essa di natura legislativa o contrattuale.

La cosa è talmente fuori da ogni logica e da ogni regola, che il documento merita un'analisi attenta; la facciamo in forma sinottica.

In premessa, si dice:

PROTOCOLLO	COMMENTO
E' volontà comune delle parti concludere al più presto il CCNL per l'Area V "relativo al biennio economico 2006/2007 e giuridico 2006/2009".	La cosa semplicemente non ha senso, in quanto a livello di CCNL il MIUR non è soggetto contrattuale, essendo la parte pubblica rappresentata dall'Aran.
E' propedeutico alla sottoscrizione del CCNL l'assicurazione da parte del MIUR che le somme contrattate con l'Aran verranno dal Ministero medesimo considerate come "effettivamente aggiuntive".	Il non senso continua: il MIUR inteso come Amministrazione "esegue" quanto stabilito dal CCNL, una volta che questo è stato stipulato, non ha voce in capitolo nella definizione delle norme contrattuali.
Le somme di cui sopra vanno considerate aggiuntive rispetto a "quelle già percepite o comunque dovute a seguito di sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro dei dirigenti scolastici".	Il non senso aumenta: cosa c'entrano i contratti individuali? La contrattazione ha natura collettiva, il riferimento corretto, eventualmente, sarebbe stato quello ai CIR attualmente vigenti ed in base a cui sono stati sottoscritti i contratti individuali, che peraltro, avendo natura amministrativa, possono essere impugnati dal lavoratore in sede giurisdizionale.

<p>E' volontà comune che il CCNL regolamenti la ripartizione del fondo nazionale prevedendone la ripartizione tra le regioni in rapporto all'organico di diritto; similmente, la contrattazione regionale determinerà gli importi della retribuzione di posizione e di risultato sulla base dell'organico di diritto e sulla base delle risorse annualmente assegnate.</p>	<p>A parte il fatto che al momento della stipula del protocollo non esisteva alcun fondo nazionale, va sottolineato che come ben sappiamo nei precedenti contratti si è fatto tutt'altro, non solo nella ripartizione, ma soprattutto definizione dell' ammontare delle risorse disponibili. Di nuovo: ma c'entra il Miur? Non è soggetto contrattuale!</p>
<p>Fino alla sottoscrizione di un nuovo CIR, rimane in vigore l'ultimo sottoscritto e certificato.</p>	<p>C'era bisogno di dirlo?</p>

Nel merito, le parti convengono sui seguenti punti:

<p>Il MIUR, tramite gli USR, farà in modo che vengano corrisposti gli arretrati agli aventi diritto.</p>	<p>Kaffiano: si vuole dire che gli USR dovranno ridare i soldi indebitamente sottratti, come sopra detto.</p>
<p>Le risorse da utilizzare per la contrattazione integrativa dell'anno 2010 non devono ricomprendere le economie degli anni precedenti.</p>	<p>Altro che non senso: di nuovo, che <i>c'azzecca</i> il MIUR? Addirittura si prendono impegni per il 2010, anche se si tratta di un'altra vigenza contrattuale, per cui nessuno può oggi prendere impegni per questo anno. Una curiosità: nel caso si registrino delle economie, che fine faranno?</p>
<p>Fino al 2009 compreso, non ci saranno aumenti sulla retribuzione di posizione e risultato, salvo eventuali incrementi stabiliti dal CCNL con relativa assegnazione di risorse aggiuntive.</p>	<p>Pazzesco! Viene annullata la contrattazione integrativa per almeno tre anni (2007/2008/2009), invadendo per di più la vigenza del secondo biennio economico 2008/2009, di cui il 15 marzo non si era nemmeno aperta la trattativa all'Aran.</p>

Non si era mai visto un simile *“assurdo giuridico”*: al di fuori del tavolo contrattuale si prendono degli impegni che non sono nella disponibilità delle parti sottoscrittenti, perché si tratta di materie demandate alla contrattazione nazionale; gli

impegni del MIUR, e soprattutto del MEF, andavano presi a monte, dal Comitato di Settore ed esplicitati nell'Atto di indirizzo.

Il protocollo non è solo un assurdo giuridico, ma anche un “suicidio contrattuale”, perché bloccando la retribuzione variabile⁹⁸ si potrebbe pensare che la categoria non ci abbia guadagnato niente, ma almeno non ci abbia rimesso, perché non dovrà dare indietro niente.

Non è affatto vero, la categoria ci ha rimesso, eccome!

Come abbiamo detto tante volte nel corso di questo lavoro, nei Fondi confluiscono anche risorse extracontrattuali, cioè la RIA dei pensionati e una quota-parte degli incarichi aggiuntivi; come abbiamo detto nel secondo capitolo, dal 2007 al 2009 è confluita nei Fondi la Ria dei pensionati pari a 26.138.006,14 euro a regime⁹⁹, risorse aggiuntive che in sede di contrattazione integrativa regionale si sarebbero trasformate in aumenti e che in base all'accordo andranno perse, con le conseguenze che abbiamo visto sopra di caduta verticale nei tassi di incremento della retribuzione nel terzo contratto rispetto ai due precedenti.

Di fatto, all'incapienza dei Fondi regionali abbiamo posto rimedio noi, con i nostri soldi, sacrificando gli aumenti che ci spettavano e che non percepiremo.

C'è però un “ma”: il protocollo ha natura extra-contrattuale, qual è la sua validità? Come può un “pezzo di carta” firmato da privati cittadini impegnare le parti in modo vincolante? Tanto per dire, in Abruzzo e Puglia è stato sottoscritto un contratto integrativo regionale, solo una norma contrattuale di livello superiore può dar luogo alla stipula di un nuovo contratto nelle due regioni che sani l'assurdità giuridica di una *reformatio in pejus*.

A prescindere dai contenuti, se si voleva dare validità cogente ai contenuti del protocollo, bisognava recepirne i contenuti nel CCNL: non è stato fatto, anzi forse si è complicato il problema.

La situazione dopo la firma del contratto

Nel CCNL non c'è traccia del blocco della retribuzione di posizione e di risultato al 2006, così come non si dice niente rispetto al fatto che le risorse fresche

⁹⁸

Salvo le risorse aggiuntive stanziare dal CCNL, bontà loro.

⁹⁹

Impossibile quantificare gli importi degli incarichi aggiuntivi.

stanziare per l'incremento dei Fondi, anzi ormai del Fondo Unico Nazionale debbano essere considerate come aggiuntive.

Riassumiamo qui alcune norme del contratto, di cui abbiamo parlato in precedenza:

- la retribuzione di posizione-parte fissa viene aumentata da 2.530,72 a 3.556,68 euro; questi aumenti sono stabiliti dal CCNL, non hanno bisogno di ulteriori passaggi, quindi potranno essere percepiti non appena stipulato in via definitiva il contratto;
- le risorse necessarie per la corresponsione della retribuzione di posizione-parte fissa sono a carico del Fondo Unico Nazionale;
- il Fondo è incrementato degli importi di cui abbiamo parlato nel secondo capitolo e che riprenderemo a breve;
- le risorse residue rispetto a quelle impegnate per la retribuzione di posizione-quota fissa vanno destinate alla retribuzione di risultato;
- il Miur determina il budget del Fondo Unico Nazionale e lo suddivide tra le regioni, sulla base dei posti in organico.

Appare evidente che non è stata data alcuna soluzione all'incapienza dei Fondi, anzi l'ultima norma citata appare molto pericolosa, perché a partire dal 2006 il MIUR rideterminerà il budget per ogni regione, per cui l'incapienza diventerà "ufficiale", mentre oggi è "ufficiosa". Inoltre, il passaggio dal criterio dei dirigenti in servizio a quello dei posti in organico non sarà certo indolore: qualcuno ci guadagnerà e qualcuno ci perderà.

Alcune interpretazioni sindacali sostengono che la rideterminazione da parte del MIUR avrà effetto a partire dal 2010; forse è quello che volevano scrivere, ma nel testo contrattuale non è indicata una data di decorrenza, per cui, essendo il contratto relativo al periodo 2006/2009, è chiaro che le norme si applicano a partire dal 2006.

Agli effetti pratici, il protocollo non ha sortito alcun effetto, gli USR si guardano bene dall'applicarlo, la storia non si è affatto conclusa.

Ma cosa succede se ignoriamo il protocollo e ci basiamo sull'unico testo che ha validità, il contratto?

Dopo la firma del CCNL siamo in grado di determinare la consistenza ipotetica del Fondo Unico Nazionale; riportiamo la tabella del primo capitolo:

Fondo Unico Nazionale

	CIN 2007	INCREMENTO RIA	INCREMENTO CONTRATTO	TOTALE
2006	100.611.677,78	0,00	0,00	100.611.677,78
2007	100.611.677,78	7.888.322,22	6.140.615,00	114.640.615,00
2008	100.611.677,78	15.932.845,63	8.020.419,00	124.564.942,41
2009	100.611.677,78	26.138.006,14	14.094.021,00	140.843.704,92

D'ora in avanti, non riporteremo più il 2006, perché non sono previsti né aumenti della retribuzione, né incrementi del Fondo.

Come detto, prioritariamente vanno accantonate le risorse necessarie per corrispondere la retribuzione di posizione-quota fissa¹⁰⁰:

Costo posizione fissa

ANNI	BUDGET	POS.FISSA PRO CAPITE	DIRIGENTI IN SERVIZIO	COSTO POS. FISSA
2007	114.640.615,00	3.166,68	7.636	24.180.768,48
2008	124.564.942,41	3.166,68	10.388	32.895.471,84
2009	140.843.704,92	3.556,68	10.748	38.227.196,64

Quello che resta è disponibile per la retribuzione variabile, di posizione e di risultato:

¹⁰⁰ Elaborazione propria su dati contrattuali e di fonte ministeriale; lo stesso vale per le tabelle seguenti.

Budget retribuzione variabile

ANNI	BUDGET TOTALE	COSTO POS. FISSA	BUDGET RETR. VARIABILE
2007	114.640.615,00	24.180.768,48	90.459.846,52
2008	124.564.942,41	32.895.471,84	91.669.470,57
2009	140.843.704,92	38.227.196,64	102.616.508,28

A questo punto, siamo in grado di stabilire l'importo della media pro capite per quanto attiene alla retribuzione variabile:

retribuzione variabile pro-capite

ANNI	BUDGET RETR. VARIABILE	BUDGET POSIZIONE VARIABILE	BUDGET RISULTATO	DIRIGENTI	POSIZIONE VARIABILEPRO CAPITE	RISULTATO PRO CAPITE
2007	90.459.846,52	76.890.869,54	13.568.976,98	7.636	10.069,52	1.776,97
2008	91.669.470,57	77.919.049,98	13.750.420,59	10.388	7.500,87	1.323,68
2009	102.616.508,28	87.224.032,04	15.392.476,24	10.748	8.115,37	1.432,12

A conclusione, possiamo quantificare la famosa, e finora solo ipotizzata, incapienza dei Fondi; basta verificare se la disponibilità di risorse dal 2007 al 2009 è sufficiente a corrispondere la stessa retribuzione variabile definita per il 2006:

Incapienza fondo Unico nazionale

ANNI SEGUENTI			2006		DIFFERENZA	
	POS.	RIS.	POS.	RIS.	POS.	RIS.
2007	10.069,52	1.776,97	8.073,65	1.424,76	1.995,87	352,21
2008	7.500,87	1.323,68	8.073,65	1.424,76	-572,78	-101,08
2009	8.115,37	1.432,12	8.073,65	1.424,76	41,72	7,36

Come si vede, per il 2007 siamo ancora in attivo, al punto che, come già detto, in alcune regioni addirittura è stato rinnovato il CIR del 2007, chiaramente a vantaggio dei dirigenti in servizio; per correttezza dobbiamo che il dato reale è leggermente peggiore, nel senso che l'attivo è sicuramente inferiore, perché i dirigenti in servizio sono 7.636 solo fino ad agosto, ma da settembre diventano 10.388, per cui in questi quattro mesi la spesa aumenta notevolmente.

Il 2008 è l'anno di maggiore sofferenza, ma le economie del 2007 potrebbero coprire il deficit del 2008; nel 2009 siamo di nuovo in attivo.

Bisogna infine ricordare che in queste simulazioni non è presente il dato della quota-parte degli incarichi aggiuntivi, perché non disponibile, per cui il dato reale è sicuramente più positivo rispetto a quanto qui ipotizzato.

Ma allora, tanto rumore per nulla? Non è così, perché nella simulazione abbiamo utilizzato tutti gli incrementi stabiliti dal CCNL, per cui non resterebbe niente per gli aumenti della retribuzione di risultato, i 40,51 euro di cui abbiamo parlato più volte; la paura è che finisca proprio così...

A questo punto, bisogna tornare al protocollo del 15 marzo, almeno da come noi lo abbiamo capito.

Secondo il protocollo, fino al 2009 non si dovrebbe procedere ad una vera e propria contrattazione integrativa regionale: gli importi della retribuzione variabile restano fermi al 2006; si dovrebbe procedere solo alla distribuzione delle risorse aggiuntive stanziata dal CCNL, che è quello che noi abbiamo fatto nella tabella seguente:

Utilizzo risorse aggiuntive ex CCNL

ANNI	BUDGET ex CCNL	AUMENTI POS.FISSA	DIRIGENTI IN SERVIZIO	COSTO POS. FISSA	BUDGET RISULTATO	RIS. PRO CAPITE
2007	6.140.615,00	635,96	7.636	4.856.190,56	1.284.424,44	168,21
2008	8.020.419,00	635,96	10.388	6.606.352,48	1.414.066,52	136,13
2009	14.094.021,00	1025,96	10.748	11.027.018,08	3.067.002,92	285,36

Come si vede, una volta detratta la quota necessaria per coprire la corresponsione della quota fissa della retribuzione di posizione, rimane ben poco per la retribuzione di risultato: siamo sull'ordine dei 10 o 20 euro al mese; ci domandiamo da dove sia uscita la cifra dei 40,51 euro di cui parlano i sindacati e che in questo lavoro è stata presa per buona.

A parte la difficile praticabilità giuridica di quanto previsto dal protocollo, il risultato non cambia molto rispetto a quanto da noi sopra ipotizzato di un normale rinnovo dei contratti regionali; almeno, in questo caso, gli USR non potrebbero fare le bizze e si tornerebbe alla normalità in tutte le regioni italiane.

CAPITOLO V

PROBLEMI DI SPEREQUAZIONE

Eppure, come già detto, la vicenda dei dirigenti delle istituzioni scolastiche si era aperta nel 2000 con ben altre prospettive; l'equiparazione economica doveva essere la logica ed inevitabile conseguenza dell'equiparazione giuridica, l'adeguamento doveva avvenire nell'ambito del primo contratto della dirigenza scolastica, dove si sarebbe andati a definire il nuovo status giuridico ed economico dei capi di istituto.

Come abbiamo visto, le cose sono andate in modo ben diverso; oggi siamo al punto che la perequazione anziché avvicinarsi si allontana, anzi è emerso un altro problema di perequazione, interno alla categoria.

Vediamo separatamente le due questioni.

1-LA SPEREQUAZIONE ESTERNA

Il mondo della scuola, soprattutto nella sua componente di sindacalismo autonomo, da sempre è all'inseguimento (vano) di una perequazione nei confronti di altri settori professionalmente comparabili: si è andati dall' *aggancio all'università agli stipendi europei*. Lo stesso sta avvenendo per i dirigenti scolastici con la loro rivendicazione dell'equiparazione al resto della dirigenza pubblica, in particolare a quella ministeriale, perché considerata la più vicina da un punto di vista professionale e la più "povera" tra tutte le dirigenze pubbliche, quindi quella più facilmente agganciabile.

Una dirigenza di serie B?

Ma se la perequazione con il resto della dirigenza pubblica è la rivendicazione storica dei dirigenti delle istituzioni scolastiche e non si riesce ad ottenerla, anzi... viene da chiedersi: si tratta forse di una dirigenza di serie B?

Per dare una risposta, proviamo a fare un sia pur grossolano raffronto tra diverse dirigenze, mettendo a confronto in un quadro sinottico i dirigenti preposti a uffici dirigenziali generali (direttori generali), i dirigenti preposti ad uffici di livello non generale (dirigenti di seconda fascia), i dirigenti delle istituzioni scolastiche: il raffronto viene effettuato per i diversi aspetti della funzione dirigenziale, le prerogative e le competenze ad essa connesse, sulla base della normativa di cui al D.Lgs 165/2001.

Direttori generali	Dirigenti	Dirigenti delle istituzioni scolastiche
---------------------------	------------------	--

Indirizzo politico

L'organo politico responsabile definisce gli obiettivi, le priorità, i programmi tramite direttive generali, che guidano l'azione del Direttore	Il Direttore attribuisce ai dirigenti diversi incarichi gestionali o di progetto, al fine di attuare le direttive generali	Il D.S. è il responsabile legale dell'istituzione, per cui la sua azione si basa prioritariamente su disposizioni di legge e su decisioni degli organi della scuola, oltre che su direttive del Direttore dell'USR
---	--	--

Conferimento dell'incarico

L'incarico è conferito dall'organo politico	L'incarico è conferito dal dirigente generale	L'incarico è conferito dal dirigente generale
---	---	---

Assegnazione delle risorse

L'organo politico responsabile assegna le risorse necessarie per attuare le direttive	Il dirigente generale assegna le risorse umane, finanziarie e materiali in rapporto alle funzioni delegate	Diversi Enti pubblici assegnano le risorse umane, finanziarie, materiali e strumentali
---	--	--

Gestione amministrativa

Cura l'organizzazione degli uffici subordinati e adotta gli atti amministrativi non delegati ai dirigenti	Cura l'attuazione dei progetti e le gestioni amministrative assegnate dal dirigente generale	Assicura la gestione unitaria dell'istituzione per il raggiungimento dei fini istituzionali, secondo criteri di efficacia ed efficienza
---	--	---

Gestione finanziaria

Esercita poteri di spesa e di acquisizione delle risorse, in base alle competenze degli uffici	Esercita poteri di spesa e di acquisizione delle risorse, in base ai progetti e alle gestioni assegnate	Esercita poteri di spesa e di acquisizione delle risorse, anche oltre le strette competenze assegnate per legge
--	---	---

Gestione del personale e relazioni sindacali

Gestisce il personale ed è titolare delle relazioni sindacali	Gestisce il personale, ma non è titolare di relazioni sindacali	Gestisce il personale ed è titolare delle relazioni sindacali
---	---	---

Contenzioso

Decide sui ricorsi gerarchici per atti non definitivi dei dirigenti; promuove e resiste alle liti ed ha il potere di conciliare e di transigere.	Non ha poteri e competenze in materia, se non su delega	Decide sui ricorsi gerarchici; subisce il contenzioso, ma non ha poteri decisionali in merito, se non su delega
--	---	---

Responsabilità dirigenziale

Risponde dei risultati raggiunti in rapporto agli obiettivi e alle direttive; in caso di risultati negativi o di inosservanza delle direttive è sottoposto a sanzioni	Risponde dei risultati raggiunti in rapporto agli obiettivi e alle direttive; in caso di risultati negativi o di inosservanza delle direttive è sottoposta a sanzioni	Risponde dei risultati raggiunti in rapporto agli obiettivi e alle direttive, <i>tenendo conto della specificità delle funzioni</i> ; in caso di risultati negativi o di inosservanza delle direttive è sottoposta a sanzioni
---	---	---

Lontano da noi ogni pretesa di oggettività scientifica, ma è indubitabile che dal prospetto sinottico viene fuori che la qualifica del dirigente delle istituzioni scolastiche ha funzioni, competenze, attribuzioni che sono proprie più degli organi di vertice dell'Amministrazione, che degli organi subordinati.

La cosa non deve meravigliare, se solo si considera che il dirigente scolastico è un organo monocratico, rappresentante legale e responsabile gestionale di un'istituzione autonoma a rilevanza costituzionale, che interloquisce con una pluralità di soggetti istituzionali e non istituzionali, con possibilità di espandere il servizio e di acquisire a tal fine risorse aggiuntive, oltre quanto stabilito per legge.

Il fatto è che la dirigenza delle istituzioni scolastiche è l'ultima nata tra le dirigenze pubbliche, è stata istituita dalla Legge 59/97 e successivi provvedimenti attuativi, è stata materialmente attribuita solo con il primo settembre del 2000.

Naturalmente, esisteva anche in precedenza una figura di Capo di Istituto diversamente nominata (Preside nella scuola secondaria, Direttore Didattico nella scuola primaria), ma il ruolo e la funzione erano giuridicamente considerati di livello direttivo, in un'ottica di assoluta centralizzazione del servizio; solo in corrispondenza

con l'attribuzione dell'autonomia alle istituzioni scolastiche è stata attribuita anche ai Capi di Istituto la qualifica dirigenziale.

Con la stipula del primo contratto di Area relativo al biennio 2000/01, si doveva realizzare appunto la perequazione con il resto della dirigenza pubblica, cosa che come ben sappiamo non si è verificata non solo nell'ambito del primo contratto, ma anche negli anni seguenti.

Di qui un *gap* che non si riesce a colmare. Indagare sulle cause esula dagli obiettivi di questo lavoro, ma appare evidente che si tratta di un aspetto di questioni molto più generali, dall'importanza che la società italiana attribuisce alla cultura e alla formazione alla mancata definizione di un assetto pienamente autonomistico del servizio di istruzione.

La sperequazione nei tre contratti

Vediamo comunque cosa è successo nel corso dei tre contratti, distinguendo al solito tra retribuzione fissa e retribuzione variabile.

La retribuzione di posizione-quota fissa

Come sappiamo, nel primo contratto si è fatto di tutto per "agganciare" l'Area I almeno nello stipendio tabellare e lo stesso è stato fatto nei due contratti seguenti; ben diverso è il discorso se si prende in esame la retribuzione di posizione/quota fissa, dal primo al terzo contratto¹⁰¹:

Posizione fissa-Differenza Area I ed Area V

	AREA I	AREA V	DIFFERENZA
PRIMO CONTRATTO	8.779,77	1.477,07	7.302,70
SECONDO CONTRATTO	11.262,77	2.530,72	8.732,05
TERZO CONTRATTO	12.155,61	3.556,68	8.598,93

¹⁰¹

Elaborazione propria su dati contrattuali; lo stesso vale per le tabelle seguenti.

La differenza è netta, addirittura aumenta nel tempo; di conseguenza, sin dal primo contratto, nell'Area V lo stipendio tabellare fa la parte del leone, oltre il 95% della retribuzione fissa, mentre nell'Area I sta intorno all'80%:

Incidenza stipendio tabellare

	AREA I		AREA V	
	V.A.	V.P.	V.A.	V.P.
Stipendio	36.151,98	80,46	36.151,98	96,07
Posizione fissa	8.779,77	19,54	1.477,07	3,93
Totale	44.931,75	100	37.629,05	100,00

Sostanzialmente identica la situazione dopo il secondo ed il terzo contratto; del resto, la cosa non desta meraviglia, dato che la scelta strategica nei contratti dell'Area V è stata quella dell'allineamento con l'Area I almeno sullo stipendio tabellare, impiegando per raggiungere questo obiettivo quasi tutte le risorse disponibili, con conseguente sottovalutazione delle altre voci della retribuzione.

La retribuzione di posizione-quota variabile

Vediamo ora la retribuzione di posizione-quota variabile:

Posizione variabile-Differenza Area I ed Area V

	AREA I	AREA V	DIFFERENZA
PRIMO CONTRATTO	11.534,20	3.239,06	8.295,14
SECONDO CONTRATTO	17.863,73	7.939,61	9.924,12
TERZO CONTRATTO	19.292,83	7.939,61	11.353,22

Va detto che nel caso della retribuzione variabile per l'Area V non abbiamo importi precisi, ma di stime che si basano essenzialmente sul Conto Economico dello Stato; inoltre, si è fatto una media tra i diversi Ministeri.

Per il terzo contratto, va notato che non sono stati stipulati i contratti integrativi. Per l'Area I abbiamo considerato un aumento dell'8% rispetto al 2006, mentre per l'Area V non c'è problema: come già detto, nel terzo contratto non ci sono aumenti...E' evidente che la differenza non può che aumentare.

La retribuzione pensionabile

Dato che la retribuzione di posizione, sia la parte fissa che quella variabile, è valutata per intero ai fini della definizione della base pensionabile, è importante valutare in totale la differenza tra Area I ed Area V relativamente all'intera retribuzione di posizione:

Posizione -Differenza Area I ed Area V

	AREA I	AREA V	DIFFERENZA
PRIMO CONTRATTO	20.313,97	4.716,13	15.597,84
SECONDO CONTRATTO	29.126,50	10.470,33	18.656,17
TERZO CONTRATTO	31.448,44	11.496,29	19.952,15

Forse è questo il dato da cui emerge con più chiarezza cosa è successo in questi dieci anni: per conseguire l'obiettivo di bandiera dell'allineamento sulla retribuzione tabellare, la differenza sulla retribuzione di posizione è aumentata di quasi il 30%; se poi prende in esame l'intera retribuzione pensionabile la differenza in termini assoluti rimane naturalmente la stessa, dato che lo stipendi tabellare è uguale nelle due aree:

Retribuzione pensionabile -Differenza Area I ed Area V

	AREA I	AREA V	DIFFERENZA
PRIMO CONTRATTO	56.465,95	40.868,11	15.597,84
SECONDO CONTRATTO	69.256,48	50.600,31	18.656,17
TERZO CONTRATTO	74.759,14	54.806,99	19.952,15

Conclusioni: la retribuzione fissa, interamente pensionabile, dell'Area V si attesta intorno al 72/73% rispetto a quella dell'Area I e il rapporto rimane sostanzialmente costante nel tempo.

La retribuzione di risultato

Per la retribuzione di risultato, è veramente difficile fare delle cifre, perché i contratti integrativi vengono sottoscritti con molto ritardo e naturalmente del contratto integrativo per il 2006/2009 non se ne parla ancora. Dato però che ai nostri fini non interessa la precisione ma l'ordine di grandezza, tornando alla nostra terminologia indichiamo per l'intera retribuzione variabile un importo di 35.000 euro, desumendolo anche dagli stipendi dei dirigenti del MIUR consultabili sul sito del Ministero.

Tra atti di indirizzo, ordini del giorno e dichiarazioni a verbale

Il problema della perequazione è stato oggetto di un'infinità di prese di posizione, dagli atti di indirizzo per il rinnovo dei contratti agli ordini del giorno parlamentari, dagli auspici di tutte le forze politiche alle dichiarazioni a verbale dei diversi contratti; si potrebbe dire: tanto rumore per nulla...

L'ultimo prodotto in questa direzione è un comma inserito nel testo dell'ultimo contratto¹⁰²:

“In relazione all’obiettivo della equiparazione retributiva dei dirigenti dell’Area V con la restante dirigenza pubblica, in coerenza con quanto stabilito dall’ordine del giorno della Camera dei Deputati (A.C. 1746 Bis – A), le parti concordano di rinviare al prossimo rinnovo contrattuale, nel rispetto delle autonome determinazioni del comitato di settore, l’ulteriore esame delle connesse problematiche e la definizione delle più opportune soluzioni, nella direzione del suddetto riallineamento retributivo.”

Sicuramente l’obiettivo era quello di dare maggior forza alla rituale dichiarazione di intenti, ma l’effetto è opposto: le parti concordano...Come se anche le OO.SS. condividessero la necessità di rimandare la perequazione esterna al prossimo contratto. Almeno prima ce lo imponevano!

Comunque, non poteva mancare una dichiarazione a verbale:

“Le organizzazioni sindacali FLC-CGIL, CISL-SCUOLA, UIL-SCUOLA, SNALS-CONFSALE e ANP-CIDA all’atto di sottoscrizione dell’ipotesi di accordo del secondo biennio economico, assumono congiuntamente l’impegno ad operare in tutte le sedi per dare concreta applicazione alla norma programmatica di cui all’art.5, comma 2, relativa al raggiungimento dell’obiettivo della perequazione esterna.”

Le risorse per la perequazione

La perequazione, naturalmente, è un problema di...soldi! Al primo gennaio 2010, tenendo conto dei rinnovi contrattuali 2006/2009, anche se con una certa approssimazione come appena detto, la differenza tra Area V ed Area I al netto della RIA, è la seguente:

¹⁰²

Art. 5, comma 2 del CCNL biennio economico 2008-09

Differenza retribuzione media al netto della RIA-Lordo Dipendente

	AREA I	AREA V	DIFFERENZA
Stipendio	43.310,70	43.310,70	0
Posizione fissa	12.155,61	3.556,68	8.916,55
Retribuzione variabile	35.000,00	10.025,63	24.974,37
Totale	90.466,31	56.893,01	33.890,92

La differenza tra Area I ed Area V si colloca intorno ai 35.000 euro, ragionando naturalmente sulla media.

A questo punto, si può procedere ad una stima delle risorse necessarie per arrivare alla perequazione; i conti vanno però fatti non lordo-dipendente, ma lordo-stato¹⁰³:

Differenza retribuzione media al netto della RIA-Lordo Stato

	AREA I	AREA V	DIFFERENZA
Stipendio	59.933,35	59.933,35	0,00
Posizione fissa	16.820,93	4.921,73	12.338,72
Retribuzione variabile	48.433,00	13.873,47	34.559,53
Totale	125.187,28	78.728,55	46.898,26

Per arrivare alla perequazione, considerando un organico di 10.500 dirigenti scolastici, è necessario uno stanziamento aggiuntivo di circa 500 milioni di euro!

Per rendersi conto dell'”enormità” della somma per le nostre abitudini da “poverelli”, basti pensare che per il primo contratto furono stanziati 240 miliardi di lire, cioè 123.949.655,78: è necessario uno stanziamento quattro volte superiore.

Comunque, grazie a Tremonti, per diversi anni questi problemi non ce li porremo più.

¹⁰³

Gli oneri a carico dello Stato sono stati da noi considerati nella misura del 38,38%.

2-LA SPEREQUAZIONE INTERNA

Oltre alla sperequazione esterna, a partire dal 2007 se ne è creata un'altra, in questo caso all'interno della categoria; oggi abbiamo tre tipi di dirigenti che, a parità di condizioni, godono di una diversa retribuzione.

Tre tipi di dirigente

Potrà sembrare strano, ma, a parità di funzioni, abbiamo oggi una differenziazione retributiva tra diversi "tipi" di dirigente.

Per renderla evidente, è bene rifarsi a degli esempi concreti, prendendo in esame tre dirigenti che si trovano in una situazione di servizio del tutto identica:

- hanno un'età intorno ai 60 anni;
- hanno intorno ai trentacinque anni di servizio effettivo;
- provengono dai ruoli dei docenti della scuola secondaria di primo grado;
- prestano servizio nel Lazio, in scuole di seconda fascia (a cui corrisponde una retribuzione di posizione e di risultato molto vicino alla media).

Questi tre dirigenti si differenziano per la loro "origine dirigenziale", cioè per la diversa epoca e/o per la differente modalità di accesso alla dirigenza:

- il primo è un "vecchio dirigente", già di ruolo al momento dell'attribuzione della dirigenza, il 1 settembre del 2000;
- il secondo è un ex Preside Incaricato, o meglio al momento dell'assunzione a dirigente svolgeva la funzione di Preside Incaricato;
- il terzo è un ex docente, o meglio al momento dell'assunzione a dirigente svolgeva la funzione di docente.

I tre dirigenti hanno in godimento le seguenti retribuzioni mensili¹⁰⁴:

¹⁰⁴ Elaborazione nostra, su dati CCNL e CIR del Lazio; per ottenere il totale netto sono stati detratti un 11,39% di ritenute previdenziali ed assistenziali ed un 30% di imposte

Retribuzioni mensili per tipologia di dirigente

DIRIGENTE	STIPENDIO	POSIZIONE FISSA	POSIZIONE VARIABILE	RISULTATO	RIA ASSEGNO AD PERSONAM	TOTALE LORDO	TOTALE NETTO
VECCHIO	3.086,92	194,67	717,22	158,66	616,23	4.773,70	2.960,98
EX PRESIDE INCARICATO	3.086,92	194,67	717,22	158,66	558,00	4.715,47	2.924,86
EX DOCENTE	3.086,92	194,67	717,22	158,66	0,00	4.157,47	2.578,75

Abbiamo voluto indicare anche lo stipendio netto, seppure calcolato in modo un po' grossolano, per rendere evidente che non si tratta di cifre di poco conto.

Come si può agevolmente constatare, le prime quattro voci sono uguali, mentre la quinta fa la differenza: tra il vecchio dirigente e il nuovo dirigente ex Preside incaricato non c'è praticamente differenza (il primo ha la RIA ed il secondo ha *l'assegno ad personam*, con una differenza minima), mentre il terzo semplicemente...non ha niente!

Il nuovo dirigente proveniente dalla docenza si trova ad avere circa 350/380 euro netti al mese in meno rispetto agli altri due colleghi, ribadiamo: a parità di condizioni; si tratta di una differenza pesante, che opera una discriminazione non motivata tra persone che svolgono lo stesso lavoro.

L'importanza dell'anzianità

Nel settore scuola, l'anzianità, o meglio la progressione di carriera per anzianità, ha avuto sempre un'importanza fondamentale, per il semplice motivo che non esiste una carriera vera e propria; non per niente, il comparto scuola è l'unico dove esiste ancora una progressione economica basata sull'anzianità, nonostante l'esplicito divieto del D.Lgs 29/93.

Per quanto riguarda i dirigenti scolastici, già nell'ordinamento pubblicistico, vigeva un riconoscimento nella nuova carriera direttiva di metà del servizio prestato nella carriera docente, servizio riconosciuto sia ai fini giuridici che economici¹⁰⁵; nel passaggio alla regolamentazione contrattuale, il riconoscimento è rimasto, è stato anzi migliorato, mediante il meccanismo del maturato economico, previsto dai contratti di comparto.

¹⁰⁵

Art. 486 del D.Lgs 297/94.

Come già detto, al momento della stipula del primo contratto di Area, la carriera per anzianità fu abrogata, riconoscendo però quanto già maturato: la famosa Ria di cui tante volte si è parlato.

Quanto stabilito dal primo contratto dirigenziale aveva una sua logica, basata su tre principi:

- riconoscimento di quanto maturato a livello individuale
- eliminazione della Ria per i futuri dirigenti assunti dopo la stipula del primo contratto
- adeguata contropartita per costoro, tramite il conferimento ai Fondi Regionali della Ria dei pensionati.

Come già detto, nella fase di passaggio i “vecchi” dirigenti godono di un doppio beneficio (Ria in godimento+quota parte della conferimento della Ria dei pensionati), ma si doveva trattare di una fase transitoria dove qualcuno godeva di un privilegio, ma nessuno veniva danneggiato.

Nel secondo contratto, però, è stato istituito l'*assegno ad personam* per gli ex Presidi Incaricati, un istituto giuridico che è diverso dalla Ria, ma alla fin fine non è altro che un riconoscimento dell'anzianità maturata nella carriera docente, per cui si è creata una situazione assurda, che abbiamo illustrato nel paragrafo precedente; oggi abbiamo quasi l'80% della categoria che gode di una forma di riconoscimento dell'anzianità ed un 20% che non ne gode.

Qui non si tratta di una sperequazione verso l'esterno (mal comune, mezzo gaudio...), ma di una interna alla stessa categoria; dato che non si tratta di cifre di poco conto, gli interessati la vivono come una profonda ingiustizia, non tanto nei confronti dei “vecchi” dirigenti, quanto nei confronti dei nuovi dirigenti ex Presidi Incaricati, facendo rivivere la contrapposizione tra “ordinaristi” e “riservisti” vissuta durante l'espletamento del concorso. Si è creata così una frattura molto pericolosa per la tenuta stessa della categoria come corpo professionale unitario.

Va sottolineato che nelle altre aree contrattuali gli impiegati che diventano dirigenti mantengono la RIA in godimento, a carico della fiscalità generale; l'ultimo CCNL dell'Area I stabilisce¹⁰⁶

“All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di un incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento”.

Nella prima tornata contrattuale e in quella seguente l'Aran si è rifiutata di fare lo stesso con i docenti che diventano dirigenti, con la motivazione che nel contratto di comparto non è prevista una voce denominata “RIA”; in effetti, nel contratto di comparto lo stipendio tabellare si articola ancora per “gradoni” ed ingloba la progressione economica per anzianità.

¹⁰⁶

Art. 21, comma 4; la norma è stata introdotta sin dal primo contratto.

Va però evidenziato che, come ben sappiamo, nemmeno per i “vecchi dirigenti” esisteva nel 2000 una voce denominata RIA, fu istituita nell’ambito del primo contratto, similmente, nel secondo contratto è stato istituito l’*assegno ad personam*, che in termini monetari equivale alla RIA, come sopra evidenziato; perché non si può fare lo stesso per i neo dirigenti provenienti dalla carriera docente?

Anche se non risolta, la questione è stata comunque ripresa nel terzo contratto da poco sottoscritto.

Per la verità, prima del contratto, il problema era già stato affrontato in un’Intesa sottoscritta tra MIUR ed OO.SS. il 29 aprile 2010.

L’Intesa si presenta come un oggetto misterioso, al pari del protocollo del 15 Marzo di cui abbiamo già ampiamente parlato.; non si sa quale sia la natura giuridica, nel testo non viene nemmeno indicata la data; comunque, questi sono i contenuti:

- su richiesta delle OO.SS., il Miur integra di 5 milioni una tantum di euro le risorse previste dall’Atto di Indirizzo per il rinnovo del contratto;
- dato che al momento queste risorse non esistono “... *il Ministero provvederà, in tempi rapidissimi a rendere disponibile la somma...con il primo atto normativo utile.*”

Qui siamo veramente fuori da qualsiasi quadro di corrette relazioni sindacali: le risorse per il rinnovo dei Contratti Nazionali sono infatti assegnate dai Comitati di Settore, nell’ambito degli Atti Indirizzo, sulla base degli stanziamenti definiti dalla Legge Finanziaria o da altre Leggi; chissà cosa si intende poi per “primo atto normativo utile”!

Nel merito, si parla di uno stanziamento “una tantum”, non si sa a quale anno o periodo si riferisca, a rigor di logica potrebbe servire solo per tappare un buco momentaneo, non certo per risolvere un problema strutturale. Questo autentico papocchio, è stato comunque ripreso nel testo contrattuale, nel tentativo di dargli un minimo di credibilità¹⁰⁷:

“In attuazione dell’intesa tra MIUR e organizzazioni sindacali del 29/4/2010, le parti torneranno ad incontrarsi per la sottoscrizione dell’accordo relativo al riconoscimento dei benefici economici in ordine alla integrazione delle risorse contrattuali, entro trenta giorni dalla emanazione dello specifico atto normativo e dei conseguenti indirizzi, contenenti gli appositi stanziamenti aggiuntivi.”

Viene stabilita una sequenza contrattuale, in modo che si possa riaprire la trattativa non appena stanziati i 5 milioni dell’Intesa; certo, dopo il D.L. 78/2010 appare veramente problematico che ci possa essere uno stanziamento aggiuntivo, sia pur minimo, e che si possa riaprire la contrattazione...ma cerchiamo di non essere pessimisti!

¹⁰⁷

CCNL Biennio Economico, art. 5, comma 1

Viene anche stabilita la destinazione dei 5 milioni aggiuntivi¹⁰⁸:

“In relazione all’art. 5, comma 1 ed alla sequenza contrattuale ivi prevista, le parti sono concordi nel ritenere che il confronto sugli ulteriori benefici economici debba prioritariamente affrontare i problemi di perequazione retributiva interna all’area, evidenziati nel corso del negoziato relativo al presente CCNL.”

Si affronta infine anche la questione della natura dell’atto normativo che dovrebbe stanziare i 5 milioni¹⁰⁹; si dice che le risorse devono provenire dal bilancio del Miur, a legislazione invariata, per cui si dovrebbe trattare di una variazione nello stato di previsione del Ministero.

Le risorse aggiuntive dovrebbero servire, *prioritariamente*, per la perequazione interna; fermo restando che il D.L. 78/2010 non sembra dare adito ad alcuna speranza, non viene nemmeno risolto il problema di uno stanziamento *una tantum* che dovrebbe risolvere un problema strutturale.

Infine, 5 milioni *una tantum* sembrano in ogni caso veramente pochi; proviamo anche qui a fare una simulazione, in modo da determinare almeno l’ordine di grandezza delle risorse aggiuntive necessarie per la perequazione interna.

Procediamo definendo gli importi di una possibile “Ria dei Docenti”, utilizzando lo stesso metodo usato per determinare la Ria dei dirigenti in occasione del primo contratto di Area:

Ria docente scuola elementare e materna

CLASSE	LIRE	EURO	RIA
0	18.406.000	9.505,91	0,00
15	24.787.000	12.801,42	3.295,51
21	27.689.000	14.300,18	4.794,27
28	30.552.000	15.778,79	6.272,89
35	32.684.000	16.879,88	7.373,97

Ria docente scuola media

CLASSE	LIRE	EURO	RIA
0	20.885.000	10.786,20	0
15	28.289.000	14.610,05	3.823,85
21	31.657.000	16.349,48	5.563,27
28	34.961.000	18.055,85	7.269,65
35	37.410.000	19.320,85	8.534,45

¹⁰⁸ Dichiarazione congiunta n. 1

¹⁰⁹ Dichiarazione congiunta n. 2

Ria docente scuola media

CLASSE	LIRE	EURO	RIA
0	20.885.000	10.786,20	0
15	29.538.000	15.255,10	4.468,90
21	34.294.000	17.711,37	6.925,17
28	37.410.000	19.320,65	8.534,45
35	39.894.000	20.603,53	9.817,33

Sulla base del medesimo contratto di comparto vigente nel 2001 sia per i docenti che per i direttivi, sono stati determinati gli importi della Ria dei docenti, naturalmente differenziati a seconda dell'ordine di scuola e a seconda dell'anzianità maturata¹¹⁰.

Non badando alla precisione, se ipotizziamo un costo medio pro capite lordo stato di 10 mila euro per 2 mila "ordinaristi" oggi in servizio, per arrivare alla perequazione interna sono necessari 20 milioni di risorse aggiuntive; per i futuri dirigenti, per tutti futuri dirigenti dei prossimi anni, quanto servirà?

Per finire la simulazione, riprendiamo la tabella relativa agli stipendi dei tre tipi di dirigente ed ipotizziamo che il nostro amico ex docente abbia il riconoscimento di una Ria corrispondente alla classe retributiva di 28 anni; abbiamo:

Retribuzioni mensili per tipologia di dirigente-Ria docenti

DIRIGENTE	STIPENDIO	POSIZIONE FISSA	POSIZIONE VARIABILE	RISULTATO	ANZIANITA'	TOT LORDO	TOT NETTO
VECCHIO	3.086,92	194,67	717,22	158,66	616,23	4.773,70	2.960,98
EX PRESIDE INCARICATO	3.086,92	194,67	717,22	158,66	558,00	4.715,47	2.924,86
EX DOCENTE	3.086,92	194,67	717,22	158,66	559,20	4.716,67	2.925,61

non c'è bisogno di dire altro, è questa la strada da perseguire.

Vogliamo infine segnalare un'ulteriore anomalia.

¹¹⁰

Non sono stati considerati i ratei, per non appesantire la trattazione.

Tra i dirigenti in servizio nel 2000, i più giovani non avevano naturalmente un'anzianità elevata, per cui è stata loro riconosciuta una RIA di importo non elevato, sull'ordine dei 200/300 euro al mese.

Costoro sono penalizzati rispetto ai colleghi che, pur essendo diventati dirigenti 10 o 15 anni dopo, godono di un *assegno ad personam* di importo superiore alla loro RIA; i colleghi rimasti docenti hanno infatti continuato a maturare anzianità, mentre i “vecchi dirigenti” sono fermi al 2000.

CAPITOLO VI

DA BRUNETTA A TREMONTI

Il 2009, mentre si trascinava stancamente la vicenda contrattuale, si è chiuso con una prospettiva nuova, aperta in modo quasi insperato dal D.Lgs 150/2009; ad un certo punto, ci si è posti la domanda: si può sperare in Brunetta?

Purtroppo, con il 2010 è calato di nuovo il gelo: si è passati da Brunetta a Tremonti, dal D.Lgs 150/2009 al D.L. 78/2010.

1-IL D.LGS 150/2009

Il Decreto Legislativo 150/2009 si presenta come una vera e propria riforma della Pubblica Amministrazione, una corposa rivisitazione del D.Lgs 29/93 (oggi 165/2001); naturalmente qui interessa il Titolo IV, le nuove norme in materia di ordinamento del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, in particolare le nuove norme sulla contrattazione.

Le norme

Il Decreto stabilisce una drastica semplificazione dei comparti e delle aree di contrattazione: non più di quattro; per tener conto delle eventuali specificità, si potranno eventualmente costituire apposite sezioni contrattuali all'interno dei diversi comparti/aree¹¹¹.

I tempi

Le nuove norme si applicano a decorrere dalla tornata contrattuale successiva a quella in corso¹¹²; la disposizione appare del tutto razionale, dato che quella in corso al momento dell'emanazione del Decreto, si è chiusa in tutti i comparti e le aree con il 2009, per cui la prossima tornata avrebbe dovuto riguardare il triennio 2010/12, unificando parte normativa e parte economica; questo, naturalmente, prima di Tremonti.

¹¹¹ Art.54.

¹¹² Art. 65, comma 5.

Le conseguenze per l'Area V

La disposizione sulle aree contrattuali fa sperare che, quando si riaprirà la contrattazione, i dirigenti delle istituzioni scolastiche escano finalmente da quella che lo scrivente ha chiamato la "riserva indiana", l'AreaV della dirigenza, dove appunto sono collocati solo i dirigenti delle istituzioni scolastiche (più, per la verità, i due dirigenti dell'Afam).

Dato che si andrà inevitabilmente ad una ricomposizione delle Aree, è utile ricordare come si è giunti alle attuali otto Aree.

Si è partiti guarda caso con quattro Aree:

- Area I: dirigenza ministeriale
- Area II: dirigenza delle Regioni e delle Autonomie Locali
- Area III: dirigenza amministrativa della Sanità
- Area IV: dirigenza medica della sanità

La quinta, quella della dirigenza scolastica, si è aggiunta con il CCNQ del 1998 e ha permesso l'apertura della trattativa per la stipula del primo CCNL 2000/01.

In seguito, per scorporo dalle precedenti e/o a seguito di provvedimenti legislativi che hanno creato nuove realtà amministrative, sono sorte altre tre aree, arrivando così ad un totale di otto:

- Area VI: dirigenza Agenzie Fiscali ed Enti Pubblici non Economici
- Area VII: dirigenza Ricerca ed Università
- Area VIII: dirigenza Presidenza Consiglio dei Ministri ed Enti di cui all'art. 70 del D.Lgs 165/2001.

Certo, tutto può succedere, anche che la dirigenza delle istituzioni scolastiche venga di nuovo lasciata nella riserva indiana di un'area a se stante, non certo per motivi di razionalità gestionale o amministrativa, ma per il semplice motivo tutto "politico"; c'è il rischio che nessuno voglia accollarsi la grana di una dirigenza molto numerosa, a cui bisognerebbe concedere se non altro il minimo percepito dagli altri, un minimo che, come abbiamo visto, in termini di risorse aggiuntive è molto pesante.

Di fatto, la suddivisione in quattro aree più logica appare la seguente, riprendendo un po' le originarie quattro aree:

- Area I, dirigenza Ministeriale, con un'apposita sezione contrattuale per l'attuale Area VIII relativa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Area II, dirigenza della Sanità, con un'apposita sezione per la dirigenza medica, come esplicitamente previsto dall'art. 54, comma 2 del decreto
- Area III, dirigenza delle Regioni e delle Autonomie locali
- Area IV delle Autonomie Funzionali, che dovrebbe accorpate le attuali Aree VI e VII

Dove collocare la dirigenza delle istituzioni scolastiche? Le possibilità sono due: o nell'Area I o nell'Area IV, in continuità con un dualismo che intende privilegiare l'aspetto di dirigenza al pari delle altre oppure l'aspetto della specificità.

La trattativa è già iniziata, sembra profilarsi un'Area della formazione e della conoscenza (Scuola-Università-Ricerca), che rischia di nuovo la marginalizzazione rispetto alle altre tre corazzate, ma per i dirigenti scolastici qualsiasi cosa è meglio dell'attuale Area V.

2-II D.L. 78/2010

Il D.L. 78/2010 investe un'infinità di materie, in questa sede affronteremo naturalmente solo gli aspetti legati alla retribuzione dei dirigenti delle istituzioni scolastiche.

Blocco degli stipendi

L'art.9, al comma 1, recita:

“Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche ... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010...”

Il testo è chiarissimo: il totale degli emolumenti per gli anni 2011, 2012 e 2013 non può essere superiore a quello del 2010; vengono quindi fatti salvi gli effetti della tornata contrattuale 2006/2009, che vanno a regime appunto nel 2010, ivi compresi gli aumenti previsti dal contratto 2006/2009, che saranno materialmente corrisposti nel corso del 2010.

Il comma 4 prevede addirittura la nullità delle clausole contrattuali relative al biennio 2008/2009 nel caso fosse stato sfiorato il 3,2% di aumento previsto dalle Leggi Finanziarie, ma non è di certo il nostro caso...

Molto interessante il comma 2 bis: non solo blocca al 2010 l'ammontare dei fondi per la corresponsione del trattamento accessorio, ma dispone che venga ridotto, in modo automatico, in rapporto alla eventuale diminuzione del personale in servizio. Diminuirà il nostro Fondo Unico Nazionale? Il pericolo c'è; il fatto è che lo Stato si preoccupa di tagliare il budget in caso di diminuzione del personale, ma non si preoccupa di incrementarlo quando il personale aumenta, come è successo nel 2007 con l'assunzione dei nuovi dirigenti delle istituzioni scolastiche...

Blocco dei contratti

Sempre l'art. 9, al comma 17, rende operativo il blocco degli stipendi tramite il blocco dei contratti:

“Non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale di cui all'articolo 2, comma 2 e articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni. E' fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010 in applicazione dell'articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.”

Viene bloccato il rinnovo dei contratti relativamente al triennio 2010/2012, senza possibilità di recupero neanche nei contratti successivi: il danno è permanente. Viene fatta salva, bontà loro, l'indennità di vacanza contrattuale!

Leggendo insieme il comma 1 e il comma 17, risulta che:

- per il 2010 vengono fatti salvi gli effetti del CCNL 2006/2009, più esattamente gli effetti del contratto nazionale;
- verosimilmente, non verranno corrisposti gli aumenti derivanti dalla contrattazione integrativa regionale, in quanto è materialmente impossibile che possa concludersi tutto l'iter contrattuale ed amministrativo entro il 2010, bisognerebbe fermare gli orologi...; per la verità, nel capitolo precedente abbiamo espresso il dubbio che gli ormai famosi 40,51 euro venissero effettivamente corrisposti, forse Tremonti scioglie ogni dubbio...
- per gli anni 2011, 2012 e 2013 non ci sarà alcun aumento, anche se il 2013 ricade nella successiva vigenza contrattuale 2013/2015;
- ci potranno essere aumenti per il 2014 ed il 2015, a seguito della stipula del CCNL 2013/2015, che non è stato bloccato.
-

Come detto, si salva solo l'indennità di vacanza contrattuale, che viene in effetti corrisposta.

Anche se in questo lavoro non ci occupiamo di salario differito, non possiamo non accennare anche a quanto disposto in merito dal Decreto, essenzialmente lo scaglionamento dell'indennità di buonuscita:

“... il riconoscimento dell'indennità di buonuscita ... è effettuato:

a) in un unico importo annuale se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente pari o inferiore a 90.000 euro;

b) in due importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente superiore a 90.000 euro ma inferiore a

150.000 euro. In tal caso il primo importo annuale è pari a 90.000 euro e il secondo importo annuale è pari all'ammontare residuo;

c) in tre importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente uguale o superiore a 150.000 euro, in tal caso il primo importo annuale è pari a 90.000 euro, il secondo importo annuale è pari a 60.000 euro e il terzo importo annuale è pari all'ammontare residuo.

Trattandosi di importo al lordo delle ritenute fiscali, i dirigenti scolastici rientrano nel secondo o nel terzo caso, per cui si avranno:

- liquidazioni lorde inferiori a 150.000 euro: 90.000 euro vengono corrisposti alla scadenza prevista, il resto dopo un anno;
- liquidazioni lorde fino a 150.000 euro ed oltre: 90.000 euro vengono corrisposti alla scadenza prevista, 60.000 euro dopo un anno, il resto dopo due anni.

Permettiamoci una battuta: i dirigenti scolastici si sarebbero sottoposti ben volentieri alla decurtazione dello stipendio oltre i 90.000 euro subito dagli altri dirigenti!

3-LA VIA GIURISDIZIONALE

Non si fa eccessiva retorica, se si dice che siamo passati dalle speranze del primo contratto al realismo del secondo ed infine alla disillusione del terzo, che è stato un'autentica *débacle*; a ruota è seguito il D.L. 58/2010, con quel che ne segue: siamo alla rassegnazione; si è un po' persa la speranza di ottenere l'equiparazione interna ed esterna per via contrattuale, in ogni caso, tutto rimarrà fermo per anni ed anni; molti stanno così provando...la via giudiziaria, si stanno cioè moltiplicando i ricorsi giurisdizionali.

I ricorsi sono partiti spontaneamente, in diverse regioni, nel silenzio generale; ad un certo punto però i sindacati rappresentativi si sono messi in allarme – soprattutto da quando i ricorsi sono stati sponsorizzati da sindacati al momento non rappresentativi, ma che rischiano di diventare tali anche grazie ai ricorsi - e sono stati sollecitati pareri, naturalmente negativi, di molto autorevoli luminari del diritto del lavoro.

Ma la via giudiziaria ha un fondamento?

E' evidente che tutti possono esprimere pareri, ma è altrettanto certo che le sentenze le fanno i giudici... Dato che i ricorsi di cui parliamo si basano essenzialmente sulla violazione del principio costituzionale della parità di trattamento, va segnalata una sentenza che il Giudice del Lavoro di Livorno ha emesso a favore dei docenti precari della scuola, a cui viene riconosciuto il diritto agli scatti di anzianità.

Naturalmente, non è il merito che ci interessa, ma i principi giuridici affermati nella sentenza, principi che possono essere applicati anche nel caso della sperequazione subita dai dirigenti scolastici.

Questi i punti essenziali:

- 1- Il giudice stabilisce che non ci può essere disparità di trattamento a parità di lavoro, non può esistere un "trattamento diverso non giustificato da disuguaglianza nella prestazione fornita dai lavoratori";
- 2- Il giudice, sulla base di una sentenza della Corte di Giustizia Europea, anziché eccepire l'eccezione di costituzionalità e rimandare quindi la causa alla Corte Costituzionale, emette immediatamente la sentenza;
- 3- La sentenza favorevole è motivata dal fatto che la mancata previsione contrattuale non inficia i diritti dei lavoratori: "Ciò inoltre appare palesemente in contrasto con la sentenza della Corte Europea di Giustizia del 13.09.07 e viene giustificato alla luce della contrattazione collettiva ritenuta norma primaria. Detta contrattazione ... è pacifico che non possa essere in contrasto con norme imperative e tale deve essere considerata la Costituzione della Repubblica italiana che sancisce il principio di eguaglianza all'art. 3."

La sentenza è importante perché scardina quanto finora sostenuto dall'Amministrazione(e dai sindacati...) come fatto incontrovertibile, cioè che quanto non è previsto dai contratti non può essere rivendicato dal lavoratore; il giudice di Livorno (ed anche Brunetta...) dice esattamente il contrario: le norme legislative hanno carattere imperativo rispetto ai contratti, per cui non possono essere da questi derogate o riformate *in peius*, a cominciare naturalmente dalle norme costituzionali.

I principi affermati nella sentenza di Livorno possono essere tranquillamente applicati, *mutatis mutandis*, alle situazioni di sperequazione che abbiamo evidenziato nei primi paragrafi di questo capitolo.

Sperequazione esterna

Il D.Lgs 165/2001 prevede che la dirigenza pubblica sia inquadrata in due fasce, a seconda che sia preposta ad uffici di livello generale o di livello non generale; è evidente che la dirigenza delle istituzioni scolastiche è riconducibile alla seconda fascia, per quanto, come sopra detto, il profilo professionale, le competenze attribuite e le responsabilità esercitate la avvicinino ai dirigenti di prima fascia, più che a quelli di seconda.

Senza operare confronti con realtà diverse dalla nostra, quali altri Enti, Amministrazioni o Ministeri, va detto che le piante organiche del MIUR prevedono tre tipi di dirigenza: amministrativa, tecnica e scolastica; ora, è pur vero che il D.Lgs. 165/2001 rimanda alla contrattazione la determinazione della retribuzione dei dirigenti come di tutti gli altri pubblici dipendenti, ma è chiaro che i contratti non possono prescindere dai principi giuridici richiamati dalla sentenza di Livorno, ovvero:

- la parità di trattamento, di cui agli artt. 3, 36 e 97 della Costituzione e agli artt. 23 e 25 del D.Lgs 165/2001
- la inderogabilità delle norme di legge, di cui agli artt. 1418, 1419 e 1339 Cod. Civile, principio recentemente riaffermato con forza dalla Legge 15/2009 e dal D.Lgs 150/2009

Ora, non c'è dubbio che i dirigenti delle istituzioni scolastiche siano vittime di una disparità di trattamento rispetto ai colleghi di seconda fascia della medesima amministrazione di appartenenza, il Miur, almeno per quanto attiene a quella parte della retribuzione che abbiamo definito fissa/fondamentale e che, lo ricordiamo, spetta agli interessati per il fatto stesso che ricoprono la qualifica dirigenziale.

Per quanto attiene alla retribuzione variabile/accessoria, che è rapportata alla diversa complessità dell'incarico effettivamente svolto, è più difficile operare un raffronto, ma si potrebbe ragionare sulla media. Senza ripetere qui i ragionamenti fatti in precedenza, è chiaro che la disparità di trattamento si colloca intorno ai 35 mila euro annui.

I ricorsi intendono quindi ottenere per via giurisdizionale quello che non si è potuto ottenere per via contrattuale; ragionando in termini minimalistici, i ricorsi appaiono fondati se non altro per quanto attiene alla retribuzione fissa/fondamentale.

La sperequazione interna

Per quanto attiene alla sperequazione interna, la violazione dei principi appena richiamati appare talmente evidente in base a quanto detto nel capitolo precedente, che non vale la pena parlarne ulteriormente.

Possiamo solo aggiungere, *ad adiuvandum*, che le disposizioni contrattuali in merito alla Ria sono alquanto sibilline, risentono del fatto che al momento della stipula risultava chiaro che c'era un problema, ma non si era in grado, o non si voleva, o non interessava in quel momento, risolverlo.

Riprendiamo l'art.37, comma 1 del primo CCNL 2000/01, che ben conosciamo:

“La struttura della retribuzione dei dirigenti scolastici si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;*
- b) indennità integrativa speciale, fino al 31-12-2000;*
- c) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante;*
- d) retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile;*
- e) retribuzione di risultato.”*

Qui interessa naturalmente la lettera *c*), che parla della “*retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante*”: come si vede, tale retribuzione non è prevista per tutti, ma solo per coloro che l'hanno acquisita e di conseguenza è di loro spettanza; la formulazione è ripresa dall'Area I dove, come già detto, vale sia per i vecchi dirigenti che per i nuovi, nel caso nella carriera di provenienza godessero della Ria o di altri assegni.

Fino alla stipula del contratto, la RIA non era acquisita da nessuno, docenti e direttivi, e di conseguenza non sarebbe spettata a nessuno. In effetti, tale voce retributiva venne istituita nell'ambito del medesimo contratto, nel già citato articolo 39.

Più esattamente, nell'articolo si stabiliscono due cose:

- la soppressione della progressione economica per anzianità (Comma 1);
- l'istituzione della Ria per i dirigenti scolastici in servizio (Comma 2).

La seconda cosa è conseguenza della prima: a seguito dell'abolizione della progressione economica per anzianità, viene riconosciuto al personale in servizio quanto maturato in precedenza; per la verità, si parla di coloro che al momento

passavano al nuovo inquadramento provenendo dalla carriera direttiva, mentre non si dice niente di coloro che in futuro sarebbero stati assunti nella qualifica dirigenziale, provenendo per esplicita previsione legislativa dalla carriera docente, al contrario di quanto previsto, come detto, per l'Area I.

L'Amministrazione ha interpretato quanto stabilito dal primo CCNL in merito all'abrogazione della progressione economica per anzianità come applicabile a tutti i dirigenti scolastici, quelli in servizio al momento della stipula del citato CCNL e quelli assunti successivamente, mentre il riconoscimento della RIA andrebbe previsto solo per il personale in servizio alla data di stipula del citato contratto.

Naturalmente, l'Amministrazione fa il suo mestiere, ma è anche sostenibile che se il contratto non parla dei nuovi assunti, delle due l'una:

- il contratto vale anche per loro, per cui al momento dell'assunzione nella qualifica dirigenziale viene abrogata la progressione economica per anzianità e viene istituita la RIA;
- il contratto per loro non si applica (non vengono menzionati, almeno esplicitamente...), di conseguenza rimane in vigore la progressione economica per anzianità.

E' chiaro che la seconda ipotesi confligge con le norme generali dell'ordinamento, per cui ha un fondamento la tesi che anche ai neo assunti spetti il riconoscimento dell'anzianità maturata, che si chiami RIA o *assegno ad personam*, o in qualsiasi altro modo, poco importa.

CONCLUSIONI

Appare evidente che la situazione è ad un punto morto, alla parabola discendente della contrattazione dell'Area V si è aggiunta la "pietra tombale" del D.L. 78/2010.

Non è compito di chi scrive cercare soluzioni o dare indicazioni di natura politica o sindacale, ma certo non ci si può rassegnare a perdere ogni speranza, soprattutto da parte di chi è da poco è andato in pensione, ci sta andando o ci andrà nei prossimi anni, come è il caso dello scrivente.

Per costoro non sembra esserci prospettiva alcuna...
a meno che non ci sia un giudice a Berlino, oltre che a Livorno.

APPENDICE

INTESA MIUR-OO.SS 30 SETTEMBRE 2010¹¹³

Il 30 settembre è stata sottoscritta tra OO.SS. e MIUR una “Intesa a seguito dell’informativa di cui all’art. 25, comma 4 CCNL 15 luglio 2010”; riportiamo per intero l’instestazione, perché si tratta di capire bene la natura di questo “atto negoziale”, dato che, per noi inopinatamente, le OO.SS. avevano concordato in sede di rinnovo contrattuale di espungere la determinazione dei Fondi Regionali dalle materie soggette a contrattazione.

Riassumiamo brevemente le tappe.

Si parte dal 15 marzo, quando tra MIUR ed OO.SS. viene sottoscritto un primo Protocollo di Intesa; questi i punti essenziali:

- D) gli aumenti contrattuali che verranno stabiliti dal CCNL vanno considerati aggiuntivi rispetto agli stipendi al momento percepiti;
- E) il Fondo nazionale per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato va suddiviso tra le regioni non in rapporto ai dirigenti in servizio, come avvenuto finora, ma in rapporto ai posti inorganico;
- F) in ogni regione, fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto regionale, rimane in vigore l’ultimo sottoscritto e certificato; di conseguenza, gli USR che hanno decurtato gli stipendi ai dirigenti delle loro regioni, dovranno restituire il “mal tolto”;
- G) non ci saranno aumenti sulla retribuzione di posizione e risultato fino a tutto il 2009, salvo gli incrementi che saranno stabiliti dal CCNL, a seguito dello stanziamento di risorse aggiuntive.

Come detto, a parte il merito, si trattava di un documento senza valore giuridico; in effetti, USR come la Puglia, l’Abruzzo e la Sardegna si sono

¹¹³

Gli importi indicati nell’Intesa sono state rideterminati dalla Nota DGPFB del Miur del 15/10/2010; qui si fa riferimento ai valori indicati nella Nota.

guardati bene di restituire quanto indebitamente tolto ai dirigenti scolastici di quelle regioni; poteva essere considerato, al più, una dichiarazione di intenti, da recepire in sede contrattuale.

Avendo il CCNL ha ripreso solo il secondo punto (Art. 25, comma 3), quello relativo alla suddivisione del fondo nazionale in rapporto all'organico, gli USR di cui sopra hanno continuato a fare orecchie da mercante.

Arriviamo ad oggi, all'Intesa del 30 settembre; di nuovo un'Intesa? Torniamo indietro al 15 Marzo?

No, questa volta si tratta di un'Intesa giuridicamente fondata, i fondamenti giuridici vengono riportati nella stessa intestazione, a parte qualche imprecisione nelle citazioni.

In effetti, si tratta di un verbale di intesa, sottoscritto al termine di una procedura di informazione preventiva-concertazione, di cui all'art.5, comma 4 del testo integrato del CCNL 15 luglio 2010; quanto stabilito nell'Intesa è vincolante per le parti: queste non hanno alcun obbligo di arrivare ad un'intesa, ma una volta che la raggiungono e la formalizzano i suoi contenuti diventano vincolanti.

Nel merito, è importante quello che l'intesa dice... e quello che non dice! Vediamo analiticamente i contenuti dell'accordo.

1-I contratti regionali hanno come riferimento temporale l'anno scolastico, non l'anno solare, come avvenuto fino ad ora in quasi tutte le regioni.

2-Si inizia dal primo settembre 2010, quindi dall'a.s. 2010-2011; il Fondo Nazionale ammonta a 145.879.833,18 euro, "al netto degli arretrati contrattuali per risultato ed al lordo della posizione di parte fissa". Tradotto in italiano: le risorse stanziare dal CCNL per la retribuzione di risultato restano fuori da questa somma, non rientrano nei contratti regionali che partiranno da settembre 2010, quindi possono essere corrisposti a partire dal 2007 e fino all'agosto del 2010.

3-"Il fondo per risultato da arretrati contrattuali ammonta a complessivi 10.732.197,29 art.25, comma 2 ed art. 4 comma 3 ccnl 15 luglio 2010". Tradotto in italiano: viene definito una specie di Fondo per distribuire la sola retribuzione di risultato, come detto nel punto precedente; la suddivisione tra

le regioni avviene in base al numero dei dirigenti in servizio, come nel vecchio sistema.

Si aggiunge anche una piccola quota di 73.571,78 euro, per la Ria dei pensionati nel periodo gennaio agosto 2009.

4-La retribuzione di risultato viene erogata come arretrato, da un apposito contratto integrativo regionale.

5-Si aggiunge la quota parte degli incarichi aggiuntivi, regione per regione, non si capisce se dal primo settembre 2010, od anche per gli anni precedenti.

Problema: che succede nelle regioni che hanno tolto i soldi ai colleghi?

L'intesa esplicitamente non dice niente, tace, ma in questo caso il silenzio potrebbe diventare d'oro. Il Fondo viene infatti rideterminato a partire dall'a.s. 2010/11, mentre l'ultimo, in base al precedente contratto, è stato determinato per l'anno 2006; non essendo stato determinato l'ammontare del Fondo, non si può procedere ad alcuna contrattazione per il periodo 1 gennaio 2007-31 agosto 2010: rimangono in vigore gli importi stabiliti per 2006. Sempre se i Direttori Regionali si convincono, si contentano di qualcosa di implicito, di detto e non detto...

UN PO' DI CONTI

1-L'ammontare del Fondo Unico Nazionale

Fermo restando che non viene considerata la quota-parte degli incarichi aggiuntivi, la cui determinazione e conferimento ai Fondi rimangono di competenza regionale, l'ammontare del Fondo Unico Nazionale è stato determinato considerando due voci: le risorse contrattuali e la Ria dei pensionati.

Naturalmente, la determinazione delle risorse contrattuali non ha comportato alcun problema; diverso il discorso per la Ria. In precedenza, l'ammontare della Ria dei pensionati era determinato dagli USR e le cifre sono state alquanto ballerine; finalmente, è stata trovata una fonte oggettiva: i cedolini, o meglio l'ammontare della Ria che il Tesoro è in grado di determinare senza

problemi, dato che è corrisposta come voce a se stante, con un proprio codice: 650/001.

La somma delle risorse contrattuali e della Ria dei pensionati dà il Fondo Unico Nazionale:

Fondo nazionale a.s. 2010/2011

CCNL 00-01	53.200.214,57
CCNL 02-05	15.222.215,00
CCNL 06-09	14.094.021,00
RIA CESSATI 2001	6.650.350,65
RIA CESSATI 2002-2009	56.713.031,96
TOTALE	145.879.833,18

2-Gli arretrati per la retribuzione di risultato

Le risorse stanziare dal CCNL 2006-2009 sono state suddivise tra retribuzione di posizione/quota fissa e retribuzione di risultato:

Divisione fondi contrattuali

ANNO	BUDGET	POSIZIONE Quota fissa	RISULTATO
2007	6.140.615,00	4.843.871,36	1.296.743,64
2008	8.020.419,00	5.956.320,47	2.064.098,53
2009	14.094.021,00	9.777.442,21	4.316.578,79
2010(8/12)	9.396.014,00	6.341.237,67	3.054.776,33

Va ricordato che la posizione/quota fissa è già in pagamento; la parte assegnata alla retribuzione di risultato sarà invece oggetto di una specifica contrattazione regionale e darà luogo alla corresponsione di arretrati.

Non è possibile fare un calcolo preciso di quanto ad ognuno spettante, ma è possibile fare una stima della media, a livello nazionale:

Arretrati risultato

ANNO	RISULTATO	DIRIGENTI IN SERVIZIO	MEDIA PRO CAPITE
2007	1.296.743,64	7.636	169,82
2008	2.064.098,53	10.388	198,70
2009	4.316.578,79	10.748	401,62
2010(8/12)	3.054.776,33	10.250	298,03

Il numero dei dirigenti in servizio non è preciso, ma qui interessa l'ordine di grandezza; come si vede, si tratta di una cifra molto bassa, intorno ai 1.070 euro, leggermente inferiore a quanto indicato nel testo.

In effetti, non si capisce come sia stata determinata la quota per la retribuzione di posizione; se si divide l'importo totale per la quota individuale, di dovrebbe avere il numero dei dirigenti considerati:

Numero dirigenti in servizio

ANNI	POSIZIONE FISSA	QUOTA INDIVIDUALE	NUMERO DIRIGENTI
2007	4.843.871,36	635,96	9.656
2008	5.956.320,47	635,96	12.612
2009	9.777.442,21	1.025,96	13.737
2010(8/12)	6.341.237,67	1.025,96	9.271

Come si vede, il numero dei dirigenti considerato sembra alquanto lontano dalla realtà, anche se i numeri a nostra disposizione non sono esatti al cento per cento.

3-La nuova retribuzione variabile

Il Fondo Unico Nazionale è stato determinato per l'a.s. 2010/2001, per cui si possono stipulare i contratti regionali con decorrenza primo settembre 2010; la cosa è molto importante, perché i nuovi importi per la retribuzione variabile saranno in vigore già nell'anno 2010 e dovrebbero quindi sfuggire alla morsa del blocco degli stipendi, di cui alla legge 122/2010 (D.L. 78/2010) che decorre dal 2011.

Per quanto riguarda gli importi, sempre per indicare un ordine di grandezza, abbiamo:

Aumento medio retribuzione variabile

ANNO	BUDGET	DIRIGENTI	IMPORTO MEDIO
2006	145.879.833,18	9.200	15.856,50
2010	100.611.677,78	8.364	12.029,13
AUMENTO			3.827,37

Se si riuscirà quindi a sfruttare questa piccola finestra prima dell'entrata in vigore della Tremonti, i dirigenti potranno usufruire di un aumento medio di poco superiore ai 290 euro lordi mensili, e la retribuzione si "stabilizzerà" poi per tre anni.

4-Quello che è stato perso

Questo, se tutto va bene, a partire dal primo settembre 2010; ma dal 2006 al 2010, per la retribuzione variabile, cosa succede? Niente! Per la precisione, come detto, ci saranno un migliaio di euro per la retribuzione di risultato.

Finora si erano fatte ipotesi, ma adesso si può quantificare la perdita, perché abbiamo il dato ufficiale della RIA:

Corresponsione Ria dei pensionati

TOTALE	63.363.382,61
CORRISPOSTA	32.203.580,06
NON CORRISPOSTA	31.159.802,55

Come sopra detto, al primo gennaio 2010 la Ria dei pensionati ammonta a 63.036.039,26 euro; di questi, 32.203.580,06 euro si sono trasformati in retribuzione grazie al CIN del 2007, mentre 31.159.802,55 sono andati persi; la perdita supera i 3000 euro medi pro-capite a regime, più quanto si è perso negli anni intermedi 2007, 2008 e 2009.

Nel testo avevamo ipotizzato una RIA non corrisposta pari a 26.138.006,14 euro, per cui la perdita si è rivelata superiore a quanto ipotizzato; inoltre, essendo risultati disponibili circa 5 milioni di euro in più, anche l'incapienza dei Fondi Regionali va praticamente ad annullarsi.

A questo punto, acquista maggiore forza quanto ipotizzato nel testo: non era meglio rideterminare i Fondi anche per gli anni 2007, 2008 e 2009?

Abbiamo detto, però, che queste risorse rientrano in ballo dal primo settembre 2010, infatti abbiamo parlato di un aumento medio di circa 3.800 euro, non di 3.000, dato che nel frattempo il numero dei dirigenti in servizio è diminuito.

Per chi è attualmente in servizio si tratta quindi di una perdita momentanea, ma per chi è andato in pensione? La perdita è permanente.

Il nuovo Fondo e il nuovo Cir decorrono da una data che è oltre la vigenza contrattuale¹¹⁴, per cui non si applicherà a chi è andato in pensione dal 2006 al 2010, i pensionati sono coloro che "pagano" i costo del Protocollo del 15 marzo, sempre sperando di aver capito male...

Anche in questo caso, chissà se c'è un giudice da qualche parte!

¹¹⁴

In particolare, non si capisce perché la determinazione dei Fondi parta da settembre, essendo le risorse disponibili da gennaio; si potevano assegnare gli 8/12 per il periodo gennaio-agosto 2010.

Dioniso Editore s.r.l.

Sede Legale

Via Kenia 16 - 00144 Roma

Tel.: 06 92916478 - Fax: 06 23328245

info@dionisoeditore.it - www.dionisoeditore.it

Pietro Perziani è nato a Montopoli di Sabina (RI) l'8 luglio 1948. Ha conseguito la laurea in Storia e Filosofia presso l'Università "La Sapienza" di Roma e il Baccalaureato in Sociologia presso la Pontificia Università Gregoriana di Roma.

E' stato Docente di materie letterarie e quindi Preside nella scuola secondaria di primo grado, poi Dirigente scolastico, per ultimo presso l'I.C. Visconti di Roma.

E' stato impegnato negli OO.CC. territoriali, ricoprendo per due volte la carica di Presidente del CSP di Roma; è stato poi tra i promotori dell'associazionismo delle scuole, è stato il primo Presidente dell'ASAL e della FNASA.

E' stato impegnato per diversi anni nell'attività sindacale, partecipando alle trattative del Comparto Scuola e dell'Area V a tutti i livelli dell'Amministrazione e all'ARAN.

Attualmente in pensione, svolge attività di consulenza ed è responsabile delle relazioni sindacali per la "DIR3000".

E' contattabile all'indirizzo di posta elettronica perziani@libero.it