

# **LA SPEREQUAZIONE INTERNA**

## **(Aggiornato a dicembre 2012)**

### **INDICE**

**Stessa funzione, stipendio diverso, pag. 2**

**La Retribuzione individuale di anzianità, pag. 6**

**L'Assegno ad personam, pag. 11**

**Il ricorso contro la sperequazione interna, pag. 15**

## **STESSA FUNZIONE STIPENDIO DIVERSO**

Potrà sembrare strano, ma, a parità di funzioni, esiste una forte differenziazione retributiva tra diversi “tipi” di dirigente scolastico.

Per renderla evidente, è bene rifarsi a dei casi reali, prendendo in esame la situazione di chi scrive e quella di altri due dirigenti della regione Lazio che si trovano in una situazione di servizio del tutto identica; i tre dirigenti:

- hanno maturato trentacinque anni di servizio effettivo, riconoscibile ai fini della carriera
- provengono dai ruoli dei docenti della scuola secondaria di primo grado
- sono preposti ad una scuola di prima fascia

Se avessimo scelto tre dirigenti provenienti dalla scuola primaria e con 25 anni di servizio i numeri sotto riportati sarebbero stati diversi, ma la sostanza del ragionamento non sarebbe cambiata.

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 (Chi scrive) è un “vecchio dirigente”, già di ruolo con la qualifica di Preside al momento dell’attribuzione della dirigenza, il 1 settembre del 2000; il fatto che al momento sia in pensione non cambia niente
- il secondo è un vincitore del concorso riservato, o meglio si tratta di un dirigente che al momento dell’assunzione svolgeva la funzione di Preside Incaricato, nominato nel 2009.
- il terzo è un vincitore del concorso ordinario, o meglio si tratta di un dirigente che al momento dell’assunzione svolgeva la funzione di docente, nominato sempre nel 2009.

I tre dirigenti hanno in godimento le seguenti retribuzioni mensili:

### *Retribuzioni mensili diversi tipi di dirigente*

	STIPENDIO TABELLARE	POSIZIONE FISSA	POSIZIONE VARIABILE	RISULTATO	RIA / ASSE- GNO AD PERSONAM	TOTALE LORDO
VECCHIO DIRIGENTE	3.331,61	273,59	882,03	173,54	616,23	5.277,00
NUOVO DI- RIGENTE EX P. I.	3.331,61	273,59	882,03	173,54	673,67	5.334,44
NUOVO DI- RIGENTE EX DOCENTE	3.331,61	273,59	882,03	173,54	0	4.660,77

Come si può agevolmente constatare, le prime quattro voci dello stipendio 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 380 euro netti al mese in meno rispetto agli altri due colleghi; si tratta di una differenza pesante, che opera una discriminazione non motivata tra persone che svolgono lo stesso lavoro, alle medesime condizioni.

Il fatto è che nel mondo della scuola è sempre esistita una forma di riconoscimento dell'anzianità; per quanto riguarda i Capi di Istituto, prima della dirigenza, al momento di entrare nella nuova carriera c'era un riconoscimento dell'anzianità maturata nella carriera docente.

Nell'ordinamento pubblicistico, la disposizione di riferimento era l'art. 486 del D.Lgs 297/94, che disponeva il riconoscimento nella nuova carriera direttiva, di metà del servizio prestato nella carriera docente, servizio riconosciuto sia ai fini giuridici che economici.

Nel passaggio alla regolamentazione contrattuale, per effetto del D.Lgs 29/1993, il riconoscimento è rimasto, è stato anzi migliorato mediante il meccanismo del maturato economico, di cui all'art. 66 del primo CCNL del comparto scuola.

In effetti, nel mondo della scuola non è possibile prescindere da un riconoscimento dell'anzianità; non per niente, nei primi due contratti dell' Area V è stato assicurato un riconoscimento dell'anzianità per le prime due categorie di dirigenti, le sole allora in servizio.

L'errore è stato (Oggi è facile dirlo...) non aver trovato una soluzione strutturale al problema nell'ambito del primo contratto; bastava istituire

una RIA non solo per i dirigenti allora in servizio, ma anche per coloro che lo sarebbero diventati in futuro.

Per la verità, chi scrive avanzò la proposta al tavolo di trattativa, ma l'Aran rispose che la "Ria Docente" andava definita nel contratto di comparto, per cui se una voce "Ria" fosse stata presente nella struttura della retribuzione dei docenti, l'Aran non avrebbe avuto problemi a riconoscerla; dato che così non era, il tavolo dell'Area V non era competente in materia, sarebbe stata un'invasione di campo nel contratto di comparto.

L'obiezione dell'Aran era alquanto formalistica, ma in quel momento ben altre erano le priorità, per cui non se ne fece niente; di fatto, il riconoscimento dell'anzianità è avvenuto a tappe, con due istituti giuridici diversi, la RIA in modo diretto e l'*Assegno ad Personam* in modo indiretto.

Con questo modo di procedere, si sono venute a creare diverse anomalie che approfondiremo negli articoli dedicati ai due istituti contrattuali, ma soprattutto non è stata trovata alcuna soluzione per la terza categoria di dirigenti.

In tema di anomalie, abbiamo appena detto che la differenza tra le prime due categorie di dirigenti è minima, ma comunque c'è e, contro ogni ragionevole aspettativa, è a favore del dirigente ex Preside Incaricato assunto nel 2009; detta in altro modo: se chi scrive fosse diventato Preside Incaricato nel 2004 e poi dirigente nel 2009, anziché diventare preside nel 1993 e dirigente nel 2000, sarebbe andato in pensione godendo di una retribuzione più alta.

Lungi da noi polemiche inutili e confronti senza senso; si vuole solo mettere in evidenza quello che abbiamo appena detto: non avendo affrontato in modo strutturale e definitivo il problema dell'anzianità, le soluzioni trovate sono abborracciate, oltre che discriminanti rispetto a chi non gode di alcun riconoscimento dell'anzianità.

L'occasione per trovare una soluzione era la stipula del terzo contratto; per la verità, la questione dei dirigenti ex docenti viene menzionata nel CCNL relativo al biennio economico 2008/2009, ma in un modo su cui non vogliamo esprimere giudizi, per carità di patria.

Già il 29 aprile 2010 era stata sottoscritta un'Intesa tra OO.SS. e MIUR che avrebbe dovuto aprire la strada per la soluzione del problema in

sede contrattuale, tramite lo stanziamento di 5 milioni di euro; il testo contrattuale (Art. 5, comma 1) si rifà proprio a questa Intesa:

*“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.”*

C’è poi una dichiarazione congiunta che finalizza le nuove risorse contrattuali prioritariamente alla soluzione del problema della sperequazione interna:

*“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.”*

Il Contratto ci ha però lasciato in eredità un piccolo problema: dove trovare i soldi...Si parla di uno non meglio identificato “specifico atto normativo”, che naturalmente non è mai stato adottato ed è evidente che anche in futuro non se ne farà niente; la sede contrattuale era l’ultimo treno e purtroppo lo si è lasciato passare senza nemmeno provare a salirci.

Anche per la sperequazione interna, come per quella esterna, non è prevedibile infatti una soluzione nei prossimi anni, almeno fino al 2014, dato il blocco degli stipendi e sperando che il Governo Monti non ci riservi ulteriori brutte sorprese anche in questo campo, già nella manovra che dovrebbe essere adottata oggi.

Anche in questo caso, non resta che il giudice.

Del resto, i principi e le motivazioni giuridiche che sono a fondamento di un ricorso contro la sperequazione esterna sono tanto più validi in un ricorso contro la sperequazione interna, dove la violazione del principio della parità di trattamento è di tutta evidenza.

Affronteremo analiticamente la questione nell’ultimo articolo di questo numero della rivista.

## **LA RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITÀ**

La RIA, la Retribuzione Individuale di Anzianità, è un “retaggio” del passato.

Sin dalla stipula dei primi contratti, in tutti i settori della Pubblica Amministrazione è stata soppressa la progressione di carriera per anzianità, in attuazione di quanto stabilito dal D.Lgs 29/93, all’art. 72, comma 3, poi abrogato.

Più esattamente: in tutti i settori meno la scuola, ove nel comparto la progressione economica per anzianità è ancora in vigore, per il semplice motivo che il personale della scuola non ha carriera.

L’art. 52 del D.Lgs 165/2001 che oggi detta la disciplina delle mansioni nell’ambito del Pubblico Impiego, prevede l’inquadramento in almeno tre aree professionali e definisce i criteri per le progressioni di carriera; guarda caso, il primo comma stabilisce che tale normativa non si applica al personale docente della scuola e ai dirigenti scolastici.

Dato che nella scuola non c’è carriera, la progressione economica per anzianità è l’unico modo per dare degli aumenti di stipendio nel corso della vita professionale; questo vale soprattutto per il personale docente, ma vale anche per i dirigenti, perché non c’è carriera anche all’interno della dirigenza scolastica, a meno di non voler considerare una carriera le differenziazioni legate alla retribuzione di posizione/quota variabile e alla retribuzione di risultato.

Non è questa la sede per affrontare la questione di una “carriera dirigenziale”, ne riparleremo in un numero ad hoc della rivista; comunque, una volta acquisita la qualifica dirigenziale non era più ammissibile che per i Capi d’Istituto fosse mantenuta in vita la progressione economica per anzianità, per cui al momento della stipula del primo contratto di Area si è proceduto alla sua soppressione.

Si poneva però un problema di non poco conto: l’abrogazione della progressione economica per anzianità poteva valere per il futuro, ma non per il passato; ai 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.

Il problema è stato risolto trasformando la quota della retribuzione legata all'anzianità in un una voce stipendiale a se stante, chiamata Retribuzione Individuale di Anzianità, di modo che i dirigenti in servizio hanno continuato a percepire quanto fino ad allora maturato.

Il CCNL 2000/01 stabilisce, all'art 39, comma 1-3:

*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.”*

Fa una certa impressione riparlare oggi di lire!

Ai futuri dirigenti, assunti dopo la stipula del primo CCNL, la RIA non sarebbe spettata; o per meglio dire di loro non si parla, nella struttura della retribuzione dirigenziale della RIA si dice “ove spettante ed acquisita”.

Per il sistema di calcolo, il contratto fa riferimento al metodo usato nell'Area I, dove la RIA era stata definita nel Contratto del 1997; per ogni dirigente, si effettua la differenza tra la posizione stipendiale al momento in godimento e il piede di livello, utilizzando gli importi stabiliti dal CCNL 2000/2001 nella tabella A; il valore così ottenuto diventa la Ria alla data indicata:

*Determinazione della RIA al 01/01/2001*

Classe stipendiale	Piede di livello	Importo RIA (Per differenza)
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

La RIA è di fatto uno “scorporo” della quota di retribuzione legata all’anzianità, che nel precedente contratto di comparto era inglobata nello stipendio tabellare.

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

-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, poiché 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 come sopra indicato.

Per risolvere il problema, si è calcolato il valore del “rateo” di gradone maturato, sulla base degli importi stabiliti dall’ultimo contratto di comparto al 31/12/2000; l’importo ottenuto è stato aggiunto alla RIA già determinata; più precisamente, il rateo è stato aggiunto al momento della naturale scadenza del gradone, determinando così l’importo RIA in via definitiva.

I ratei sono stati così determinati, sempre in lire:

*Determinazione ratei di anzianità*

Classe stipendiale	Scadenza gradone					
	12/2001	12/2002	12/2003	12/2004	12/2005	12/2006
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

Si potrebbe pensare alla Ria come ad un cosa di poco conto, ma non è così; al momento della stipula del primo contratto, aveva un'importanza fondamentale nella retribuzione dei dirigenti scolastici, per tre motivi.

Per prima cosa, la RIA aveva un peso non indifferente sul totale della retribuzione dei dirigenti delle istituzioni scolastiche; passando dalle lire all'euro, avevamo:

*Peso della RIA sul totale delle retribuzione*

Classe	Stipendio Tabellare	Posizione e Risultato	RIA	Totale	RIA in %
da 0 a 2	36.151,98	5.548,38	0	41.564,97	0
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 ben sanno i colleghi vincitori del concorso ordinario.

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 tra le due Aree diminuiva, naturalmente soprattutto per i più anziani:

*La perequazione per anzianità-Retribuzione annuale*

Classe	Area V	Area I (Valore medio)	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

Infine, si deve infine tener presente che la RIA confluisce nei Fondi Regionali man mano che i “vecchi” dirigenti vanno in pensione, per cui produce un beneficio permanente, per tutta la categoria, sulla retribuzione di posizione e di risultato.

## L'ASSEGNO AD PERSONAM

Nel corso della trattativa per il rinnovo del CCNL 2002/2005 è emerso un problema: i vincitori del concorso riservato appena concluso rischiavano di percepire uno stipendio inferiore a quello precedente.

Costoro infatti, al momento dell'assunzione a dirigente, erano docenti che svolgevano la funzione di Presidi Incaricati, per cui godevano di una retribuzione del tutto particolare, fatta di due parti:

-lo stipendio da docenti, rapportato naturalmente all'ordine di scuola e all'anzianità; non veniva loro corrisposta solo la Retribuzione Professionale Docenti, dato che appunto non svolgevano la funzione docente

-due indennità, l' indennità di funzioni superiori e l'indennità di direzione, volte a remunerare la "funzione superiore" di capo d'Istituto da loro svolta.

Come detto, la nuova retribuzione da dirigente, senza la RIA che a loro non sarebbe spettata, rischiava di essere inferiore a quella precedente da Preside Incaricato.

Per risolvere il problema, al tavolo di trattativa le OO.SS. hanno richiesto per questi colleghi una clausola di salvaguardia: nel caso la nuova retribuzione da dirigente fosse risultata inferiore a quella precedente da Preside Incaricato, andava corrisposta agli interessati la differenza, in modo che potessero godere almeno della stessa retribuzione di cui godevano in precedenza, a titolo di un *assegno ad personam*.

La rivendicazione dei sindacati si fondava su una norma contenuta addirittura nel Testo Unico degli Impiegati Civili dello Stato, il n. 3 del 1957.

In effetti, la questione fu risolta in sede di stipula del CCNL, che all'art. 58, comma 2 e 3, ha istituito l'*assegno ad personam*:

*"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."*

L' *Assegno ad personam* nasce debole, perché la disposizione contrattuale prevedeva che fosse riassorbibile in occasione della corresponsione degli aumenti dei successivi “contratti collettivi nazionali di lavoro”.

In quel momento però 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...

Al momento di applicare la norma, emerse un'altra debolezza: se si fosse tenuto conto del totale della retribuzione, solo i più anziani avrebbero tratto un piccolo beneficio.

Le OO.SS. sostennero allora un'interpretazione della norma contrattuale un po' ardita, naturalmente favorevole ai beneficiari.

Facendosi forti della formulazione del comma 3 sopra riportato, che fa riferimento ai contratti nazionali, le OO.SS. sostennero che la previsione contrattuale riguardava solo le voci retributive normate dai CCNL di Area e di Comparto, per cui le voci normate dai contratti integrativi nazionali e regionali dovevano rimanere escluse dal calcolo dell'*assegno ad personam*.

Il Ministero ha accettato la posizione sindacale, previo parere favorevole dell'Aran.

Risolte le questioni interpretative, fu possibile calcolare l'ammontare dell'*assegno ad personam* per ognuno degli aventi diritto; l'ultimo riferimento normativo è la Nota MIUR Prot. n. AOODGPER. 717 del 31 gennaio 2011.

Facendo data al momento dell'assunzione a dirigente, l'*assegno ad personam* viene calcolato come di seguito:

1-Si sommano le diverse voci costituenti la retribuzione del Preside Incaricato, negli importi stabiliti dal vigente CCNL di comparto:

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

La quota variabile dell'Indennità di Direzione non viene considerata, perché normata dal CIN di Comparto, al pari della Retribuzione professionale Docenti, in quanto non percepita dai Presidi Incaricati.

2-Al totale così ottenuto si sottraggono le seguenti voci, negli importi stabiliti dal vigente contratto di Area:

Stipendio tabellare
Quota fissa della retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione/quota variabile e la retribuzione di risultato non vengono considerate, non entrano cioè nella sottrazione, a tutto vantaggio degli interessati.

Questo procedimento alquanto bizantino si risolve di fatto in un... riconoscimento dell'anzianità pregressa! E' stata ricreata la RIA sotto diverso nome, perché il dirigente ex Preside Incaricato viene a mantenere tutta l'anzianità maturata, sia pure da docente.

In effetti, se si prendono in esame soggetti che hanno la stessa anzianità complessiva di servizio, come abbiamo già evidenziato nell'Editoriale, gli importi dell'*assegno ad personam* sono addirittura superiori a quelli della RIA, perché dal 2001 in poi i docenti hanno continuato a maturare retribuzione di anzianità grazie all'automatismo degli scatti e ai rinnovi dei contratti di comparto, mentre la Ria dei dirigenti si è fermata agli importi del 2001.

In occasione della stipula del contratto 2006/2009 si è naturalmente posto il problema della riassorbibilità, problema che al solito è stato risolto in modo alquanto bizantino; il CCNL all'art. 23, comma stabilisce infatti:

*“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 relativo al biennio economico 2008/2009.

Il testo contrattuale dice che gli aumenti sul trattamento economico fisso (Tabellare+Posizione/quota fissa) non vengono riassorbiti al fine di mantenere il potere d'acquisto dei beneficiari dell'*Assegno ad Personam*, perché, se ci fosse stato il riassorbimento, costoro non avrebbero avuto alcun aumento contrattuale.

Di conseguenza, i Dirigenti ex Presidi Incaricati hanno percepito gli aumenti contrattuali e hanno mantenuto l'*Assegno ad Personam*.

Il CCNL non dice niente degli aumenti sulla retribuzione variabile, dato che come detto è passata l'interpretazione che gli aumenti stabiliti dai contratti integrativi (per quanto pochi...) non rientrano tra quelli da riassorbire.

Va detto che la soluzione trovata è provvisoria, nel senso che riguarda solo il terzo contratto, il principio della riassorbibilità non è stato infatti cancellato.

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

Segnaliamo infine altre due anomalie dell'*Assegno ad personam*:

1-L'importo varia ogni anno, poiché dipende dai contratti al momento vigenti; se prendiamo in esame il solito dirigente proveniente dalla scuola secondaria di primo grado, con 35 anni di anzianità, abbiamo:

*Importi assegno ad personam*

ANNO	IMPORTI
2004	653,37
2005	674,63
2006	678,27
2007	666,36
2008	671,67
2009	673,67

Si tratta di differenze minime, ma senza giustificazione alcuna.

2- Gli assunti nel 2007 hanno avuto una brutta sorpresa: il loro *assegno ad personam* è diminuito a seguito della stipula del CCNL 2006/2009, caso veramente raro di *reformatio in pejus* operata da un contratto nazionale.

Gli importi dell'*Assegno ad Personam* già in godimento, stabiliti dalla C.M. Prot. n. AOODGPER.6326 del 14/04/2008, sono superiori ai nuovi, rideterminati dalla C.M. Prot. n. AOODGPER.1565 del 24/02/2011, per cui gli interessati hanno subito una decurtazione dello stipendio di 48,92 euro al mese ed hanno dovuto restituire più di 2000 euro.

Per fortuna, la penalizzazione ha riguardato solo gli assunti nel 2007, ma, ironia della sorte, costoro sono i primi nella graduatoria del concorso!

Se c'era bisogno di un ulteriore elemento a conferma della necessità di definire un riconoscimento dell'anzianità equo ed uguale per tutti, crediamo che quanto successo a questi colleghi valga più di qualsiasi ragionamento.

## **IL RICORSO CONTRO LA SPEREQUAZIONE INTERNA**

Come per la sperequazione esterna, di cui abbiamo parlato nel primo numero della Rivista, possiamo dire che un ricorso al giudice del lavoro contro la sperequazione interna appare del tutto fondato; anzi, in questo caso la violazione del principio della parità di trattamento è ancora più evidente.

Rammentiamo che ci basiamo non sul parere di più o meno autorevoli giuristi, ma su sentenze che appunto sanzionano la disparità di trattamento a parità di condizioni lavorative, come quella di Livorno che riconosce ai precari il diritto agli scatti di anzianità e quella di Siena che dispone l'assunzione a T.I. di supplenti che hanno avuto per anni il contratto annuale.

Naturalmente, in questa sentenze non è il merito che ci interessa, ma i principi giuridici in esse affermati, principi che possono essere applicati anche al caso della sperequazione subita da alcuni dirigenti scolastici nei confronti degli altri colleghi.

Questi i tre principi essenziali affermati nelle citate sentenze:

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-La sentenza favorevole è motivata dal fatto che la mancata previsione contrattuale non inficia i diritti dei lavoratori stabiliti da norme di legge a carattere imperativo: "Ciò ...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."

3-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.

Come nel caso della sperequazione esterna, questi a nostro avviso le norme violate:

-Artt. 3, 36 e 97 Cost.

-Artt. 24 e 45 del D.Lgs n. 165/2001

-Artt. 1418, 1419 e 1339 Cod. Civile, recentemente richiamati dalla Legge 15/2009 e dal D.Lgs 150/2009

Questi i principi giuridici violati:

-il principio di uguaglianza come definito all'art. 3 Cost.; svolgendo la medesima funzione, non è ammissibile una sperequazione nel trattamento economico, a parità di condizioni lavorative

-il principio che il trattamento retributivo risulti adeguato alla qualità e quantità del lavoro, di cui all'art. 36 Cost.

-il principio di parità di trattamento contrattuale per i pubblici dipendenti, di cui al D.Lgs 165/2001, art. 45

-in particolare, il contratto è strumento di tutela e di garanzia dei lavoratori, potendo derogare dalla legge solo in *melius*; i contratti non sono infatti norme giuridiche dotate di forza di legge (corte cost., sentenza 106/62), per cui sono sottoponibili alla piena cognizione dei giudici di merito, per essere scrutinati dalla Cassazione solo per violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale (art. 1362 ss., c.c.) e per vizio di motivazione (art. 360, 5°, c.p.c.)

-del pari, non esiste una riserva normativa o contrattuale in favore del sindacato per il regolamento dei rapporti di lavoro (corte cost., sentenze 106/02, cit. e 120/63), ovvero la sovranità del contratto, sebbene il legislatore non possa cancellare o contraddire, ad arbitrio, la libertà delle scelte sindacali e gli esiti contrattuali in essere (corte cost., sentenza 34/83)

-i principi di cui a diversi articoli del Cod.Civile, il n. 1418 (nullità del contratto contrario a norme imperative, salvo che la legge disponga diversamente), il n. 1419 (nullità di singole clausole quando non importino la nullità dell'intero contratto, sostituite di diritto da norme imperative), n. 1339 (inserimento automatico di dette clausole nel contratto in sostituzione di quelle difformi apposte dalle parti).

Questi i punti essenziali del ricorso:

1-I nuovi dirigenti provenienti dalla funzione docente subiscono una sperequazione nei confronti degli altri colleghi, che godono della RIA o dell'*Assegno ad personam*

2-I nuovi dirigenti provenienti dalla funzione docente subiscono una sperequazione anche nei confronti degli altri impiegati dello Stato, che, al momento dell'assunzione a dirigenti, mantengono la RIA in godimento

3-La richiesta al giudice è quella di stabilire una RIA anche per i nuovi dirigenti provenienti dalla funzione dirigente, in modo che anche per

loro venga riconosciuta l'anzianità maturata nella precedente carriera docente.

### *1-la sperequazione nei confronti degli altri dirigenti*

Va detto che il primo contratto di Area non dice niente in merito ai futuri dirigenti; naturalmente, l'Amministrazione ha interpretato quanto stabilito dal contratto 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 è stato previsto solo per il personale in servizio alla data di stipula del citato contratto.

Va evidenziato che i successivi CCNL niente ha detto in merito, mentre, come detto, è stato istituito nel secondo contratto l'*Assegno ad Personam*.

L'interpretazione dell'Amministrazione appare estremamente penalizzante per i dirigenti neo assunti, in quanto, se il contratto non parla dei nuovi assunti, delle due l'una:

- il contratto vale anche per loro, ma vale in toto, 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 mai menzionati, almeno esplicitamente...), di conseguenza rimane la progressione economica per anzianità.

Come già detto, il riconoscimento della progressione economica per anzianità era prevista dalla previgente normativa, sia di natura legislativa che contrattuale, per cui è chiaro che la seconda ipotesi confligge con le norme generali dell'ordinamento, si tratterebbe di una *reformatio in pejus* rispetto al regime pre-vigente, sia pubblicistico che contrattuale.

### *2-La sperequazione nei confronti degli altri impiegati*

Il CCNL dell'Area I prevede il riconoscimento della RIA per gli impiegati che diventano dirigenti; tale riconoscimento è previsto da sempre ed è stato ribadito nel vigente CCNL, che all'art. 21, comma 4 stabilisce:

*“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.”*

Va anche sottolineato che la RIA “in godimento” è mantenuta non solo agli impiegati che vengono assunti nella qualifica dirigenziale, a seguito

di vincita di concorso, ma anche agli impiegati cui viene conferito un incarico dirigenziale pro-tempore.

Addirittura, la RIA viene mantenuta anche ai Dirigenti Scolastici cui viene conferito un incarico dirigenziale amministrativo o tecnico, sempre di natura temporanea, come risulta dal prospetto delle retribuzione dei dirigenti del MIUR consultabile sul sito ufficiale del Ministero.

### *3-La Ria Docente*

Anche per la terza tipologia di dirigenti andava previsto un riconoscimento della anzianità maturata da docente; come detto, tale riconoscimento andava fatto in occasione della stipula del primo CCNL dell'Area I, quando è stata istituita e determinata la RIA dei dirigenti allora in servizio, in modo che anche i futuri assunti nella qualifica dirigenziale ne potessero godere, come in effetti avviene nell'Area I.

Proprio questa potrebbe essere la richiesta al giudice: fermare gli orologi al 2001 e definire una RIA da attribuire ai dirigenti che oggi non godono di alcun riconoscimento dell'anzianità.

Né vale dire che la RIA dei neo assunti non è mai stata determinata: andava stabilita e quindi calcolata nell'ambito del primo contratto, al pari di quanto fatto per i dirigenti allora in servizio, con le medesime modalità di calcolo, sulla base del contratto di comparto allora vigente, stabilendo degli importi permanenti validi per tutti coloro che sarebbero stati assunti in futuro.

Detto in altro modo: nel 2001 per i dirigenti in servizio fu "fotografata" l'anzianità maturata nella precedente carriera direttiva, a quella data lo stesso andava fatto per i docenti, definendo così una Ria che avrebbero percepito nel caso fossero passati dalla funzione docente a quella dirigenziale.

Seguendo questo metodo, il nostro famoso dirigente con 35 anni di servizio, assunto nel 2009 e ad oggi senza alcun riconoscimento dell'anzianità, godrebbe di una RIA pari a 656,50 euro mensili.

Guarda caso, questa RIA sarebbe superiore a quella di chi scrive, che però nel 2001 aveva non 35 anni di servizio valutabile ai fini della carriera, ma 27...

### *4-Una sentenza favorevole*

Il Tribunale di Roma, con sentenza del 30 novembre 2012, ha accolto un ricorso presentato da 36 dirigenti scolastici volto ad ottenere il riconoscimento della RIA: *“La domanda merita pertanto integrale accoglimento”*, così ha stabilito il giudice.

Il ricorso è stato patrocinato dall'avv. Eva Utzeri del Foro di Roma, mentre la relazione tecnica relativamente agli aspetti contrattuali è stata predisposta da chi scrive.

Vediamo il dispositivo della sentenza, andando per punti.

1. I ricorrenti hanno diritto a veder integrata la loro retribuzione in misura pari alla “retribuzione individuale di anzianità”, calcolata in modo analogo a quanto a suo tempo fatto per i dirigenti ex Presidi o Direttori Didattici; l'importo è stato determinato dal giudice singolarmente per ognuno dei ricorrenti

2. Il MIUR è quindi condannato ad integrare la retribuzione dei ricorrenti come indicato al punto 1, nonché a corrispondere gli arretrati a partire dalla data dell'immissione in ruolo; anche in questo caso, l'importo è stato determinato dal giudice singolarmente per ognuno dei ricorrenti

3. Il MIUR è stato condannato anche a corrispondere gli interessi legali

4. Il MIUR infine è stato condannato al pagamento delle spese processuali, determinate in 5.100 euro.

Per quanto attiene alle motivazioni, il giudice ravvede nella mancata attribuzione della RIA ai nuovi dirigenti vincitori del concorso ordinario, provenienti dalla carriera docente, la violazione di fondamentali principi costituzionali (Artt. 3 e 97Cost, nonché art 36Cost): *“...appare evidente la sperequazione connessa alla disparità di trattamento che assegna al dirigente scolastico elementi della retribuzione a seconda della modalità di reclutamento”*.

In effetti, argomenta il giudice, nella scuola è sempre esistito un riconoscimento per i dirigenti scolastici dell'anzianità maturata nella carriera precedente, sia nel regime pubblicistico precedente il D.Lgs 29/1993 che nel susseguente regime contrattuale; i contratti dell'Area V prevedono in effetti la corresponsione della RIA per gli ex Presidi o Direttori Didattici e dell'Assegno ad Personam per gli ex Presidi Incaricati.

Il Giudice evidenzia che in ambedue i casi, di fatto si tratta di un riconoscimento dell'anzianità, sia pure in forme diverse.

Non costituisce certo un ostacolo, continua il giudice, il fatto che i contratti non prevedano in modo specifico la corresponsione della RIA ai dirigenti ex docenti, perché è possibile *“estrapolare per stretta analogia, la relativa disciplina dai principi generali dell'ordinamento...e dal sistema concernente il trattamento economico dei dirigenti scolastici tutti appartenenti all'Area V MIUR”*.

Il giudice conclude: *“La parificazione dei dirigenti sotto l'aspetto giuridico non può che condurre alla parificazione economica sicché la retribuzione del dirigente scolastico vincitore del concorso ordinario non*

*può essere inferiore rispetto a quella dei dirigenti provenienti da altri ruoli”*; si tratta di principi costituzionali, ma si potrebbe dire che si tratta anche di buon senso.

La sentenza del tribunale di roma dimostra che la strada dei ricorsi è praticabile.