

# Il punto sulla contrattazione integrativa

di VALENTINO FAVERO

34

**C**on la firma dell'ipotesi di accordo del contratto integrativo nazionale (CIN) dell'Area V, avvenuta il 28 maggio 2002, si è compiuto - come è ben noto - un ulteriore importante passo per il disegno del profilo della dirigenza delle scuole. Nel momento in cui andiamo in stampa, si stanno stilando i contratti integrativi regionali che completeranno definitivamente il quadro.

E' stata una primavera di lavoro intenso (saranno ben 23 i contratti conclusi, considerando anche i due nazionali, più quelli di Trento, Bolzano e Valle d'Aosta), lavoro che ha consentito nella maggioranza delle regioni di raggiungere l'obiettivo di offrire a tutti i dirigenti un'indicazione sufficientemente precisa sul valore della retribuzione di posizione di ciascuno e di conoscere, quindi, le condizioni di ogni contratto individuale.

Sembra quindi più che opportuno, a questo punto, approfondire insieme alcuni istituti contrattuali dal carattere più innovativo, e cioè:

- la costituzione dei fondi regionali;
- l'articolazione delle funzioni dirigenziali per l'assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato;
- i contratti individuali di lavoro, gli incarichi e la mobilità professionale.

## 1. Fondi regionali

**F**ondi regionali sono stati costituiti utilizzando sia le risorse già destinate alla indennità di direzione, ai compensi per le scuole a rischio e al premio di valutazione, quest'ultimo mai distribuito, sia le ulteriori risorse definite in sede di contrattazione, quali l'inflazione sul trattamento accessorio e, a partire dal 1° gennaio 2002, la RIA dei cessati dal servizio nel 2001 e i 20,66 milioni di € della Finanziaria 2002.

Tutte le risorse sono state ripartite tra i fondi regionali sulla base dei dirigenti in servizio in ciascuna regione nell'anno scolastico 2000-2001, ad eccezione dei compensi per le scuole a rischio, che sono stati attribuiti tenendo conto della situazione esistente.

**L**e tabelle allegate al contratto integrativo nazionale, cui si rinvia, illustrano bene la situazione sia per il 2001 che per il 2002. Qui si deve, però, precisare che:

- a) così come sono stati costituiti per questo primo anno, i fondi regionali saranno in futuro alimentati in modo automatico senza che ci sia più la necessità di un contratto integrativo nazionale. Si tratta di una scelta fortemente voluta dall'ANP per snellire le procedure e per abbreviare i tempi di erogazione della retribuzione accessoria;
- b) in futuro le disposizioni contenute nell'art. 39 del CCNL, confermate dal-

- l'art. 3, comma 3, del CIN, produrranno incrementi automatici dei fondi regionali con cadenze annuali, in virtù della RIA dei cessati dal servizio che in essi confluirà in ciascun anno. Dunque, se per il 2002 l'incremento stimato è pari a circa 2,10 milioni di € (poiché deriva soprattutto dai pensionati e quindi è relativo all'ultimo quadrimestre del 2001 più il rateo di 13ma), nel 2003 l'incremento sarà pari a circa 8,30 milioni di €, così determinati: 6,30 in ragione d'anno per i cessati dal servizio nel 2001 più 2,00 milioni di € per il 2002, e così per gli anni successivi, con gettito via via decrescente fino al collocamento in pensione di tutti gli attuali dirigenti;
- c) le risorse sono state ripartite tra i fondi regionali sulla base del numero dei dirigenti in servizio al 31 dicembre 2000 in ciascuna regione (erano, complessivamente, 9.959), ma saranno distribuite ai dirigenti effettivamente in servizio (per il 2002, ad esempio, il MIUR fornisce la cifra di 9.333 dirigenti). Inoltre, la RIA dei cessati dal servizio nel 2001 è stata calcolata per difetto, poiché non è stato ancora perfezionato l'inquadramento economico previsto dal CCNL. Per tali motivi le cifre medie pro capite riportate dalle tabelle sono puramente indicative e, semmai, soggette a rivalutazioni;
- d) per gli anni scolastici 1999-2000 e 2000-2001 la retribuzione di risultato sarà pari ad un importo annuo di 516,46 € per tutti, mentre sarà superiore per il 2001-2002 sempre corrisposta in misura uguale per tutti, salvo casi di «acclarata responsabilità formalizzata in atti», dal momento che il contratto integrativo nazionale è intervenuto in corso d'anno;
- e) dal 1° gennaio 2002 decorre la nuova struttura retributiva, che prevede il conglobamento di 1.105,22 € pro capite della vecchia indennità di direzione nel trattamento fondamentale (rideterminato in 36.151,98 €) e contemporaneamente l'incremento di 1.499,14 €, sempre pro capite, della nuova retribuzione accessoria di posizione e di risultato per effetto dello stanziamento di 20,66 milioni di € previsto dalla Finanziaria 2002. Fino ad oggi, tuttavia, ai dirigenti delle scuole ha continuato ad essere corrisposta la vecchia indennità di direzione, parte fissa pari a Lire 4.728.000, e parte variabile in relazione alla complessità delle istituzioni scolastiche dirette;
- f) quindi, una volta sottoscritti definitivamente i contratti integrativi regionali, gli uffici scolastici regionali dovranno comunicare alle Direzioni Provinciali del Tesoro gli importi della retribuzione di posizione e di risultato insieme con l'indicazione di quanto corrisposto a ciascun dirigente a titolo di indennità di direzione per consentire alle stesse DPT di effettuare i conguagli tra quanto percepito e quanto dovuto sia per l'anno 2001 che per il 2002;
- g) a seguito dei conguagli saranno corrisposti gli arretrati, comprensivi della retribuzione di posizione. Da quel momento la retribuzione di risultato sarà corrisposta per 13 mensilità sulla busta paga dalle DPT, le quali provvederanno egualmente a corrispondere la retribuzione di risultato *semel in anno* successivamente alla verifica dei risultati.

## 2. Articolazione delle funzioni dirigenziali

L'operazione avviata con in contratto integrativo presentava alcuni aspetti difficili: il principale era costituito dal passaggio da una varietà enorme di posizioni considerate per l'erogazione della vecchia indennità alle poche (3 o 4) previste dal contratto integrativo nazionale. Il vantaggio, anche per chi ritenga che il nuovo trattamento costituisca un appiattimento rispetto al precedente, è che la retribuzione di posizione è pienamente efficace sia sulla buonuscita che sul trattamento di pensione. Inoltre, ridurre il numero delle articolazioni dirigenziali comporta un vantaggio rispetto all'attribuzione degli incarichi dirigenziali ed alla mobilità. A tal proposito va ricor-

dato che la rotazione degli incarichi, secondo l'art. 19 del d.lgs.165/2001, costituisce la norma, mentre il CCNL prevede che in assenza di valutazione negativa tale mutamento di incarichi possa avvenire quasi esclusivamente verso istituzioni scolastiche collocate nella stessa fascia di retribuzione. Dunque, più saranno le eventuali fasce previste, maggiore sarà l'eventuale penalizzazione dei dirigenti sia nella mobilità territoriale, sia nel trattamento pensionistico. Oltretutto, moltiplicare i livelli retributivi serve solo a complicare la gestione, senza peraltro conseguire obiettivi significativi, visto che più livelli si creano minore diventa la differenza retributiva tra l'uno e l'altro.

**C**on il contratto integrativo nazionale sono stati individuati i criteri generali che consentono di discriminare le oggettive caratteristiche delle istituzioni educative e scolastiche. In sede regionale, magari operando i necessari adattamenti, si è dato peso ai diversi parametri.

Da un primo esame risulta che gli accordi regionali finora intervenuti hanno assunto posizioni equilibrate, poiché sono stati costituiti quattro livelli di retribuzione di posizione solo nelle regioni con un numero elevato di dirigenti (come per esempio nel Lazio o in Piemonte) e tre in tutte le altre (come per esempio in Liguria o in Basilicata). Come pure è stato generalmente rispettato il criterio di collocare la gran parte della categoria nel livello cui compete una retribuzione pari o superiore rispetto alla media regionale.

Infine, si deve dar atto che nella stragrande maggioranza dei casi le delegazioni regionali dell'Anp hanno saputo concretizzare in tempi rapidi quanto acquisito con il contratto integrativo nazionale.

### *3. Contratti individuali di lavoro, incarichi e mobilità professionale*

**L**a firma dei contratti individuali, con l'assegnazione dell'incarico, è l'atto con il quale è stato completamente definito il nuovo status dirigenziale. Forse siamo pervenuti a questo risultato in un modo che non ha consentito a tutti di poter operare una scelta ponderata rispetto alle sedi disponibili, in quanto non sempre era completo il quadro di tutte le informazioni utili, e cioè mancavano dati sulla collocazione della scuola prescelta, o confermata, e sul valore della retribuzione di posizione. D'altra parte, in fase di prima applicazione era inevitabile mettere in conto un certo livello di approssimazione.

Per tutti i dirigenti in servizio è rimasta la facoltà di chiedere e di ottenere, nei limiti previsti dai contratti nazionali (15%) la mobilità professionale e interregionale. I criteri adottati dai direttori degli uffici scolastici regionali rispetto alle richieste di mobilità dei dirigenti delle scuole sono stati oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali e, comunque, dovevano - e dovranno anche in futuro - rispettare le indicazioni dell'art. 23 del CCNL, a loro volta desunte dall'art. 19 del d.lgs.165/2001.

**I** contratti individuali devono coprire anche il periodo che va dal 1° settembre 2000 al 31 agosto 2002. Il CIN lo dice in modo esplicito nella norma transitoria. Per tale biennio i contratti individuali («atto bilaterale a carattere dichiarativo»), non potranno indicare ovviamente gli obiettivi dell'azione dirigenziale, ma dovranno comunque precisare l'importo della retribuzione di posizione a partire dal 1° gennaio 2001 ai fini dei conguagli che dovranno essere operati dalle direzioni provinciali del Tesoro. Tale condizione vale anche per i colleghi collocati in pensione al 1° settembre del 2001 e del 2002, ai fini del calcolo del trattamento pensionistico e della buonuscita.

**T**ra luglio e settembre 2002 tutti i contratti regionali e quello integrativo nazionale dovranno passare da semplice ipotesi di accordo alla stipula definitiva, sarà quello il momento utile per procedere ad un confronto che consenta di comprendere se e come si sia diversificata la situazione giuridica ed economica dei dirigenti in ciascuna regione.