

CCNL Area V

La nuova struttura della retribuzione e gli aumenti stipendiali

di PIETRO PERZIANI

26

L'obiettivo fondamentale di questo contratto era l'allineamento retributivo al resto della dirigenza pubblica, più esattamente alla seconda fascia dell'Area I, sotto due aspetti egualmente importanti:

- l'ammontare degli emolumenti, per quanto riguarda il trattamento economico fondamentale;
- la struttura della retribuzione.

Si può affermare che l'obiettivo è stato sostanzialmente raggiunto, pur con i limiti e le particolarità che verranno esplicitati in seguito; questo fatto ha una valenza non solo puramente monetaria, in termini di aumenti rispetto alla precedente retribuzione, ma anche in termini più generali di politica sindacale, dato che viene riconosciuta la natura pienamente dirigenziale per la figura professionale dei dirigenti delle scuole.

Se non si fosse infatti raggiunto (o avvicinato) l'obiettivo dell'allineamento sin dal primo contratto, si sarebbe accreditata l'esistenza di una dirigenza di rango inferiore e sarebbe stata confermata, anche per i dirigenti, una "maledizione" ormai storica, la cosiddetta "specificità" della scuola, che si traduce in inferiorità stipendiale. Diventa ora più forte e praticabile la rivendicazione dell'inserimento, anche per i dirigenti delle istituzioni scolastiche, nell'Area I sin dalla prossima tornata contrattuale.

1. GLI AUMENTI CONTRATTUALI

Il primo dato da analizzare è naturalmente quello dell'ammontare degli aumenti contrattuali; partiamo dalla Tabella 1, che comprende gli aumenti contrattuali veri e propri ed altri emolumenti, che la firma del contratto ha reso disponibili.

Possiamo dividere gli emolumenti derivanti dal contratto in tre blocchi:

- aumenti attribuiti direttamente dal CCNL, con decorrenza 01/01/2001;
- aumenti per i quali il CCNL prevede solo l'ammontare delle risorse, affidandone l'attribuzione alla contrattazione integrativa, nazionale e regionale, con decorrenza 01/01/2002;
- ratei di anzianità maturati, che vengono corrisposti non a titolo di aumenti contrattuali, ma come riconoscimento dell'anzianità maturata al 31/12/2000, alla scadenza naturale dell'attuale gradone.

Tabella 1- Aumenti contrattuali ed altri emolumenti

Fonte di finanziamento	Euro			Lire		
	Annuo Lordo	Mensile lordo	Mensile netto	Annuo lordo	Mensile lordo	Mensile netto
A) AUMENTI CON DECORRENZA 01/01/2001						
1-Inflazione	718,39	55,26	29,97	1.391.000	107.000	58.025
2-Inflazione su accessorio	140,48	10,81	5,86	272.000	20.923	11.346
3-240 Md I° e II° Atto di indirizzo	8.984,37	691,11	374,78	17.396.171	1.338.167	725.675
4-Totale	9.843,24	757,17	410,61	19.059.171	1.466.090	795.046
B) AUMENTI DA ATTRIBUIRE IN SEDE DI CCIR						
5-40 Md Finanziaria 2002	1.499,01	115,31	62,53	2.902.491	223.269	121.076
6-RIA pensionati al 01/09/2001	711,68	54,74	29,69	1.378.000	106.000	57.483
7-RIA pensionati al 01/09/2002	1.423,36	109,49	59,37	2.756.000	212.000	114.965
8-Valutazione	562,13	43,24	23,45	1.088.434	83.726	45.404
9-Totale	4.196,17	322,78	175,04	8.124.926	624.994	338.928
C)ALTRI EMOLUMENTI						
10-Ratei maturati	1.499,01	115,31	62,53	2.902.491	223.269	121.076
D)11-TOTALE GENERALE	15.538,43	1.195,26	648,18	30.086.588	2.314.353	1.255.050

(Note: Gli importi mensili sono stati calcolati su una platea di 10.738 beneficiari per le prime due voci e su una platea di 9.959 beneficiari per le altre voci. Il CCIR è il contratto collettivo integrativo regionale)

27

1.1 AUMENTI ATTRIBUITI DIRETTAMENTE DAL CCNL

Il grosso degli aumenti è attribuito direttamente dal CCNL; si tratta delle prime tre voci della Tabella 1.

- *Punto 1: aumenti differenziati per anzianità, corrisposti a titolo del recupero del tasso di inflazione* (art. 38 e Tabella A del CCNL). Come si vedrà, la progressione economica per anzianità è stata abrogata a decorrere dal 01/01/2001; questi aumenti però sono ancora (e per l'ultima volta) differenziati per anzianità, perché sono corrisposti a titolo di recupero del tasso di inflazione. Nella Tabella 1 è indicata una media di 29,97 euro (107.000 lire), dato che il grosso della categoria è agli ultimi anni di carriera. Gli importi esatti sono riportati in Tabella 2.
- *Punto 2: aumenti uguali per tutti, corrisposti a titolo di recupero del tasso di inflazione sul salario accessorio* (art. 42, comma 2, lettera a) del CCNL); si tratta di 10,81 euro mensili (20.923 lire).
- *Punto 3: incrementi uguali per tutti sullo stipendio tabellare* (art. 40 del CCNL); si tratta di 691,11 euro mensili (1.338.167 lire).

Tabella 2
Aumenti per anzianità

Classe	Euro	Lire
0 anni	39,25	76.000
3 anni	40,28	78.000
9 anni	44,42	86.000
15 anni	48,03	93.000
21 anni	52,16	101.000
28 anni	57,33	111.000
35 anni	60,94	118.000

Passando dal lordo al netto, queste tre voci danno luogo ad un aumento medio mensile di 410,61 euro (795.046 lire), con una piccola differenziazione in base all'anzianità, secondo la tabella 2.

1.2 ARRETRATI PER IL 2001

Dato che le prime tre voci decorrono dal 01/01/2001, esse danno titolo alla corresponsione di arretrati; sempre come arretrati, saranno corrisposti 2 milioni lordi, relativi alla valutazione per gli anni scolastici 1999/2000 e 2000/01 (art. 44, comma 4). Come si vede (Tabella 3), per il 2001 si percepiranno arretrati per circa 6.700 euro (13 milioni di lire) netti; è evidente che ce ne saranno altri anche per il 2002, in relazione a quando gli aumenti entreranno in busta paga.

Tabella 3 - Arretrati per il 2001

	Euro		Lire	
	Lordo	Netto	Lordo	Netto
Arretrati 2001	9.843,24	6.125,45	19.059.170	11.860.521
Arretrati Valutazione	1.032,91	642,78	2.000.000	1.244.600
Totale	10.876,15	6.768,23	21.059.170	13.105.121

Note: oltre alle ritenute previdenziali, è stata applicata un'aliquota fiscale media del 30%

1.3 AUMENTI CHE SARANNO ATTRIBUITI IN SEDE DI CCIR

Come ormai accade in tutti i contratti, il CCNL riserva una parte delle risorse disponibili alla contrattazione integrativa; oltre a quelli direttamente attribuiti dal CCNL, ci saranno quindi altri aumenti, che verranno corrisposti dopo la stipula del CCNI (Contratto Collettivo Integrativo Nazionale) e dei diversi CCIR (Contratti Collettivi Integrativi Regionali).

Essi corrispondono agli aumenti di cui ai punti da 5 a 9 della Tabella 1:

- *Punto 5: stanziamenti della Finanziaria 2002*; ammontano a 20,66 milioni di euro (40 miliardi di lire); sono disponibili con decorrenza 01/01/2002.
- *Punto 6: risorse derivanti dall'importo delle RIA (Retribuzione Individuale di Anzianità) dei pensionati al 01/09/2001*; si tratta dell'importo corrispondente alla retribuzione di anzianità dei colleghi che sono andati in pensione lo scorso settembre (vedi sotto per quanto riguarda la RIA). La nostra è una stima prudenziale, che si basa su una RIA media di 20 milioni per circa 600 pensionati. Tali risorse sono naturalmente disponibili con decorrenza 1 settembre 2001.
- *Punto 7: risorse derivanti dalla RIA dei pensionati al prossimo settembre*; come vedremo più avanti, le RIA dei pensionati contribuiscono ad incrementare in modo automatico i Fondi Regionali per il salario accessorio, anno per anno. Noi dobbiamo acquisire con l'Integrativo Nazionale la possibilità di utilizzare da subito queste risorse, man mano che si crea la disponibilità. Abbiamo stimato una cifra doppia rispetto a quella del 2001, ipotizzando un pensionamento di circa 1000 colleghi al prossimo primo settembre.
- *Punto 8: premio per la valutazione*; è lo stanziamento di 15 miliardi (lordo Stato) stabilito dall'ultimo CCNL di comparto, a decorrere dall'anno scolastico 1999/2000; queste risorse dovevano servire per corrispondere un premio di L. 6.000.000 al 20% della categoria in base al punteggio conseguito nella valutazione. A seguito delle note vicende, il "premio" non è stato mai attribuito ed in base ad un accordo del marzo 2000 le risorse, con decorrenza dal presente anno scolastico, sono disponibili per il primo CCNL dell'Area V.

Come si vede, si tratta di risorse che hanno natura e origine molto diverse ed una diversa decorrenza; si può dire che, a regime, dal prossimo anno scolastico, saranno disponibili altri 625 euro (338.000 lire) netti, medi *pro-capite*, da attribuire in sede di contrattazione integrativa.

I due terzi sono però disponibili a decorrere dal 01/01/2002, per cui, a conclusione della contrattazione integrativa, avremo di nuovo diritto alla corresponsione di arretrati.

1.4 ALTRI EMOLUMENTI

- *Punto 10: ratei maturati*; si tratta del riconoscimento dei ratei di anzianità maturati al 31/12/2000 (vedi sotto); nella Tabella 1 è stato indicato un importo medio.

2. LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Gli aumenti contrattuali e gli altri emolumenti confluiscono nelle diverse voci della nuova retribuzione, che ha assunto una struttura pienamente dirigenziale, sulla scorta di quanto già in vigore nell'Area I; l'art. 37 stabilisce infatti le seguenti voci retributive:

- Stipendio tabellare
- Indennità integrativa speciale, fino al 31/12/2000
- Retribuzione individuale di anzianità, ove spettante
- Retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile
- Retribuzione di risultato.

Viene altresì stabilito che il trattamento economico, come sopra definito, remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi del dirigente (principio dell'onnicomprendività, ex art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001).

Ognuna delle voci della retribuzione è finalizzata al riconoscimento in termini economici dei differenti aspetti della professione: aver stabilito con il CCNL una struttura retributiva identica a quella delle altre figure dirigenziali della pubblica amministrazione, significa aver affermato il principio della piena equiparazione professionale tra la dirigenza delle istituzioni scolastiche e gli altri tipi di dirigenza pubblica.

Le voci della retribuzione sono infatti tre: tabellare, posizione e risultato. Nell'articolo 37 compaiono altre voci, ma l'indennità integrativa speciale è stata conglobata nel tabellare dal 1.1.2001 e la RIA è destinata a scomparire, per cui rimangono le tre voci appena menzionate.

Nell'illustrare le diverse voci, verranno indicate anche le modalità di passaggio dalla vecchia alla nuova struttura della retribuzione.

2.1 LO STIPENDIO TABELLARE

Lo stipendio tabellare costituisce il riconoscimento economico della professionalità insita nella funzione svolta; è quindi la retribuzione minima a cui si ha diritto per il fatto stesso di occupare una certa posizione nell'organizzazione del lavoro di un'azienda, un ente o un'amministrazione.

Con il contratto è stato stabilito uno stipendio tabellare annuo di 36.151,98 euro, pari a 70 milioni di lire (art. 40 e Tabella B del CCNL), identico a quello della seconda fascia dell'Area I; questo è il risultato più importante che abbiamo ottenuto, perché sancisce il pieno allineamento all'Area I sulla voce fondamentale della retribuzione. L'allineamento ha una valenza politico-contrattuale che va ben oltre l'aspetto meramente

Tabella 4 - Stipendio tabellare

	<i>Euro</i>	<i>Lire</i>
1-Vecchio stipendio tabellare	18.798,47	36.398.917
2-Incremento art. 40	8.984,37	17.396.167
3-Quota indennità direzione	1.105,22	2.140.000
4-Indennità integrativa speciale	7.263,92	14.064.917
5-Nuovo stipendio tabellare	36.151,98	70.000.000

monetario, perché rafforza il riconoscimento dello status pienamente dirigenziale della nostra funzione.

Il nuovo stipendio tabellare, così come era stato fatto per tutti gli altri dirigenti in occasione della stipula del

primo CCNL, è stato determinato mediante il conglobamento di alcune voci della precedente retribuzione (piede del vecchio tabellare al 01/01/2001, indennità integrativa speciale e una quota dell'indennità di direzione, si veda più avanti) e l'aggiunta degli incrementi contrattuali specificamente destinati a questa voce dall'art. 40 del CCNL, così come riportato nella Tabella 4.

2.2 LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione remunera l'importanza e il "peso" della posizione occupata dai diversi dirigenti nella struttura organizzativa dell'Amministrazione di appartenenza; si suddivide in una quota fissa, che è anche il minimo che spetta ad ogni dirigente, ed una quota variabile legata appunto alla posizione occupata e alle connesse responsabilità dirigenziali.

L'art. 43 del contratto stabilisce che alla retribuzione di posizione vengano assegnate fino all'85% delle risorse disponibili nei Fondi Regionali e che vada da un minimo di 1.477,07 euro (2.860.000 in lire) come quota fissa ad un massimo di 10.329,14 euro (20.000.000 in lire), con posizioni intermedie da stabilire in sede di contrattazione integrativa.

Con il precedente contratto di comparto era stata creata una voce retributiva molto simile alla retribuzione di posizione, l'indennità di direzione, articolata in una quota fissa e in una quota variabile legata alla complessità della singola scuola.

La quota fissa dell'indennità di direzione si è trasformata nella parte fissa della retribuzione di posizione, con un percorso alquanto complicato, che si articola in sette punti (si vedano gli importi in Tabella 5):

- 1) l'importo della quota fissa dell'indennità di direzione, pari a 4.728.000 lire annue (euro 2.441,80), confluisce nella parte fissa (che costituisce anche la quota minima) della retribuzione di posizione;
- 2) a tale importo si aggiunge un incremento di 272.000 lire annue (euro 140,48) a decorrere dal 01/01/2001 (art. 42, comma 2, lettera a);
- 3) si raggiunge così l'importo teorico di 5.000.000 di lire annue (euro 2.582,28); usiamo l'espressione "importo teorico" a ragion veduta, dato che esso non compare nel testo contrattuale;
- 4) a decorrere dal 31/12/2001 i 5.000.000 vengono suddivisi in due parti (art. 40, comma 2; Tabella B); una quota di L. 2.140.000 (euro 1.105,22) viene inglobata nello stipendio tabellare;
- 5) una quota di L. 2.860.000 (euro 1.477,07) confluisce nei Fondi regionali (art. 42, comma 3) e costituisce la parte fissa della retribuzione di posizione al 31/12/2001 (art. 43, comma 1);
- 6) con il primo gennaio 2002 diventano disponibili i 20,66 milioni di euro (40 miliardi di lire) della Finanziaria e sarà quindi possibile stabilire un aumento di circa 1.621,67 euro (3.140.000 in lire) in sede di contrattazione integrativa;

7) sarà così possibile assicurare a tutti i colleghi un importo intorno ai 3.098,74 euro (6.000.000 in lire) come quota minima della retribuzione di posizione.

Come si noterà, la decurtazione dell'indennità di direzione è un fatto puramente contabile; dura lo spazio di una notte, dall'ultimo di dicembre 2001 al primo gennaio 2002. Questa complessa operazione si è resa però necessaria per raggiungere l'obiettivo fondamentale dei 70 milioni di stipendio tabellare; non avendo risorse fresche da impegnare per il 2001, era inevitabile spostare delle risorse già esistenti da una voce all'altra dello stipendio.

Del resto, l'operazione è a costo zero, perché dal 1 gennaio 2002 diventano disponibili, come già detto, gli stanziamenti della Finanziaria 2002 e diventa quindi possibile riportare la quota minima della retribuzione di posizione ad un valore superiore a quello della quota fissa della vecchia indennità di direzione.

Tabella 5- La parte fissa della retribuzione di posizione

1- Indennità Direzione	2-Aumento 01/01/01	3-Posizione 01/01/01	4-Conglobamento Quota 31/12/01	5-Posizione 31/12/01	6-Aumento 01/01/02	7-Posizione al 01/01/02
4.728.000	+272.000	5.000.000	-2.140.000	2.860.000	+3.140.000	6.000.000
2.441,80	+140,48	2.582,28	-1.105,22	1.477,07	+1.621,67	3.098,74

Note: importi in lire (seconda riga) ed in euro (terza riga)

31

2.3 LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato remunera la "qualità" del lavoro svolto: premia coloro che svolgono al meglio le funzioni loro affidate. Ad essa deve essere devoluto 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 potrebbe essere esclusa dal premio (art. 44).

La retribuzione di risultato può essere anche notevolmente incrementata, a seguito dell'espletamento di incarichi aggiuntivi.

2.4 GLI INCARICHI AGGIUNTIVI

La retribuzione del dirigente, così come l'abbiamo appena illustrata, ha il carattere dell'onnicomprendività, per espressa previsione legislativa (art. 24, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001); ogni dirigente, però, può svolgere altri incarichi oltre quello che gli è stato affidato come incarico dirigenziale. In tal caso, il D.Lgs. n. 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 che la loro utilizzazione venga stabilita in sede di contrattazione integrativa.

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

L'art. 26 del contratto stabilisce che anche i dirigenti scolastici possano assumere altri incarichi, oltre all'incarico dirigenziale di cui all'art. 23; nel nostro caso, però, gli incarichi aggiuntivi possono

avere una natura diversa da quella ipotizzata dal D.Lgs. n. 165/2001, (cioè conferiti in ragione dell'ufficio o comunque dall'amministrazione); abbiamo qui un caso di vera specificità dei dirigenti delle istituzioni scolastiche.

Sono stati così definiti nel contratto (art. 26) tre tipi di incarichi:

- incarichi che il dirigente è tenuto ad accettare (comma 1);
- incarichi che il dirigente può assumere liberamente. Questi a loro volta si suddividono in:
 - incarichi assunti su delibera degli organi scolastici competenti, nell'esercizio dell'autonomia (comma 4);
 - incarichi conferiti in ragione dell'ufficio o comunque dall'Amministrazione (comma 2).

Solo quest'ultima tipologia corrisponde alla fattispecie prevista dal D.Lgs. n. 165/2001, mentre gli altri hanno natura molto diversa, soprattutto quelli legati all'esercizio dell'autonomia scolastica, che non vengono conferiti, bensì procurati dal dirigente; di conseguenza, il trattamento economico è stato diversificato.

Tutti gli emolumenti dovuti a qualsiasi titolo, da chiunque, per l'espletamento degli incarichi confluiscono nei Fondi Regionali e vanno quindi utilizzati per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato, così come prevede il D.Lgs. n. 165/2001; questi emolumenti, però, ritornano in tutto o in parte a coloro che hanno svolto gli incarichi, sotto forma di un'aggiunta alla retribuzione di risultato, qualora spettante, nelle seguenti misure:

- 100% nel caso degli incarichi obbligatori;
- 80% nel caso degli incarichi assunti nell'esercizio dell'autonomia;
- 30% nel caso degli incarichi conferiti in ragione dell'Ufficio o dall'Amministrazione.

La differenza (20% e 70%, rispettivamente, del secondo e terzo caso) rimane nei Fondi e diventa disponibile per la contrattazione integrativa.

2.5 I FONDI REGIONALI

Prima di proseguire nell'illustrazione, per esigenza di chiarezza, è bene spiegare la natura dei più volte citati Fondi Regionali e il ruolo della contrattazione integrativa.

L'art. 42, comma 1 del contratto stabilisce la costituzione di Fondi Regionali per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. I Fondi sono finanziati da:

- le risorse che a qualsiasi titolo erano dedicate precedentemente alla corresponsione del trattamento accessorio ai dirigenti scolastici (si tratta quindi sia delle risorse di origine contrattuale che di quelle di origine legislativa);
- le 272.000 lire annue sopra citate (punto 2 della Tabella 1);
- le quote della RIA dei dirigenti scolastici cessati dal servizio (punti 6 e 7 della Tabella 1);
- le eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'art. 43 della legge 449/97;
- le risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi;
- le risorse dell'indennità di direzione;
- le risorse per il premio legato alla valutazione di cui all'ultimo CCNL di comparto (punto 8 della Tabella 1);
- le risorse stanziata dalla Finanziaria 2002 (punto 5 della Tabella 1).

La determinazione della retribuzione di posizione e di risultato verrà quindi operata a livello di contrattazione integrativa regionale (CCIR); a livello di contrattazione integrativa nazionale verranno

decisi solo i criteri generali, quali la suddivisione delle risorse o la quota minima della retribuzione di posizione, mentre gli importi effettivi saranno contrattati a livello regionale.

Come si vede, alla contrattazione integrativa regionale sono destinate notevoli risorse, che per di più aumentano in modo automatico (RIA dei pensionati ed incarichi aggiuntivi); questa previsione contrattuale prende atto che i nostri "ruoli" sono ormai regionali e va incontro ad un'impostazione di tipo "federalista" che sicuramente si svilupperà sempre più nel prossimo futuro.

Saranno quindi decisi a livello regionale l'importo della retribuzione di risultato e l'articolazione della retribuzione di posizione, nell'ambito del minimo e del massimo stabilito dal CCNL, sulla base della complessità degli incarichi dirigenziali che saremo chiamati ad assumere.

3. LA RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'

La retribuzione individuale di anzianità (RIA) è un "retaggio" del passato; il D.Lgs. n.165/2001 ha infatti abrogato la progressione di carriera per anzianità, per cui in futuro non ci saranno più incrementi salariali per effetto dell'anzianità e i dirigenti assunti dopo la stipula del contratto non avranno questa voce nella loro retribuzione. Naturalmente, ai "vecchi" dirigenti già in servizio non poteva essere sottratta una quota dello stipendio in godimento: la parte di retribuzione legata all'anzianità è stata trasformata in un assegno *ad personam*, denominato appunto "Retribuzione Individuale di Anzianità" (RIA).

Questa operazione è stata effettuata per gli altri dirigenti con la stipula del primo contratto di Area e anche per i capi di istituto è stata fatta in questo contratto, che è appunto il primo da dirigenti; la RIA viene determinata con due operazioni, eseguite in momenti diversi. Esse sono, con riferimento al testo contrattuale:

1. la determinazione della RIA al 01/01/2001 (art. 39, comma 2, prima parte): si veda la Tabella 6;
2. l'aggiunta, a questa, dei ratei maturati (art. 39, comma 2, seconda parte): si veda la Tabella 7.

1. Per determinare la RIA di ognuno, si effettua la differenza tra lo stipendio annuo lordo in godimento e quello iniziale, utilizzando gli importi stabiliti dal contratto, dopo l'attribuzione degli aumenti corrisposti a titolo di recupero del tasso di inflazione. Il valore così ottenuto diventa la RIA alla data indicata. Abbiamo riportato tale calcolo, per comodità del lettore, nella Tabella 6. L'anzianità indicata nella prima colonna è quella convenzionale dei gradoni, così come risulta dal cedolino.

2. Con riguardo alla seconda operazione, va notato che, alla data del 31/12/2000, oltre ad aver maturato la RIA di cui sopra, i colleghi si troveranno in due situazioni molto diverse:

- alcuni saranno già all'ultimo gradone o ne avranno maturato uno nuovo proprio in coincidenza del 01/01/2001. La loro anzianità è stata, quindi, riconosciuta per intero;
- quasi tutti i colleghi si troveranno invece ad aver maturato l'ultimo gradone da qualche anno, per la precisione da un minimo di

Tabella 6 – Determinazione della RIA

Classe	Importo RIA
3 anni	1.653.166
9 anni	6.572.583
15 anni	11.466.000
21 anni	16.424.416
28 anni	22.969.916
35 anni	27.902.333

Tabella 7 – Determinazione ratei di anzianità maturati

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

un anno ad un massimo di cinque o sei anni.

Se ci si limitasse alla prima operazione descritta al punto precedente, questi colleghi si troverebbero ad avere una parte

di anzianità non riconosciuta, in quanto gli anni trascorsi nell'attuale gradone non hanno ancora dato luogo ad alcuna retribuzione (e quindi non hanno concorso alla determinazione della RIA al 31 dicembre del 2000 - ricordiamo che i ratei non vengono corrisposti man mano che maturano, ma solo al termine del gradone). Per risolvere il problema, si calcola il valore del "rateo" di gradone maturato, sulla base degli importi stabiliti dall'ultimo contratto di comparto (Tabella 7), e si aggiunge tale valore alla RIA già determinata; a questo punto la RIA è computata in via definitiva.

Per permettere a ciascuno di calcolare la propria RIA, forniamo qualche ulteriore dettaglio, facendo riferimento ad un caso concreto. Occorre conoscere **due dati**: il **gradone** di attuale appartenenza e la **scadenza** per il passaggio al successivo. Entrambi si ricavano dal cedolino (si veda la fig. 1), nel seguente modo:

- su una delle prime righe, sotto il logo del Ministero dell'Economia, compare la dicitura "Inquadramento retributivo LIV. CL. SC." Il numero

- indicato sotto le lettere CL (classe) indica il gradone di appartenenza;
- la scadenza che interessa si trova nel riquadro con le varie cifre della retribuzione. Nella prima riga, fra il codice KA11 e la parola "stipendio", c'è una data, nella forma "12/2001" oppure "12/2002" e così via.

Nell'esempio di fig. 1, dal cedolino risulta che il collega appartiene alla classe 21 e che accanto allo stipendio c'è la data 12/2002; questo significa che egli otterrà un aumento di 4.582.500 lire al 1° gennaio 2003: tale aumento si aggiunge alla RIA ed è pensionabile. Per individuare il dato sulla nostra Tabella 7, occorre scorrere la riga 21 fino alla colonna sulla cui intestazione c'è la data riportata nel cedolino.

Si capisce adesso la *ratio* di quanto sopra detto in merito alla RIA dei dirigenti che man mano vanno in pensione: trattandosi di un assegno *ad personam*, lo Stato non sostiene più questa spesa al momento della cessazione dal servizio dei beneficiari. Questo "risparmio" viene trasformato in risorsa contrattuale, mediante la confluenza nei Fondi Regionali, al fine di finanziare la retribuzione di posizione e di risultato.



4. L'ALLINEAMENTO...PER ANZIANITA'

Come già detto, il pieno allineamento all'Area I è stato ottenuto per quanto riguarda lo stipendio tabellare; per le altre voci abbiamo invece una situazione differenziata.

La seconda voce, per importo ed rilevanza, della retribuzione dirigenziale è quella legata alla posizione che, come abbiamo visto, parte da una quota fissa (o minima); tale quota verrà fissata con l'integrativo a circa 3.098,74 euro annui (6.000.000 in lire), utilizzando i 40 miliardi della finanziaria 2002; siamo in questo caso ben lontani dai 17.000.000 di lire dell'Area I, per cui si può legittimamente sostenere che l'obiettivo dell'allineamento non è stato raggiunto in pieno.

Si deve però considerare che l'importo della nostra RIA è superiore, e per i più anziani anche in modo notevole, a quello mediamente in godimento da parte dei dirigenti dell'Area I; si potrebbe quindi dire che l'allineamento è stato sostanzialmente raggiunto se si considera, tutta insieme, la parte fondamentale della retribuzione, cioè lo stipendio tabellare, la quota fissa della retribuzione di posizione e la RIA (si veda la Tabella 8).

Abbiamo preso come termine di confronto la retribuzione onnicomprensiva media dei dirigenti dello stato di seconda fascia, che ammonta oggi a circa 110.000.000 di lire annui; se si prende in esame la nostra retribuzione onnicomprensiva dopo il contratto, si vede che gran parte della categoria ha raggiunto l'allineamento, per effetto del peso che ancora ha l'anzianità nelle retribuzioni dei capi di istituto.

35

Tabella 8 - Allineamento differenziato per anzianità tra Area I e Area V

Dirigenti delle scuole						Dirig. Area I		
Anzianità	Tabellare	Posiz. e Ris.	RIA	Ratei	Totale Dir.Sc.	Media II fascia	% All	%
0 anni	70.000.000	16.000.000	0	751.000	86.751.000	110.000.000	79	0
3 anni	70.000.000	16.000.000	1.653.166	2.222.500	89.875.666	110.000.000	82	100
9 anni	70.000.000	16.000.000	6.572.583	2.216.500	94.789.083	110.000.000	86	99
15 anni	70.000.000	16.000.000	11.466.000	2.240.500	99.706.500	110.000.000	91	93
21 anni	70.000.000	16.000.000	16.424.416	2.961.000	105.385.416	110.000.000	96	78
28 anni	70.000.000	16.000.000	22.969.916	2.234.500	111.204.416	110.000.000	101	35
35 anni	70.000.000	16.000.000	27.902.333	0	113.902.333	110.000.000	104	7

Note:

- la penultima colonna indica la percentuale di allineamento;
- l'ultima colonna va letta dal basso verso l'alto ed indica la percentuale di categoria che si trova in una posizione pari o superiore a quella indicata dalla riga;
- per la RIA è stata indicato anche il valore medio dei ratei maturati;
- per la retribuzione di posizione e di risultato è stata fatta una stima sulla base della Tabella 1.

Questo fatto era ben noto sia a noi che alla controparte, che infatti ci ha proposto in sede di trattativa di conglobare 10 milioni della RIA di ognuno nel trattamento economico fondamentale, o meglio nella quota fissa della retribuzione di posizione; se avessimo accettato questa proposta, ci saremmo potuti "vendere", tra i colleghi, il risultato di un allineamento pienamente raggiunto. Non l'abbiamo invece accettata, perché non ci interessano le operazioni di facciata, ed inoltre:

- la RIA riguarda il progresso, la carriera di ognuno, è qualcosa di differenziato tra i diversi soggetti e non può, quindi, trasformarsi in paga-base;

- se avessimo accettato il conglobamento, queste risorse non sarebbero confluite nei Fondi regionali(vedi sopra) e sarebbero andate perse.

La forte incidenza della RIA comporta naturalmente situazioni alquanto differenziate nella categoria; essendo però questa una voce della retribuzione destinata a scomparire, che non verrà percepita dai nuovi dirigenti, è chiaro che per il futuro bisognerà arrivare ad un pieno allineamento sulle altre voci. Ciò potrà avvenire, da una parte, in modo automatico, tramite la confluenza progressiva della RIA nei Fondi Regionali; dall'altra, mediante l'acquisizione di nuove risorse nel prossimo contratto.

Nella situazione attuale, dato che la maggior parte della categoria è situata nelle ultime classi stipendiali, non si può negare che un sostanziale allineamento sia stato ottenuto.

5. DOVE SI DIMOSTRA CHE GENNAIO...NON E' UGUALE A MAGGIO

Per chiudere il discorso sulla parte economica del contratto, affrontiamo ora un'ultima questione.

C'è chi continua pervicacemente a sostenere che le risorse con cui si è chiuso il contratto sono le stesse che erano disponibili a maggio del 2001; se questo fosse vero, qualcuno dovrebbe spiegare ai colleghi i "misteri" contenuti nei prospetti di Fig. 2.

Fig. 2

PROPOSTA ARAN DI MAGGIO			CONTRATTO		
TABELLARE	POSIZIONE	TOTALE	TABELLARE	POSIZIONE	TOTALE
63.700.000	5.000.000	68.700.000	70.000.000	2.860.000	72.860.000

Differenza: 4.160.000, pari a 320.000 lire lorde mensili in più per tredici mensilità dal primo gennaio 2001.

Lo stesso mistero in altra forma:

PROPOSTA ARAN DI MAGGIO		CONTRATTO	
INCREMENTO MENSILE SULLO STIPENDIO TABELLARE		INCREMENTO MENSILE SULLO STIPENDIO TABELLARE	
1.018.167		1.338.167	

(art.40, comma 1 del Contratto)

Differenza: 320.000 lorde mensili in più per tredici mensilità, dal primo gennaio 2001.

Se sono state ottenute 320.000 lire al mese in più, è evidente che...gennaio non è uguale a maggio!

Oltre a quanto appena ricordato, abbiamo ottenuto di poter utilizzare sin dal 1 gennaio 2002 i 20,66 milioni di euro (40 miliardi in lire) della Finanziaria; si tratta di circa 1.497 euro (2.900.000 in lire) in più all'anno, circa 115 mensili (223.000 in lire), che saranno utilizzati per innalzare la quota fissa della retribuzione di posizione in sede di contrattazione integrativa.

Sommando i due importi, si hanno circa 279 euro mensili in più (540.000 in lire) al lordo, circa 155 euro (300.000 in lire) al netto.

Si sono ottenuti degli emolumenti in più perché le risorse utilizzate nel contratto sono notevolmente superiori a quelle disponibili a maggio (circa il 45%), come si può agevolmente constatare nelle tabelle di Fig. 3.

Le risorse in più rispetto a maggio sono state ottenute a seguito dell'accoglimento da parte dell'Aran di quattro condizioni precise poste dall'ANP nella seduta del 4 ottobre (vedi sito Web Anp):

- riconoscimento dei ratei maturati senza che ciò comportasse oneri contrattuali;
- acquisizione dei 40 miliardi del II Atto di Indirizzo quali risorse aggiuntive per lo stipendio tabellare e non per il riconoscimento dei ratei maturati (vedi punto precedente);
- suddivisione delle risorse tra i dirigenti in servizio al 31/12/2000 (9.959, anziché i 10.738 considerati in precedenza dall'Aran);
- utilizzazione in questo contratto degli stanziamenti della finanziaria 2002.

Con un po' di orgoglio, rivendichiamo il merito di aver ottenuto per la categoria questi emolumenti in più; del resto, l'orgoglio è più che legittimo, visto che altri continuano ad affermare che non esistono o forse si vergognano di dire che i dirigenti hanno ottenuto tutti questi soldi...

Non bisogna infine dimenticare che, oltre agli stanziamenti indicati nella Fig. 3, sono disponibili per la contrattazione integrativa altre risorse che il contratto ha reso disponibili; si tratta di quelle indicate nella tabella 1, dal punto 6 al punto 8. Tali risorse, espresse "lordo stato" come le altre della Fig.

Fig. 3

Differenza risorse tra proposta Aran di maggio e contratto (importi lordo stato)

<i>Risorse disponibili a maggio</i>	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>
Risorse per recupero inflazione	24.710.923.437	12.762.126,89
Risorse Finanziaria 2001	200.000.000.000	103.291.379,82
<i>Totale risorse a maggio</i>	224.710.923.437	116.053.506,71

<i>Risorse utilizzate nel contratto</i>	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>
Risorse II° Atto di indirizzo	40.000.000.000	20.658.275,96
Risorse Finanziaria 2002	40.000.000.000	20.658.275,96
Risorse aggiuntive per l'applicazione del divisore 9.959 anziché 10.738	21.840.000.000	11.279.418,68
Risorse per recupero inflazione	24.710.923.437	12.762.126,89
Risorse Finanziaria 2001	200.000.000.000	103.291.379,82
<i>Totale risorse contratto</i>	326.550.923.437	168.649.477,31

<i>Differenza tra maggio e contratto</i>	101.840.000.000	52.595.970,60
---	------------------------	----------------------

Note: le risorse aggiuntive sono state calcolate considerando che il diverso divisore ha dato luogo ad un incremento degli aumenti contrattuali del 7,8%

3, ammontano a circa 37 milioni di euro (circa 72 miliardi in lire). Ponendosi all'inizio dell'anno scolastico 2002/03, le risorse in più disponibili rispetto alla situazione precedente al contratto ammontano quindi a circa 210 milioni di euro (398 miliardi in lire) lordo stato, corrispondenti a circa 150 milioni di euro (287 miliardi in lire) lordo dipendente.

In conclusione: l'Anp ha firmato il contratto quando ha ritenuto che i suoi obiettivi fondamentali fossero stati raggiunti.

Il resto è dietrologia, disinformazione o malafede.