

## LA SITUAZIONE RETRIBUTIVA DEI DIRIGENTI SCOLASTICI LOMBARDI

La progressiva applicazione del CCNL dell'Area istruzione e ricerca 2016/2018 e il patologico rallentamento della contrattazione integrativa regionale degli ultimi tre anni scolastici richiedono una spiegazione che chiarisca le ragioni dei ritardi e permetta agli associati di capire a che punto siamo, anche se parliamo di aspetti tecnici non sempre semplici. A questo si aggiunge l'inaccettabile trattamento stipendiale che i colleghi immessi nei ruoli regionali al primo settembre 2019 sono costretti a subire (l'Amministrazione ancora non attribuisce loro la retribuzione di posizione quota parte variabile), malgrado molti di essi abbiano dovuto affrontare i costi di un trasferimento e di un soggiorno nella nostra regione abbastanza onerosi.

L'esigenza di chiarezza impone che si proceda per gradi, anche perché il nostro meccanismo retributivo è piuttosto complesso ed è sostanzialmente diverso da quello del restante personale della scuola.

### 1. La struttura dello stipendio

La retribuzione di un dirigente scolastico, come quella di un qualunque altro dirigente di una pubblica amministrazione, si suddivide in una **parte fissa** e in una **parte variabile**.

La parte fissa è composta dalla **retribuzione tabellare** (Codice KL01) e dalla **retribuzione di posizione parte fissa** (Codice 679/KL01); entrambe sono corrisposte **mensilmente** per **tre dici mensilità** e sul cedolino vengono riportate nei valori calcolati al LD (lordo dipendente) in quanto comprensive delle ritenute previdenziali e assistenziali, come calcolate nella seconda parte del cedolino.

La parte variabile è costituita dalla **retribuzione di posizione parte variabile** (Codice 678/001) e dalla **retribuzione di risultato** (Codice 671/001). La retribuzione di posizione parte variabile è corrisposta **mensilmente** per **tre dici mensilità**. La retribuzione di risultato è corrisposta **annualmente, quindi in un'unica rata**.

In entrambi i casi la retribuzione varia in relazione alla fascia di complessità assegnata alla singola istituzione scolastica, sulla base di criteri oggettivi che sono materia di un'apposita Intesa regionale. In **Lombardia** gli istituti scolastici sono suddivisi in **quattro fasce di complessità**: nella 1<sup>a</sup>, che è quella a cui è associata la retribuzione variabile più alta, è incluso all'incirca il **10%** degli istituti; nella 2<sup>a</sup> il **65%** degli istituti, nella 3<sup>a</sup> il **20%**; nella 4<sup>a</sup>, che comprende gli istituti più piccoli e quelli sottodimensionati, il **5%**. Il differenziale tra le fasce è così calcolato: fatto **100** in riferimento alla 4<sup>a</sup> fascia, la 3<sup>a</sup> fascia è incrementata dello **0,30%**, la 2<sup>a</sup> dello **0,60%**, la prima dello **0,90%**. Questo significa che la parte variabile della retribuzione di un dirigente di un istituto in prima fascia è quasi il doppio della retribuzione di un dirigente di istituto in 4<sup>a</sup> fascia. In altre regioni variano il numero delle fasce e anche gli indici di incremento.

La retribuzione di risultato richiede una puntualizzazione particolare. Teoricamente questa parte della retribuzione andrebbe commisurata alla capacità del dirigente scolastico di raggiungere gli obiettivi che gli sono stati assegnati, secondo criteri meritocratici applicati sulla base di una specifica procedura di valutazione del servizio prevista dalla legge. Dopo ripetuti tentativi di introdurre un sistema di valutazione dei dirigenti scolastici, nei primi anni 2000 con SIVADIS e negli anni più recenti con sperimentazioni che sono tutte fallite, siamo al punto di partenza, anche se la valutazione dei ds è prevista nel contesto più ampio del sistema di valutazione nazionale. Per tale motivo la retribuzione di posizione continua oggi ad essere attribuita impropriamente, vale a dire secondo parametri correlati alle fasce di complessità in attesa che vada a regime il sistema di valutazione dei dirigenti scolastici (le varie sperimentazioni sono state finora avviate senza riflessi sulla retribuzione di risultato).

## 2. L'indennità di vacanza contrattuale

Nel cedolino, alla voce "altri assegni", insieme alle quote relative alla retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile è inserita anche l'**indennità di vacanza contrattuale**, corrispondente, al momento, per i dirigenti scolastici a **€ 24,37** (Codice 118/KL1) mensili. L'indennità viene corrisposta in applicazione dell'art. 47-bis, comma 2, del D.lgs. 165/2001, il quale prevede che: "...a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro (...) è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale."

Il CCNL dell'area istruzione e ricerca è scaduto al 31 dicembre 2018, pertanto dall'aprile 2019 l'indennità viene corrisposta regolarmente e, costituendo un anticipo rispetto ai futuri benefici economici, sarà riassorbita negli incrementi retributivi che saranno stabiliti dal futuro CCNL dell'area istruzione e ricerca triennio 2019/2021.

L'entità dell'indennità di vacanza contrattuale viene definita annualmente attraverso la legge di bilancio e apposita comunicazione da parte del MEF.

## 3. L'indennità di reggenza

I dirigenti scolastici possono anche essere assegnatari di una reggenza annuale o temporanea di un istituto il cui dirigente titolare si sia dovuto assentare per un periodo superiore ai due mesi, o di un istituto sottodimensionato o rimasto vacante al termine delle operazioni di mobilità annuale.

Il dirigente scolastico che assume la reggenza acquisisce il diritto a ricevere due diverse tipologie di retribuzione: a) L'**indennità di reggenza per i dirigenti scolastici** (Codice 773/001); b) Una quota pari all'**80% della retribuzione di posizione parte variabile** spettante all'istituto preso in reggenza in rapporto alla sua collocazione nelle fasce di complessità.

L'indennità di reggenza viene liquidata **mensilmente** sul cedolino stipendiale (all'interno della voce "Altri assegni") dalla RTS competente per territorio e ammonta a **€ 807,62** lordo dipendente.

L'80% della retribuzione di posizione parte variabile viene liquidata **annualmente**, una volta adottato il CIR corrispondente all'anno scolastico cui la reggenza fa riferimento.

Ne consegue che l'indennità di reggenza è corrisposta in automatico dalla RTS una volta che questa ha recepito il decreto di assegnazione dell'incarico aggiuntivo, mentre l'80% della retribuzione di posizione parte variabile segue le stesse traversie dei CIR.

#### **4. Le fonti di alimentazione della retribuzione**

Le quattro componenti della retribuzione dei dirigenti scolastici (due fisse nel tempo e indipendenti dalla complessità della scuola a cui il dirigente è preposto; e due "mobili" in ragione della fascia di complessità a cui è assegnata la scuola), sono finanziate da fonti diverse. La retribuzione tabellare è caricata direttamente sulle risorse erariali. Le altre tre voci sono invece alimentate annualmente attraverso il **FUN** (Fondo Unico Nazionale) della dirigenza scolastica, quantificato in sede nazionale secondo calcoli che vedono spesso forti contrasti tra il MEF da una parte e il M.I. e le OO.SS. d'area dall'altra e ripartito tra le regioni in proporzione al numero dei posti di dirigenti scolastici in organico di diritto. Per avere un'idea più precisa circa la consistenza del Fondo attribuito alla Lombardia (variabile di anno in anno in rapporto all'organico dei dirigenti e alle fonti di finanziamento) ricordiamo che il CIR 2016/2017 ha avuto a disposizione un budget di **€ 20.605.667,92** lordo dipendente, mentre l'ipotesi di CIR 2017/2018 può contare sulla disponibilità di **€ 20.498.161,71** lordo dipendente.

Aggiungiamo che il Fondo regionale viene suddiviso in sede contrattuale in due quote. La maggiore, pari al valore massimo dell'**85%**, viene destinata alla retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile. Il valore minimo dell'**15%** è destinato alla retribuzione di risultato e all'integrazione delle reggenze annuali e temporanee.

#### **5. Le oscillazioni annuali del FUN**

Ogni anno il FUN può subire oscillazioni, più o meno marcate, a seconda delle variazioni che può subire l'organico dei dirigenti scolastici a seguito del dimensionamento della rete scolastica e del numero delle immissioni in ruolo dei dirigenti di prima nomina. Rispetto a questo secondo caso è necessario aggiungere che per tenere in equilibrio il rapporto tra fondo complessivo e platea dei destinatari servono risorse aggiuntive, in modo tale che l'aumento dei dirigenti scolastici sia in relazione di proporzionalità diretta con l'aumento delle risorse a disposizione per il trattamento retributivo.

A partire dal 1 gennaio 2018 il FUN è stato incrementato, ai sensi dell'art. 41 c. 1 del CCNL 2016-2018, di € 2.896.592 annui, a valere sulle risorse destinate alla rideterminazione della retribuzione di posizione parte fissa e, per la parte residua, alla retribuzione di risultato. Il Fondo è stato inoltre incrementato degli importi stanziati dall'art. 1, c. 591, primo periodo, della **legge n. 205/2017** (Bilancio di previsione per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018/2020), per l'anno 2018 (€ 37 milioni), per l'anno 2019 (€ 41 milioni) e per l'anno 2020 (€ 96 milioni), proprio allo scopo di assicurare la copertura a regime degli incrementi relativi alla retribuzione di posizione di parte fissa (la cosiddetta perequazione, vd. par. 9).

## **6. I ritardi della contrattazione integrativa regionale**

La contrattazione integrativa regionale in materia di utilizzazione del FUN per la retribuzione di posizione e di risultato è in arretrato di tre annualità. L'ultimo CIR sottoscritto e ad oggi vigente in regime di ultrattività è relativo all'anno scolastico 2016/2017.

In Lombardia è stata sottoscritta anche l'ipotesi del CIR 2017/2018. Restano ancora da contrattare i CIR 2018/2019 e 2019/2020. Il ritardo nella contrattazione collettiva regionale è dovuto a molti fattori che non dipendono dai tavoli negoziali regionali. Prima di tutto ha pesato la lentezza dell'Amministrazione centrale nella costituzione e nella certificazione del FUN degli anni 2017/2018 e 2018/2019. Oggi risulta costituito e certificato il FUN 2017/2018 (per cui sono state avviate le contrattazioni regionali relative all'a.s. 2017/2018), mentre è stato costituito ma non ancora certificato il FUN 2018/2019.

I dirigenti scolastici sono stati però retribuiti dall'a.s. 2016/2017 ad oggi con le quote stabilite dal CIR 2016/2017. Qualora i CIR 2017/2018 e 2018/2019 dovessero confermare le quote del 2016/2017, non ci sarebbero problemi, come pure se dovessero incrementarle (si avrebbe un conguaglio a credito dei dirigenti per tutte le quote mensili in incremento da settembre 2017 ad oggi).

Il problema sorgerebbe nel caso in cui le quote del 2017/2018 e del 2018/2019 fossero inferiori a quelle del 2016/2017: questo comporterebbe un conguaglio a debito del dirigente scolastico (una restituzione di quanto indebitamente percepito). Il quadro che si delinea è comunque di una inaccettabile incertezza retributiva.

Le contrattazioni integrative regionali sono state anche ritardate dal fatto che l'Amministrazione centrale ha indetto varie Conferenze di servizi inter-istituzionali per determinare se le risorse relative alla posizione variabile dovessero essere ripartite tra i dirigenti scolastici effettivamente in servizio (cosiddetto "organico di fatto") o sulle posizioni dirigenziali (cosiddetto "organico di diritto") e se il fabbisogno necessario per le reggenze dovesse essere posto a valere sulle risorse della retribuzione di risultato o su quelle della retribuzione di posizione variabile.

L'ultima Conferenza di servizi, tenutasi a febbraio 2020, ha confermato che anche per il 2017/2018 e per il 2018/2019 la posizione variabile può essere ripartita sull'organico di fatto e le reggenze possono essere poste a valere sulla retribuzione di risultato, in attesa che dalla contrattazione relativa al 2019/2020 si applichino le previsioni degli artt. 42 e 43 del CCNL 2016-2018 che sono finalizzate, tra l'altro, a stabilizzare il trattamento economico variabile dei dirigenti.

## **7. L'attuale situazione contrattuale**

Nel momento in cui scriviamo i dirigenti scolastici godono di un trattamento retributivo sfalsato, nel senso che alcune voci stipendiali sono state aggiornate e altre no, proprio a causa del fatto che tali voci hanno diverse fonti di alimentazione e che su alcune di esse si ripercuotono le difficoltà che impediscono di aggiornare tempestivamente i contratti integrativi regionali:

- la retribuzione **tabellare** e la **retribuzione di posizione parte fissa** sono state aggiornate ed incrementate ai sensi dell'art. 39 del CCNL 2016-2018;
- la retribuzione di **posizione parte variabile** è ferma al CIR 2016/2017, l'ultimo contratto integrativo regionale applicato, e continua ad essere attribuita alla categoria in regime di ultrattività dell'ultimo contratto sottoscritto e certificato;
- la **retribuzione di risultato** è stata attribuita per l'ultima volta su base annuale nel 2018, ma con riferimento all'anno scolastico 2016/2017. Poi è rimasta bloccata.

### 8. La retribuzione tabellare

È stata equiparata, fin dal primo CCNL dell'area V del 2002 a quella delle altre aree dirigenziali del pubblico impiego. Con il primo CCNL dell'area istruzione e ricerca 2016-2018 è stata incrementata, mantenendo l'allineamento con le altre categorie:

Retribuzione tabellare	Annuale lordo dipendente	Mensile lordo dipendente per 13 mensilità
Prima del CCNL 2018	€ 43.311,00	€ 3331,61
Dopo il CCNL 2018	€ 45.260,73	€ 3481,59

### 9. La retribuzione di posizione parte fissa

Con l'ultimo CCNL 2016-2018, a partire dal 1 gennaio 2019, è stata perequata per la prima volta a quella di tutti gli altri dirigenti compresi nell'area istruzione e ricerca (quelli di seconda fascia, ad es., degli enti di ricerca) ed ha costituito una vera conquista per la dirigenza scolastica sulla strada della perequazione retributiva. Gli incrementi sono importanti e sono già in godimento:

Retribuzione di posizione parte fissa	Annuale lordo dipendente	Mensile lordo dipendente per 13 mensilità
Prima del CCNL 2018	€ 3.556,68	€ 273,59
Dopo il CCNL 2018 dal 1 gennaio 2108	€ 6.159,72	€ 473,82
Dopo il CCNL 2018 dal 1 gennaio 2019	€ 12.565,11	€ 966,55

### 10. La retribuzione di posizione parte variabile

Al momento attuale i dirigenti scolastici in servizio in Lombardia (fatta eccezione per i colleghi dell'ultimo concorso e di quelli immessi in ruolo in Lombardia dal 1 settembre 2017) la

percepiscono, in regime di ultrattività del CIR 2016/2017, secondo le quote stabilite proprio nel CIR 2016/2017 che riportiamo in tabella:

Fasce	Posizione parte variabile Valore annuo lordo individuale	Posizione parte variabile Valore mensile lordo individuale per 13 mensilità
1^ Fascia	€ 15.526,93	€ 1.194,38
2^ Fascia	€ 13.075,31	€ 1.005,79
3^ Fascia	€ 10.623,69	€ 817,21
4^ Fascia	€ 8.172,07	€ 628,62

L'8 aprile 2020 è stata firmata l'ipotesi di CIR 2017/2018. Sappiamo che l'ipotesi deve ricevere le dovute certificazioni e, in particolare, deve passare al vaglio dell'UCB ( Ufficio Centrale di Bilancio presso il M.I.). Al momento non è dato sapere se saranno o meno opposti rilievi (come è avvenuto in passato, dal momento che l'UCB è specializzato nell'applicare criteri restrittivi e di risparmio). Se tutto dovesse andare a buon fine la retribuzione di posizione parte variabile dei dirigenti scolastici lombardi dovrebbe registrare un incremento: i colleghi, quindi, riceverebbero un conguaglio a credito di tutte le somme mensili non percepite dal 1 settembre 2017 (cioè la differenza tra la quota stabilita nel CIR 2016/2017, che hanno continuato a percepire in regime di ultrattività, e quella, maggiore, stabilita nel CIR 2017/2018). Riportiamo in tabella i nuovi valori, ricordando che sono ipotetici e suscettibili di variazioni a seguito della certificazione:

Fasce	Posizione parte variabile Valore annuo lordo individuale	Posizione parte variabile Valore mensile lordo individuale per 13 mensilità
1^ Fascia	€ 17.076,08	€ 1.313,54
2^ Fascia	€ 14.379,85	€ 1.106,14
3^ Fascia	€ 11.683,63	€ 898,74
4^ Fascia	€ 8.987,41	€ 691,34

## 11. La retribuzione di risultato

È l'ultima voce stipendiale ed è anche la più contraddittoria. Anziché introdurre un meccanismo valutativo semplificato, sul modello di quello applicato ai dirigenti di seconda fascia dell'Amministrazione scolastica, si è optato, sempre in forme sperimentali, in favore di procedure farraginose e di difficile gestione. La scelta di affidare la valutazione ai NEV (nuclei esterni di valutazione) ha inoltre reso estremamente oneroso il modello, al punto che qualcuno ha concluso che il costo della procedura supera di gran lunga l'ammontare delle risorse da attribuire ai dirigenti scolastici all'esito del processo come retribuzione di risultato.

Tutto questo ha prodotto il fallimento progressivo di tutte le sperimentazioni e il ripiegamento sulla soluzione parametrata sulle fasce di complessità, che tradisce la vera finalità di questa voce

stipendiale. Appare fin troppo chiaro quanto l'innata avversione nell'ambiente amministrativo e scolastico per tutto ciò che sa di "merito" abbia fatto la sua parte in questo generale fallimento.

Ad ulteriore chiarimento va anche aggiunto che si attinge alla quota del FUN destinata alla retribuzione di risultato (minimo 15%) per corrispondere annualmente ai dirigenti scolastici assegnatari di reggenza l'indennità pari all'80% della retribuzione di posizione parte variabile spettante alla scuola assegnata in reggenza (in aggiunta all'indennità di reggenza attribuita mensilmente dalle RTS). Si crea in questo modo una specie di sistema di vasi comunicanti: se il numero delle reggenze è alto (come è successo più volte di recente in Lombardia) si abbassano le risorse da destinare alla retribuzione di risultato e viceversa.

L'ultimo CIR certificato e applicato, che come abbiamo più volte ricordato è quello relativo all'a.s. 2016/2017, ha quantificato la retribuzione di risultato in questo modo (il valore è calcolato **annualmente** lordo dipendente):

<b>Totale disponibile per retrib. risultato e integrazione reggenze</b>	<b>Totale spesa per integrazione reggenze annuali e temporanee</b>	<b>Totale disponibile per retribuzione risultato</b>
<b>€ 2.875.147,37</b>	<b>€ 1.586.961,25</b>	<b>€ 1.288.186,12</b>
		<b>Valore annuale individuale LD</b>
		1^ Fascia <b>€ 1.562,03</b>
		2^ Fascia <b>€ 1.315,39</b>
		3^ Fascia <b>€ 1.068,76</b>
	Totale reggenze <b>159,67</b>	4^ Fascia <b>€ 822,12</b>

L'ipotesi di CIR 2017/1018 vede invece questo nuovo quadro retributivo, da considerare sempre ipotetico, dove l'evidente decremento delle quote è da addebitare in parte all'incremento del numero delle reggenze e in parte all'incremento della quota-parte del FUN destinata all'aumento della retribuzione di posizione parte fissa, come più sopra riferito:

<b>Totale disponibile per retrib. risultato e integrazione reggenze</b>	<b>Totale spesa per integrazione reggenze annuali e temporanee</b>	<b>Totale disponibile per retribuzione risultato</b>
<b>€ 3.073.445,75</b>	<b>€ 2.740.979,79</b>	<b>€ 332.465,96</b>
		<b>Valore annuale individuale LD</b>
		1^ Fascia <b>€ 444,77</b>
		2^ Fascia <b>€ 374,55</b>
		3^ Fascia <b>€ 304,32</b>
	Totale reggenze <b>249</b>	4^ Fascia <b>€ 234,09</b>

L'esiguità delle quote è la dimostrazione più evidente che l'impegno dell'ANP per il prossimo appuntamento contrattuale (triennio 2019/2021) dovrà concentrarsi sull'armonizzazione della parte variabile della retribuzione dei dirigenti scolastici rispetto ai valori di quella percepita dagli altri dirigenti dell'area istruzione e ricerca.

## **12. La particolare situazione dei nuovi dirigenti scolastici**

I dirigenti scolastici immessi nei ruoli regionali con il primo settembre 2019 (come pure quelli immessi in ruolo in Lombardia dal 1 settembre 2017) sono particolarmente penalizzati, dal momento che da settembre 2019 ad oggi, cioè da otto mesi a questa parte, percepiscono soltanto la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione parte fissa. Una situazione che riteniamo inaccettabile. Per sanare questa anomalia i colleghi dovrebbero attendere il CIR 2019/2020, ma l'attesa potrebbe essere ancora lunga e la loro situazione, in particolare per chi viene da fuori regione, diverrebbe insostenibile.

Per questo motivo abbiamo proposto all'Amministrazione scolastica regionale di raggiungere e sottoscrivere un'Intesa tra le parti che consenta di attribuire ai nuovi dirigenti almeno un **acconto** sulla retribuzione di posizione parte variabile, parametrato su quattro fasce di complessità, che sarà debitamente conguagliato una volta che sarà applicato il CIR 2019/2020. La proposta non ha trovato una sollecita risposta da parte dell'USR a causa della vacatio prolungata del posto di Direttore Generale della Lombardia, ma ora confidiamo nella possibilità di una soluzione rapida, anche se provvisoria, che sani una palese disparità di trattamento.

L'USR ha già interessato l'UCB in modo da avere un "Visto semplice" preventivo sull'Intesa.

## **13. La prossima applicazione del CCNL area istruzione e ricerca 2018**

L'art. 7 del CCNL area istruzione e ricerca 2016-2018 ha introdotto un'importante innovazione in materia di contrattazione integrativa, consistente nel riportare al livello nazionale la contrattazione integrativa relativa ad una serie di criteri che fino ad oggi sono stati oggetto di contratti regionali. Si tratta in particolare dei:

- criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato;
- criteri per la corresponsione delle quote aggiuntive di retribuzione di risultato connesse ad incarichi aggiuntivi;
- criteri per la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione, nel caso di affidamento di incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente;
- criteri di riparto dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto delle vigenti discipline in materia stabilite a livello di CCNL, nonché i criteri di riparto su base regionale delle risorse del Fondo.

Questa modifica si è rivelata necessaria soprattutto per evitare che tra le diverse regioni si creino o si mantengano ingiustificate sperequazioni tra dirigenti scolastici pur presposti a uffici appartenenti alla stessa fascia di complessità, ma su scuole site in regioni diverse, ed anche per scongiurare la possibilità che, anche a causa di tali sperequazioni, possano crearsi nuove situazioni di incapienza dei fondi regionali, con tutto ciò che ne consegue in termini di blocchi e ulteriori ritardi.

Sarà pertanto necessario avviare, appena le condizioni lo consentiranno, una specifica sessione di contrattazione collettiva integrativa nazionale, che definisca nei particolari quanto previsto dai commi dell'art. 7 che abbiamo riportato.

(MS)

Milano 18 maggio 2020