

# Dal CCNL ai contratti integrativi

## Indicazioni e proposte dell'Anp

di VALENTINO FAVERO

38

**P**er rendere immediatamente fruibili tutti i benefici, sia economici che normativi, connessi al primo CCNL dell'Area V stipulato il 1° marzo 2002, bisogna mettere mano al più presto ai contratti integrativi. L'urgenza dipende anche dal fatto che il prossimo 31 luglio 2002 scade il termine ultimo, previsto dal D.L.n.255/2001, per il completamento di tutte le operazioni di avvio dell'anno scolastico 2002-2003. E' evidente, dunque, che prima di quella data dovrà essere sottoscritto il contratto individuale (*"atto bilaterale di natura privatistica di definizione dell'incarico"* ex art. 23, comma 2), secondo i dettami della contrattazione integrativa.

**D**el resto, l'articolo 24, comma 3 del CCNL, per quanto riguarda la mobilità professionale prevede esplicitamente che l'integrativo nazionale intervenga entro 30 giorni dalla stipula del contratto nazionale: dunque, entro il 31 marzo. Come si evince dalla **tabella 1**, la contrattazione integrativa si svolge in ambito nazionale e/o regionale, secondo le diverse materie.

### 1. Il Contratto Collettivo Integrativo Nazionale (CCNI)

Viene stipulato a livello di MIUR e dovrà stabilire:

- 1.1 le risorse economiche** da mettere a disposizione dei contratti integrativi regionali. Accanto a quelle nuove previste dal CCNL (i 40 miliardi della Finanziaria 2002, gli importi della RIA dei pensionati che si aggiungono al 1° settembre di ogni anno a partire dal 2001, il 5% dei risparmi di gestione ex art. 43, L. n. 449/97), devono essere individuate e suddivise tra le regioni anche le altre attualmente già corrisposte dal MIUR (come la parte variabile della vecchia indennità di direzione, i 15 miliardi della valutazione, i compensi relativi ai progetti attivati nelle scuole a rischio, gli importi già destinati dall'Amministrazione centrale per gli incarichi aggiuntivi). Tali risorse andranno distribuite nei fondi regionali (art. 42, comma 1, CCNL) secondo il numero dei dirigenti presenti in ciascuna regione, e saranno destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. In futuro non sarà più necessario procedere alla ripartizione, perché i fondi continueranno ad essere incrementati automaticamente secondo le regole stabilite. Uno degli effetti delle novità introdotte dall'articolo 42 del CCNL consiste nel fatto che potranno insorgere in futuro differenze, anche rilevanti, tra le varie regioni per quanto riguarda la consistenza dei fondi e, quindi, gli importi della retribuzione di posizione e di risultato;
- 1.2 i criteri generali per l'assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato.**
  - a) la **retribuzione di posizione** dovrà essere calibrata sulla diversa complessità e grandezza delle istituzioni scolastiche, o uffici, assegnati ai dirigenti. L'esigenza principale, necessaria anche per velocizzare la successiva contrattazione integrativa regionale, è quella di semplificare il precedente sistema, secondo il quale per ogni scuola andavano individuati alcuni parametri (in modo quasi mai esaustivo, si veda ad esempio la dimenticanza dei centri EDA), da moltiplicare cia-

scuno per gli importi monetari previsti dal CCNI. In tal modo si produceva un enorme sventagliamento delle indennità di direzione: paradossalmente per ogni scuola poteva esistere un compenso diverso da tutte le altre. Si tratta ora, invece, di fare esperienza di quanto è successo nelle altre aree dirigenziali, per le quali generalmente sono state individuate solo tre fasce, cui corrispondono tre livelli diversi di retribuzione di posizione. Potrebbe essere questa una soluzione

valida anche per i dirigenti delle scuole. In questa fase, uno degli obiettivi da conseguire con il primo contratto integrativo nazionale è quello di alzare la parte fissa della retribuzione di posizione, utilizzando per questo le risorse della Finanziaria 2002 (40 miliardi); b) la **retribuzione di risultato** alla quale è destinato il 15% dell'ammontare del fondo regionale e che, per ciascun dirigente che ne abbia diritto, non può essere inferiore al 20% di quella di posizione. Ciò fa pensare che la retribuzione di risultato non possa essere generalizzata. Bisognerà dunque individuare alcuni criteri cui i dirigenti generali regionali dovranno atten-

**Tabella 1 – La contrattazione integrativa (art. 7 del CCNL)**

Livello	Materie	Note
Collettivo nazionale presso l'ARAN	a) CCNL parte giuridica ed economica; b) norme relative all'invio dei D.S. all'estero a partire dall'anno 2002-03 (presso il MAE).	<b>Durata:</b> quadriennale parte giuridica biennale parte economica
Integrativo nazionale presso il MIUR	a) criteri generali per la assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato; b) determinazione dei compensi per gli incarichi di cui all'art. 26, comma 1 (incarichi aggiuntivi); c) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti; d) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento; e) determinazione dell'ordine, dei tempi per l'assegnazione degli incarichi e dei contingenti per la mobilità professionale e interregionale (art. 24, comma 3).	<b>Tempi e durata:</b> sono da concordare in contrattazione. Per l'invio dei dirigenti all'estero la sequenza si deve chiudere entro il 28/2/2002
Integrativo presso l'Ufficio Scolastico Regionale	a) determinazione della retribuzione di posizione; b) determinazione dei compensi per la retribuzione di risultato; c) iniziative in materia di pari opportunità; d) applicazione del d.lgs. n. 626/1994 e del d.lgs. n. 242/1996; e) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.	<b>Tempi e durata:</b> sono da concordare in contrattazione

nersi. Fra i quali due sicuramente. Il primo: devono essere valutati i risultati dell'azione dirigenziale (gestionale e organizzativa) e non i risultati dei progetti delle scuole. Il secondo: i risultati sono quelli attesi in relazione agli obiettivi, ai programmi, ai tempi e alle risorse indicate nel contratto individuale, che devono, quindi, essere concordati con il dirigente regionale, magari mediante la presentazione di un progetto di azione dirigenziale da parte di ciascun dirigente scolastico;

Tabella 2 – L'informazione preventiva (art. 4 del CCNL)

Livello	Materie	Note
Presso il MIUR	a) criteri generali e modalità per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali (art. 23, comma 8); b) articolazione posizioni dirigenziali; f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti; g) misure di pari opportunità; i) incarichi aggiuntivi; k) consistenza e variazione delle dotazioni organiche.	<b>Tempi:</b> prima che l'amministrazione assuma le decisioni del caso, anche tramite documentazione cartacea e/o informatica
Presso l'Ufficio Scolastico Regionale	a) criteri generali e modalità per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali (art. 23, comma 8); b) articolazione posizioni dirigenziali c) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale; d) valutazione dell'attività dei dirigenti; e) modalità di attribuzione della retribuzione di risultato; f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti; g) misure di pari opportunità; h) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro e applicazione del D.Lgs. n. 626/1994; i) incarichi aggiuntivi; j) gestione delle iniziative socio-assistenziali in favore dei dirigenti; k) consistenza e variazione delle dotazioni organiche; l) criteri e modalità di conferimento delle reggenze.	<b>Tempi:</b> prima che l'amministrazione assuma le decisioni del caso, anche tramite documentazione cartacea e/o informatica

**1.3** la determinazione dei **compensi per gli incarichi aggiuntivi** che il dirigente scolastico è tenuto ad accettare (art.26, comma 1). In questo caso si dovrà partire dall'esistente, adeguando gli importi pregressi alle nuove condizioni. Un discorso a parte merita una voce particolare: la presidenza di commissioni di esame. Per quanto riguarda gli esami di Stato, la Finanziaria 2002 ha notevolmente accresciuto l'impegno dei presidenti di commissione e, dunque, dovranno essere riadeguati anche i compensi. Per gli esami di licenza media si dovrà colmare un vuoto. Dopo aver quantificato le risorse già disponibili, se necessario, si dovrà intervenire destinando a tale voce una quota delle risorse contrattuali;

**1.4** le linee generali per la realizzazione di **programmi di formazione e**

**aggiornamento.** Dalle risorse attualmente disponibili per tutto il personale della scuola dovranno essere scorporate quelle destinate ai dirigenti. Per quanto riguarda le linee generali, in questa fase, particolare attenzione meritano il cambiamento in atto dell'organizzazione del sistema scolastico e, di conseguenza, del profilo del dirigente. Sarà necessario, dunque, almeno in questa fase, ripartire ed assegnare le risorse disponibili sia all'ambito nazionale che regionale, indicando le priorità ed eventualmente prevedendo un piano pluriennale;

**1.5** il mutamento di incarico e la mobilità. Due sono le questioni da prendere in considerazione:

- la conferma o meno dell'aliquota del 15% prevista per la mobilità professionale, stabilita dall'art.24 del CCNL per consentire di calcolare il numero dei posti da mettere a concorso;
- le modalità per la mobilità interregionale e, per i motivi predetti, l'aliquota da

prevedere. E' opportuno rifarsi a quanto previsto per la mobilità degli altri dirigenti: per spostarsi da una regione ad un'altra è necessario il consenso dell'amministrazione della regione di arrivo;

**1.6 l'ordine e i tempi delle operazioni per l'assegnazione degli incarichi.** Si dovrà stabilire che in fase di prima applicazione l'incarico dirigenziale da 2 a 7 anni sarà di norma presso la scuola di precedente titolarità, non solo perché previsto dall'art.25 del D.Lgs.165/2001, ma anche perché il dirigente regionale non potrà contare al momento sugli esiti della valutazione. Detto questo, rimane la necessità di fornire un ordine alle operazioni di stipula dei contratti individuali per quanti, per svariati motivi, aspirino a mutare la sede di servizio. Secondo noi, per prima cosa dovranno essere stipulati i contratti individuali dei dirigenti che non hanno desiderio di muoversi dalla scuola o ufficio in cui si trovano. Quindi dovranno essere prese in considerazione, magari adottando "criteri di priorità in ambito prima provinciale e poi regionale" (art.24, comma 3), tenendo conto, inoltre, dell'esperienza e della professionalità di ciascun dirigente. Infine, un'elementare regola di trasparenza vuole che l'elenco dei posti e degli uffici disponibili sia reso noto con congruo anticipo rispetto all'attribuzione o al mutamento di incarico: a parer nostro dovrebbe essere sempre disponibile e continuamente aggiornato.

## 2. I Contratti Collettivi Integrativi Regionali (CCIR)

La contrattazione integrativa regionale potrà partire solo a conclusione di quella nazionale; nulla vieta, tuttavia, che possano fin da subito essere attivate tutte le altre forme di relazioni sindacali (si vedano le tabelle 2, 3, 4 e 5) al fine di accorciare i tempi per la stipula dei contratti individuali. La contrattazione viene condotta presso la direzione regionale sulle seguenti materie:

**2.1 determinazione della retribuzione di posizione e di risultato.** L'importo della retribuzione di posizione e di risultato dipenderà dalla consistenza del fondo regionale, dal numero dei dirigenti presenti in ciascuna regione e, cosa molto importante, dal fatto che la retribuzione di posizione sarà differenziata secondo l'incarico

ricevuto per scuole od uffici collocati in una delle fasce individuate dal contratto integrativo nazionale. Pertanto è presumibile che per effetto dei molti contratti integrativi regionali, dei diversi apporti della RIA dei pensionati e delle aliquote degli incarichi aggiuntivi, si determini in futuro una progressiva diversificazione tra una regione ed un'altra. La retribuzione di risultato non può che essere collegata a quella di posizione: l'unico margine di discrezionalità potrebbe riguardare la possibilità di alzare la

**Tabella 3 – La concertazione (art. 5 del CCNL)**  
(con riferimento alle lettere dell'art. 4)

Livello	Materie	Note
Presso il MIUR	b) articolazione posizioni dirigenziali; f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti; g) misure di pari opportunità; i) incarichi aggiuntivi.	Su richiesta delle OO.SS. a seguito dell'informazione preventiva. Inizia entro 10 gg dalla richiesta e si conclude nei successivi 15gg.
Presso l'Ufficio Scolastico Regionale	b) articolazione posizioni dirigenziali c) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale; d) valutazione dell'attività dei dirigenti; e) modalità di attribuzione della retribuzione di risultato; f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti; g) misure di pari opportunità; i) incarichi aggiuntivi; l) criteri e modalità di conferimento delle reggenze.	Su richiesta delle OO.SS. a seguito dell'informazione preventiva. Inizia entro 10 gg dalla richiesta e si conclude nei successivi 15gg.

Tabella 4 – L'informazione successiva (art. 6 del CCNL)

Livello	Materie	Note
Presso il MIUR e presso l'Ufficio Scolastico Regionale	Provvedimenti amministrativi ed atti di gestione attinenti le materie dei contratti	Su richiesta di una o più rappresentanze sindacali. L'informazione successiva va fornita in tempi congrui e nelle forme opportune.

percentuale del compenso (20%) rispetto alla retribuzione di posizione; è, però, evidente che tale innalzamento è inversamente proporzionale al numero dei dirigenti cui riconoscere detta retribuzione; 2.2 fra le altre materie oggetto di contrattazione integrativa, merita una citazione quella relativa alle **linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento**.

Si dovrà fare riferimento soprattutto alle esigenze territoriali, a criteri di rotazione nel caso le risorse non fossero sufficienti per tutti i dirigenti, alle modalità di attuazione, alla distribuzione sul territorio delle iniziative, ecc.;

### 3. Contrattazione integrativa per i dirigenti con incarico presso l'amministrazione scolastica o presso altre amministrazioni.

Oltre alla contrattazione integrativa regionale, per le stesse materie va prevista una sede di contrattazione integrativa decentrata presso il Ministero degli Affari Esteri e presso l'amministrazione scolastica centrale e periferica.

### 4. L'informazione preventiva a livello regionale (tabella 2)

Nel sistema delle relazioni sindacali l'informazione preventiva occupa un posto rilevante, secondo solo alla contrattazione integrativa. Questa particolare modalità costituisce la via per verificare la trasparenza e l'imparzialità della pubblica amministrazione, perché consente di verificare a posteriori se siano stati utilizzati criteri *ad hoc*, o per meglio dire, *ad personam*, diversi da quelli comunicati preventivamente. Nel caso delle Aree dirigenziali è particolarmente importante, perché alcuni istituti normativi sono sottratti per legge alla contrattazione. E' il caso della verifica e della valutazione, come pure dell'attribuzione dell'incarico dirigenziale.

L'informazione preventiva non comporta firme o sottoscrizioni di documenti, protocolli o verbali. Consente, tuttavia, di orientare il dirigente regionale verso l'adozione di una soluzione o di un criterio piuttosto che un altro. Queste poche considerazioni suggeriscono la necessità di attivare subito a livello regionale, quanto meno sui due istituti normativi citati, incontri preliminari con l'obiettivo di chiarire, se ce ne fosse bisogno, il livello di rappresentatività dell'Associazione e di cominciare ad esaminare alcune proposte. Le direzioni generali regionali, al pari dei neodirigenti delle scuole, hanno bisogno di imparare a conoscere e ad applicare quanto più correttamente possibile la normativa derivante dal primo CCNL dell'Area V.

Tabella 5 – La consultazione (art. 8 del CCNL)  
(con riferimento alle lettere dell'art. 4)

Livello	Materie
Presso il MIUR e presso l'Ufficio Scolastico Regionale	Facoltativa sugli atti organizzativi interni aventi rilevanza sul rapporto di lavoro. (fa) Obbligatoria su: h) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro e applicazione del D.Lgs. 19-9-94, n.626; k) consistenza e variazione delle dotazioni organiche.