

Le voci fisse. Rimodulazione profonda ma con salvaguardia per chi è già in ruolo

Stipendio base al ribasso per i nuovi ingressi

Tiziano Grandelli
Mirco Zamberlan

Con la riforma Madia cambia anche la composizione della bustapaga del dirigente, con un ridisegno dell'equilibrio fra gli elementi che la compongono. Oltre al potenziamento della parte legata ai risultati, vari sono gli interventi che toccano le voci retributive, e il primo riguarda lo stipendio base («trattamento fondamentale»). La norma prevede una «graduale convergenza» di questo trattamento per tutti i dirigenti della Pa. Questo significa che, a regime, l'intero personale dirigente pubblico, a prescindere dal comparto di appartenenza, avrà lo stesso trattamento fisso, identificato nello stipendio tabellare in quanto oggi unica componente del fondamentale. E l'allineamento dovrà avvenire verso

il basso in quanto la norma specifica che l'operazione deve realizzare delle economie, che serviranno per incrementare il trattamento economico correlato all'incarico. In prospettiva, il dirigente si vedrà ridotto lo stipendio base e incrementata, di pari importo, la retribuzione di posizione. Ma mentre lo stipendio base rimane tale a prescindere dal ruolo ricoperto, la retribuzione di posizione non è garantita e si può ridurre in caso di assegnazione a incarico di minore portata.

È certo che lo stipendio fisso non può salire, dal momento che la riforma pone ai contratti collettivi il divieto di destinare somme a incrementare questa voce fino a quanto la retribuzione di risultato non avrà raggiunto il 30% del trattamento complessivo.

In questo divieto le nuove re-

gole fanno rientrare anche la retribuzione di posizione, che ad oggi era considerata per norma contrattuale trattamento «accessorio». Sul punto, il decreto interviene rendendo fondamentale quella parte di retribuzione di posizione che risulta fissa o, per i comparti che non la suddividono in fissa e variabile, l'importo minimo contrattualmente previsto. È evidente che questo importo varia da comparto a comparto. La conseguenza dovrebbe identificarsi nell'impossibilità di decurtare quella parte di retribuzione di posizione che viene ricondotta al trattamento fondamentale.

Il tutto interessa, però, i futuri dirigenti. A chi è già in servizio viene comunque garantito il trattamento fondamentale attuale. Non viene specificata una sca-

denza della «garanzia» e, quindi, tali importi non si possono toccare fino a quando i dirigenti in questione non escono dalla Pa.

Infine, viene introdotta una voce legata ai «rendimenti», che sembra richiamare il premio per le eccellenze introdotto a suo tempo dalla riforma Brunetta. Il compenso è destinato al raggiungimento degli obiettivi e al comportamento organizzativo dei migliori in quanto può riguardare non oltre il 10% dei dirigenti, e l'importo è tutt'altro che insignificante. La quantificazione esatta è rimessa ai contratti nazionali, ma la somma non potrà essere inferiore al 2% delle risorse destinate al trattamento economico. In sostanza, il premio potrà attestarsi, al minimo, intorno ai 15-20 mila euro per ogni soggetto meritevole.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NUOVO EQUILIBRIO

A regime la parte fissa dovrà essere uguale per tutti a prescindere dal comparto. Previsti risparmi per finanziare i compensi legati all'incarico.

