

RIFORMA MADIA**Stipendi in surplage per i dirigenti Pa**di **Gianni Trovati**

La rivoluzione in busta paga annunciata dalla riforma Madia potrebbe congelare per molti anni gli stipendi dei dirigenti della pubblica amministrazione.

Il testo, infatti, approvato il 25 agosto scorso in prima lettura - attualmente in attesa dei pareri non vincolanti di conferenza unificata, consiglio di Stato e parla-

mento - taglia lo stipendio fisso e aumenta la parte dei premi, che naturalmente saranno misurati sulla base dei risultati ottenuti.

Servizi ▶ pagina 4

Dirigenti Pa, da triplicare il peso dei «premi»

Oggi solo il 10% della busta paga è legata ai risultati contro il 30% minimo richiesto in futuro

In regola (con stipendi ricchi)

Finora soltanto il settore di Inps, Inail e Aci rispetta i parametri indicati dal decreto

Il paradosso

Nei ministeri la «performance» conta di più per le fasce più basse nella gerarchia

IL LUNGO «BLOCCO»

I rinnovi dei contratti non potranno aumentare la componente fissa fino a che non saranno raggiunti i nuovi parametri

Gianni Trovati

ROMA

■ Meno stipendio fisso e più premi, naturalmente misurati sulla base dei risultati. Accanto a ruoli unici e incarichi a tempo, che hanno monopolizzato il dibattito estivo sul tema, la riforma dei dirigenti approvata il 25 agosto in prima lettura e ora in attesa dei pareri (non vincolanti) di conferenza unificata, consiglio di Stato e parlamento lancia un nuovo tentativo di rivoluzionare la busta paga dei dirigenti: una «rivoluzione», va detto, che se sarà portata avanti davvero promette di congelare per molti anni le parti fisse dello stipendio.

Il punto chiave si incontra all'articolo 8, comma 2 del decreto, che fissa due principi: le voci variabili devono rappresentare almeno la metà dello stipendio complessivo, al netto di anzianità ed eventuali incarichi aggiuntivi, e il 30% va collegato ai «risultati». Nel caso dei dirigenti generali, cioè quelli che si trovano nelle caselle più alte della gerarchia pubblica, la quota variabile deve sali-

re fino al 60% del totale, e quella legata ai risultati non può fermarsi sotto il 40 per cento. Fino a quando non si raggiungeranno questi parametri, i contratti collettivi «non possono destinare risorse alla parte fondamentale né all'indennità di posizione».

Agli addetti ai lavori questi principi non suoneranno nuovissimi. Sono presi di peso, infatti, dall'articolo 45 della riforma Brunetta, che nel 2009 provò a imboccare la stessa strada ma venne subito stoppata dal congelamento dei contratti avviato l'anno dopo.

Ora però il blocco dei contratti è finito in un cassetto da cui non dovrebbe più uscire, la stessa strategia che il governo ha intenzione di proporre ai sindacati prova a spingere sulle parti variabili anche per il grosso del personale pubblico, e sulla carta non ci sono ostacoli ad avviare il cambio di rotta. La strada, però, si annuncia lunga, e per capirlo basta dare un'occhiata alla geografia delle retribuzioni attuali dei dirigenti.

Oggi la «retribuzione di risultato» pesa in media intorno al 10% dello stipendio complessivo dei dirigenti. Per raggiungere l'obiettivo fissato dalla riforma, quindi, andrebbe triplicato, ma non è ovviamente possibile ipotizzare né un rigonfiamento generalizzato degli stipendi diri-

genziali né, al contrario, un rinnovo contrattuale che tagli in modo drastico le quote fisse per spostarle sulla parte premiale. Lo stesso decreto, del resto, impone ai futuri contratti di garantire ai dirigenti attuali il trattamento fondamentale già maturato.

Il quadro, come sempre, è molto variegato: le performance individuali pesano di più nelle agenzie fiscali, si alleggeriscono nei ministeri (dove curiosamente sono in proporzione più consistenti per i dirigenti di seconda fascia e meno per quelli di prima, più in alto nell'organigramma) e finiscono per assottigliarsi fra segretari comunali ed enti di ricerca fino a scomparire nelle autorità indipendenti (anche per ragioni di definizioni). Gli unici perfettamente «in regola» con i nuovi parametri, allo stato attuale, appaiono i dirigenti di seconda fascia degli enti pubblici non economici come Inps, Inail, Aci



e così via: i loro stipendi, in media superiori a 132mila euro lordi all'anno secondo i censimenti dell'Aran (l'agenzia che cura i contratti del pubblico impiego), non conoscono rivali negli altri settori della pubblica amministrazione, ma la quota etichettata come «variabile» sfiora il 65% del totale e quella legata ai «risultati» arriva al 33,3 per cento.

Anche le differenze fra i mattoni fissi della retribuzione, nelle intenzioni della riforma, dovrebbero progressivamente sparire, per assicurare ai dirigenti dei ruoli unici la stessa base di partenza.

Da lì, spiega il decreto, dovrebbero arrivare risparmi da

girare al trattamento economico individuale legato all'incarico, anche se da non è facile prevedere i risultati effettivi di questa armonizzazione: per i settori oggi rappresentati da livelli retributivi più bassi, come regioni ed enti locali, potrebbe essere una buona notizia, ma nell'ottica del governo questa ristrutturazione delle buste paga, pensata per facilitare la mobilità dei dirigenti, deve appunto produrre «economie» da destinare al rafforzamento delle quote di retribuzione legate agli incarichi. Un altro bel rebus, destinato a far discutere governo, parlamento e sindacati.

gianni.trovati@ilsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Retribuzione di risultato

● La retribuzione di risultato è la componente della busta paga che dovrebbe remunerare le performance del dirigente pubblico, misurate dalla capacità di raggiungere gli obiettivi legati al suo incarico. Per funzionare, il meccanismo deve basarsi sulla definizione puntuale e preventiva degli obiettivi e sulla misurazione successiva dei risultati.

Si tratta della terza componente dello stipendio dei dirigenti della Pubblica amministrazione: le prime due sono rappresentate dal tabellare, cioè le voci stipendiali fisse di base fissate dal contratto nazionale, e dalla retribuzione di posizione, che cambia in base alla collocazione del dirigente nella gerarchia

Il quadro attuale

Le retribuzioni medie dei dirigenti pubblici (1)

Categorie di personale	Stipendio fisso	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato	Altro	Totale voci accessorie	Retribuzione complessiva	% retribuz. sul totale	% retribuz. di risultato sul totale
AGENZIE FISCALI								
Dirigenti di I fascia	67.490	90.131	68.305	5.849	164.285	231.775	70,9	29,5
Dirigenti di II fascia	47.840	32.288	22.237	2.849	57.373	105.214	54,5	21,1
AUTORITÀ INDIPENDENTI								
Dirigenti	111.057	-	-	49.837	49.837	160.894	31,0	0,0
MINISTERI								
Dirigenti di I fascia	65.292	96.975	22.448	3.390	122.812	188.104	65,3	11,9
Dirigenti di II fascia	47.115	28.445	13.654	1.620	43.718	90.833	48,1	15,0
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO MINISTRI								
Dirigenti di I fascia	66.701	95.805	23.381	2.716	121.902	188.603	64,6	12,4
Dirigenti di II fascia	48.874	41.021	8.026	2.618	51.665	100.539	51,4	8,0
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI								
Segretari comunali e provinciali	44.853	19.447	4.707	19.872	44.025	88.878	49,5	5,3
Dirigenti	45.871	34.903	11.607	2.507	49.016	94.888	51,7	12,2
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE								
Dirigenti non medici	45.546	10.496	6.308	2.931	19.735	65.281	30,2	9,7
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI								
Dirigenti di I fascia	63.670	104.792	49.106	2.592	156.490	220.160	71,1	22,3
Dirigenti di II fascia	46.650	39.446	44.021	2.208	85.674	132.324	64,7	33,3
ENTI PUBBLICI ECONOMICI								
Dirigenti	89.253	-	-	26.776	26.776	116.029	23,1	0,0
ENTI DI RICERCA								
Dirigenti di I fascia	59.332	82.252	9.212	380	91.844	151.176	60,8	6,1
Dirigenti di II fascia	47.997	38.340	6.911	2.086	47.337	95.334	49,7	7,2
UNIVERSITÀ								
Dirigenti di II fascia	46.394	35.441	12.714	1.020	49.175	95.569	51,5	13,3
Dirigente di II fascia a tempo determinato	48.316	29.652	12.078	1.166	42.896	91.212	47,0	13,2
ALTRI ENTI PUBBLICI								
Dirigenti di I Fascia (Cnel)	63.174	77.236	11.843	16.604	105.683	168.857	62,6	7,0
Dirigenti di II Fascia (Asi, Cnel, Digit)	46.096	37.054	14.007	4.129	55.190	101.285	54,5	13,8
Dirigenti (Ucam, Enac)	75.931	33.332	14.158	6.071	53.561	129.492	41,4	10,9
CORPI DI POLIZIA								
Dirigenti	55.646	14.613	2	31.018	45.631	101.277	45,1	0,0
FORZE ARMATE								
Dirigenti	56.902	14.441	-	25.358	39.799	96.701	41,2	0,0
VIGILI DEL FUOCO								
Dirigenti	50.426	34.711	5.606	3.571	43.888	94.314	46,5	5,9

(1) Le retribuzioni medie sono calcolate per il solo personale dirigente a tempo indeterminato. I valori sono al netto delle competenze fisse ed accessorie relative ad anni precedenti (arretrati). Sono inoltre escluse dal calcolo alcune voci di spesa quali: le indennità per servizio all'estero del personale amministrativo del ministero degli Esteri, del personale della Scuola, delle Forze armate e dei Corpi di polizia; l'indennità di esclusività percepita dai medici e dagli altri dirigenti del ruolo sanitario; l'indennità "De Maria" prevista in favore del personale universitario che presta servizio presso le strutture sanitarie; il trattamento accessorio corrisposto direttamente dall'Amministrazione utilizzatrice al personale in posizione di comando/distacco; indennità rettorale, indennità ex art. 42, comma 5, Dlgs 151/2001, straordinario personale militare in servizio presso la Pcm.

Fonte: elaborazioni Aran su dati Rgs - Igop. Dati aggiornati al 10/3/2015