



**Audizione CODIRP – 4 novembre 2024**

**V Commissione Bilancio e Tesoro**

**DISEGNO DI LEGGE C. 2112-bis**

**(Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027)**

La scrivente Confederazione è rappresentativa del personale dirigenziale delle Amministrazioni Statali e Pubbliche in sede ARAN; tra le Organizzazioni Sindacali aderenti annovera FASSID, FEMEPA, FLEPAR e DIRIGENTISCUOLA-Di.S.Conf., esponenti dei medici, professionisti sanitari, dirigenti scolastici, professionisti tecnici, medici, legali degli altri settori pubblici.

Non possiamo analizzare l'impatto del DDL 2112-bis "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*" ("legge di bilancio per il 2025) sul settore pubblico senza partire dal quadro generale dei regimi fiscali e pensionistici sempre più diversificati tra categorie e tra ambito del lavoro pubblico e ambito privato.

In tale ottica, i temi dell'equità fiscale e delle disparità di trattamento tra discipline pubblicistiche e privatistiche, ma anche nell'ambito di trattamenti economici delle diverse categorie di lavoratori pubblici rischiano di aggravarsi.

Il 15% degli italiani regge il peso fiscale e di conseguenza la tenuta dei servizi sulle proprie spalle. Il 53.19% dei contribuenti, pari a 31,4 milioni di cittadini, versa soltanto il 6,21%: di tutta l'Irpef (11.75 miliardi) e forse una percentuale simile di altre Imposte. A pagare sono in pochi, quindi. Sono 6,4 milioni gli italiani che superano i 35 mila euro di reddito lordo e in sostanza reggono i conti di tutti gli altri. Per garantire a tutti loro la sanità occorrono 60 miliardi (Osservatorio annuale su entrate e spesa pubblica). Chi guadagna dai 55.000 euro in su si fa carico di circa il 42% del gettito fiscale e non riceve nulla in cambio (cfr. osservatorio itinerari previdenziali sulle entrate fiscali realizzato dal Centro Studi e Ricerche).

In un tale scenario, la manovra per il 2025 non può riproporre schemi che hanno aggravato le disparità di carico gettito tra contribuenti, occorre un intervento urgente di omogeneizzazione e recupero di equità di sistema. Anche se si trattasse di una manovra di stampo ragionieristico, non potrebbe limitarsi a recuperare gettito dragando dal solito bacino di lavoratori dipendenti e pensionati.

Tanto premesso, la scarsità di risorse destinate ai rinnovi contrattuali imporrebbe che siano almeno indicate la distribuzione per settori dei vari CCNL Pubblici e le priorità delle destinazioni. Il tema della perequazione ed equiparazione dei trattamenti retributivi è comune a tutte le aree della dirigenza pubblica da noi rappresentata. A parità di responsabilità e competenze occorre far corrispondere adeguata e pari trattamento retributivo complessivo, anche in termini di trattamenti di fine servizio, mentre al momento, anche nell'ambito della medesima area di contrattazione, così non è.

I pochi indirizzi in questo senso riscontrati nel testo della manovra non hanno valenza generale, ma settoriali; in più, risultano parziali per alcune aree di contrattazione (Sanità) e totalmente carenti per altre (per la dirigenza scolastica e per le funzioni centrali).

Sulla base dei principi generali illustrati, esamineremo di seguito le norme di sistema, quelle di impatto diretto e indiretto sui più pubblici dipendenti e le norme di settore.

## **TITOLO II**

### **RIDUZIONE DELLA PRESSIONE FISCALE E MISURE IN MATERIA FISCALE**

#### **CAPO I**

#### **Riduzione della pressione fiscale**

#### **Art. 2. (Misure di sostegno al reddito)**

Gli interventi previsti sul testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (*Riordino delle detrazioni*) modificano il sistema delle detrazioni in base alla composizione familiare ed eliminano la detraibilità di una serie di spese.

Ebbene, qualunque modifica si intenda imporre in tutti gli ambiti, non può che valere per il futuro, ossia a partire dal 1° gennaio 2025, escludendo benefici (intendendo per tali detrazioni, deduzioni, ecc) già in essere in quanto correlate a spese antecedenti la data di entrata in vigore della norma di bilancio.

Il principio enunciato deve essere, quindi, meglio chiarito quando l'art. 2, comma 9, del disegno di legge in commento, nel disciplinare il computo dell'ammontare complessivo degli oneri e delle spese...la cui detrazione è ripartita in più annualità, prevede che siano *"comunque esclusi dal predetto computo gli oneri detraibili ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettere a) e b), e comma 1-ter, del presente testo unico, sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2024, nonché le rate delle spese detraibili ai sensi degli articoli 15, comma 1, lettera c), decimo periodo, e 16-bis del presente testo unico ovvero di altre disposizioni normative sostenute fino al 31 dicembre 2024"*.

Quello dell'irretroattività non può essere principio adottato in deroga e per lo specifico istituto considerato, ma assunto di carattere generale da applicarsi a tutti gli interventi che prevedano minori detrazioni o comunque minori benefici fiscali rispetto a quelli vigenti al momento in cui le spese o gli oneri sono stati sostenuti dal contribuente, chiunque questi sia.

Vanno evitati effetti retroattivi di qualunque tipo; gli interventi e le modifiche devono riguardare quindi solo le detrazioni immediate, annue o pluriennali che originano da spese sorte **dopo il primo gennaio 2025** e non sul regime delle detrazioni, deduzioni già in essere in quanto correlate a spese antecedenti la data di entrata in vigore della legge.

Una diversa interpretazione si porrebbe in contrasto con il principio di irretroattività quale regola generale dell'ordinamento sancita dall'art. 11 delle preleggi al codice civile volta ad assicurare la certezza del diritto e ribadita, nell'ambito del diritto tributario, dall'art. 3 della legge n. 212 del 2000 (c.d. Statuto dei diritti del contribuente) che dispone che, escluse le ipotesi di norme interpretative autentiche, le disposizioni tributarie non hanno effetto retroattivo.

Esempio più chiaro del principio illustrato è nell'art. 8 (*Detrazioni delle spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici*) del disegno di legge in commento che si riferisce in modo più chiaro solo al regime fiscale delle future nuove spese.

## CAPO V

### MISURE IN MATERIA DI GIOCHI

#### **Art. 12. (Disposizioni in materia di gioco pubblico raccolto a distanza e Bingo)**

Al primo comma si legge: "**A fini di parità di trattamento tributario fra tipologie omologhe di gioco pubblico raccolto a distanza**".

Ebbene, il principio di parità di trattamento tributario qui applicato all'ambito del gioco pubblico a distanza deve essere adottato in via generale e, quindi, applicato a tutte le trattenute di legge.

Così, quindi, non vi è ragione di mantenere la disparità di regime fiscale tra lavoratori autonomi, per i quali si applica la *flat tax*, e lavoratori dipendenti.

Così pure, non vi è parità di trattamento nemmeno sotto il profilo contributivo tra tutti i dipendenti, (un esempio è la disciplina degli oneri riflessi che vede anomale distribuzioni a danno di mirate categorie di dipendenti pubblici) o tra tutti i lavoratori autonomi.

La parità di trattamento tributario a parità di reddito, ovvero di capacità contributiva, stabilito dall'articolo 53 della Costituzione comporta la parità di trattamento fiscale dei redditi per tutte le persone fisiche, per qualsiasi tipo di reddito percepito (dipendente, autonomo, d'impresa, ...), a parità di detrazioni e passività deducibili, altrimenti si colpirebbe il contribuente prescindendo dalla sua capacità contributiva (art. 53 Cost.).

## **Norme generali in materia di pubblico impiego**

### **TITOLO IV MISURE IN MATERIA DI RINNOVO DEI CONTRATTI E DI PUBBLICO IMPIEGO**

Articolo 18 (Disposizioni in materia di trattamento accessorio) e Articolo 19 (Rifinanziamento del fondo per la contrattazione collettiva nazionale per il personale pubblico). Vale quanto detto in premessa a proposito della necessità di indicazioni di sistema su obiettivi di perequazione retributiva che dovrebbe trovare una traccia già nella manovra di bilancio in quanto fa parte delle direttive di politica retributiva del settore pubblico.

### **TITOLO V**

#### **MISURE IN MATERIA DI LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE E FAMIGLIA**

##### **CAPO I -MISURE IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE**

###### **Art. 23. (Misure in materia di trattenimento in servizio)**

##### **CAPO II MISURE DI REVISIONE DELLA SPESA**

###### **Art. 110. (Misure in materia di personale pubblico)**

**L'art. 23 e l'art. 110 del ddl 2112-bis non possono non essere valutati complessivamente.**

Andando a modificare l'art. 24, comma 4, dell'art. 23 del D.L. 201/2011, convertito nella legge 214/2011, la disposizione prevista dalla manovra dispone che il limite ordinamentale per i dipendenti pubblici passa da 65 a 67 anni abrogando la norma che prevede l'obbligo per il datore di lavoro pubblico di far cessare il rapporto di lavoro se il dipendente ha raggiunto l'età prevista dal limite ordinamentale (65 anni) e ha conseguito a qualunque titolo i requisiti per il diritto a pensione.

Tale intervento avrà impatto sia amministrativo che organizzativo, in particolare per le necessarie verifiche sulla posizione previdenziale del dipendente, oggi richieste, in prossimità del compimento dei 65 anni o del raggiungimento dei requisiti per la pensione anticipata.

La disposizione prevede altresì la possibilità del trattenimento in servizio del dipendente oltre l'età pensionabile (67 anni) e comunque non oltre il settantesimo anno di età, previa disponibilità del dipendente e nell'interesse dell'amministrazione che necessita di personale esperto per il trasferimento di competente o per esigenze funzionali non diversamente assolvibili. I lavoratori che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2025 i requisiti per l'accesso alla pensione anticipata flessibile (quota 103) e decidono di proseguire il servizio possono rinunciare all'accredito contributo della quota di contributi a proprio carico e percepire tale quota in busta paga.

Il provvedimento acuisce le differenziazioni tra lavoratori pubblici e privati a sfavore dei pubblici (pensioni, tetto retributivo, TFS e TFR) senza nemmeno cercare di bilanciare le penalizzazioni ulteriori in materia pensionistica.

Sarà l'Amministrazione a decidere i profili da trattenere sulla base delle esigenze organizzative e di funzioni non diversamente assolvibili, nella misura del 10% delle facoltà assunzionali. Tuttavia, rimangono per noi poco chiari i criteri e le finalità che dovrebbero essere declinati dalle amministrazioni con maggiore trasparenza.

La lettura combinata dell'art. 22 con l'art. 110 che disciplina il blocco del turn over per il 2025 viene fuori un quadro di scarsa possibilità di successo del traghettamento generazionale.

Considerato che gli obiettivi che l'art. 110 pone sono indicati nel comma 1 *“1. Al fine di implementare l'attuazione della riforma della Pubblica amministrazione prevista dal PNRR, le amministrazioni pubbliche di cui al presente articolo procedono ad una revisione dei propri fabbisogni di personale realizzando recuperi di efficienza dai processi di digitalizzazione, semplificazione e riorganizzazione individuati dal citato PNRR e applicano conseguentemente quanto previsto dai commi successivi.”* È necessario che il Legislatore indichi quali sono le competenze ritenute già in via generale strategiche e indispensabili non potendo ignorare le difficoltà attuative del PNRR dovute anche alla carenza delle competenze professionistiche nei ruoli della PA. Sarebbero opportune indicazioni di sistema che evitino il perpetuarsi di schemi uguali a se stessi, che non hanno condotto nel tempo a miglioramenti di servizi pubblici a vantaggio di cittadini e imprese. Quantomeno si dovrebbero dare indicazioni perché siano trattenute in servizio e non sottoposte alla ulteriore riduzione dei fabbisogni prioritariamente le funzioni professionistiche per le quali da più tempo non si effettuano concorsi assunzionali e si riducono costantemente i fabbisogni. Una rapida richiesta di dati presso Funzione Pubblica darà modo di verificare che si tratta spesso delle categorie più colpite dal blocco del turn over nei decenni precedenti.

In generale, le misure delineate dalla manovra considerate in generale in commento rischiano di far arenare la rigenerazione del sistema pubblico e, con questa, le possibilità attuative del PNRR.

## **TITOLO XIV**

### **DISPOSIZIONI FINANZIARIE DI REVISIONE DELLA SPESA**

#### **CAPO II**

#### **MISURE DI REVISIONE DELLA SPESA**

##### **Art. 111. (Misure in materia di organi amministrativi di enti)**

L'articolo prevede al comma 1 che *“I compensi agli organi amministrativi di vertice degli enti e degli organismi [...] non possono superare il limite dell'importo annuo corrispondente al 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo spettante al primo presidente della Corte di Cassazione”*

Al comma 4 prevede che *“le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano [...] ai trattamenti economici e agli emolumenti comunque denominati per l'esercizio di funzioni direttive, dirigenziali o equiparate o in ragione di rapporti di lavoro subordinato”*

Si creano altre differenziazioni e deroghe. Si dovrebbe invece procedere verso la omogenizzazione e l'uniformità dei trattamenti economici diretti, indiretti e differiti. Anziché sulle retribuzioni attuali e/o su quelle dei futuri nuovi assunti a parità di mansioni, si potrebbe prevedere un tetto, ad esempio, sempre i 240 mila del Presidente della Repubblica su tutti i TFS e TFR dei dipendenti pubblici riducendo la forbice eccessiva tra dipendenti che varia più o meno tra 50/60 mila e 600/700 mila.

## **TITOLO VI**

### **MISURE IN MATERIA DI DISABILITÀ, POLITICHE SOCIALI E SPORT CAPO I MISURE IN MATERIA DI DISABILITÀ E NON AUTOSUFFICIENZA**

### **Art. 38. (Disposizioni in materia di sperimentazione della riforma sulla disabilità)**

L'articolo 38 prevede uno stanziamento di risorse per INPS da destinare a incarichi in convenzione in attesa della definizione del concorso per medici previsto dal decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62.

Nulla viene attribuito ai medici già in servizio che, in questa prima fase di sperimentazione che partirà a gennaio 2025 e che poi andrà a regime dal gennaio 2026, si troveranno ad affrontare una mole di lavoro di molto superiore a quella attuale in quanto tutta l'attività di accertamento della disabilità viene affidata a INPS.

Senza il know-how dei medici INPS e la loro esperienza ultradecennale maturata in ambito di invalidità civile, cecità, sordità, handicap e disabilità, non sarebbe possibile avviare questo nuovo processo accertativo che pone la persona al centro, introducendo per il disabile il concetto di **"accomodamento ragionevole"** per realizzare il **"progetto di vita"** come previsto dal decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62.

Pertanto, riteniamo che quanto previsto dall'art. 61 (**Incremento dell'indennità di specificità dirigenza medica e veterinaria**) per i medici del SSN debba essere applicato anche ai medici dell'Area Funzioni Centrali, allo scopo di valorizzare le funzioni peculiari e specifiche dei medici EPNE con particolare riferimento ai medici dipendenti INPS.

## **SANITÀ**

Particolare allarme desta la questione della Sanità. La manovra prevede a nostro avviso una riduzione del finanziamento reale a favore del SSN, a fronte dei numeri assoluti riportati, che hanno di certo un significato non pienamente significativo nel contesto critico ed inflazionistico a cui sono riferiti. È noto l'impatto vicino allo zero delle risorse sulla specificità medica, sanitaria ed infermieristica nei prossimi contratti collettivi, che suscita sentimenti di scoramento, abbandono e perfino offesa da parte delle categorie. Le risorse in campo, al di là degli artifici retorici, non consentono di invertire il trend, di rendere appena più appetibile le carriere nel SSN ed evitare la deriva privatistica dei giovani professionisti.

Le condizioni di lavoro dell'area critica, pronto soccorso, blocchi operatori, dipartimenti di emergenza, restano pesantemente vessate da remunerazioni nette per nulla invitanti, a fronte di situazioni da incubo in preda ad aggressioni esterne e difficoltà organizzative legate a mille fattori negativi, tra cui domina la scarsità delle risorse umane e materiali.

Nulla di nuovo per la Sanità territoriale, tanto evocata come investimento futuro per evitare nuove Caporetto pandemiche. Impossibile con le risorse citate lanciare progetti di integrazione ospedale-territorio se anche l'ospedale, storicamente centrale nel modello sanitario nazionale, è in ginocchio e oramai spogliato di funzioni innovative. A tal proposito, sono scomparsi al momento riferimenti e stanziamenti per piani straordinari di assunzione dedicati a compensare le carenze descritte. Né può essere sufficiente guardare alla funzione salvifica dei progetti di abbattimento liste d'attesa come una soluzione strutturale. Abbastanza scontato che l'ennesimo atto concreto di abbattimento del SSN, disattese e dimenticate le altisonanti promesse che lo hanno anticipato, porterà ad una inevitabile liquidazione della Sanità Pubblica, determinando non più la fuga, bensì l'esodo di operatori e pazienti verso il Privato. A chi resiste ultimo ed eroico nel settore pubblico rimarrà l'esacerbazione del malessere



dell'utenza che raggiungerà punte insostenibili di contenziosi legali, aggressioni, fino all'oramai prossima minaccia all'ordine pubblico.

Il nostro giudizio del capitolo sulla Sanità è pesantemente negativo, per l'evidente detrimento professionale e sociale che ne deriva a operatori, utenti e società civile.

**TITOLO VII**  
**MISURE IN MATERIA DI SANITÀ**  
**Art. 47. (Rifinanziamento del Servizio Sanitario Nazionale)**

Il disegno di legge di bilancio non offre a nostro parere una svolta strutturale per preservare e valorizzare il SSN. Pur registrando segnali positivi, come l'incremento extracontrattuale dell'indennità di specificità per i dirigenti medici, veterinari e sanitari, si sottolinea che l'attuale stanziamento di risorse rischia di accentuare le disparità tra i professionisti dell'Area Sanità, non garantendo incrementi equamente distribuiti e contributi previdenziali proporzionati. Trasformare tali incrementi in una defiscalizzazione porterebbe vantaggi temporanei e limitati per alcune fasce di reddito, ma senza garantire il necessario riconoscimento del valore del pubblico impiego, già in crisi. Inoltre, il mancato finanziamento della formazione specialistica per i professionisti non medici, così come l'insufficienza di risorse per le nuove assunzioni, aggrava ulteriormente le condizioni operative del personale e limita le risposte ai cittadini. È urgente, quindi, un piano di assunzioni e risorse mirate al potenziamento della sanità pubblica; l'alternativa, proseguendo con l'esternalizzazione dei servizi e aumentando la spesa verso il settore privato, allontana il SSN dalla sua missione pubblica e sociale.

Su tutto il blocco che riguarda il Servizio Sanitario Nazionale, ad oggi quasi unica forma di welfare residuale nel nostro Paese, ribadiamo l'esplicita richiesta di svincolare le necessarie risorse per sventare il pericolo paventato dei tagli previsti e già annunciati.

Confermando la nostra preoccupata valutazione già espressa in premessa chiediamo quindi:

- risorse accessorie per le assunzioni di tutti i dirigenti sanitari (non solo medici);
- risorse adeguate per il rinnovo contrattuale;
- risorse ulteriori per l'indennità di specificità e soprattutto per la sua perequazione della dirigenza sanitaria ad oggi vittima palese di discriminazione;
- risorse adeguate per i contratti di formazione per TUTTI gli specializzandi e in particolare per le specializzazioni storicamente dimenticate (biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi e veterinari).

In merito all'ipotesi di defiscalizzazione della indennità di specificità segnaliamo l'errata cultura del vantaggio del beneficio fiscale rispetto al fisiologico sistema dell'incremento salariale legato al tasso inflattivo e alle risorse previste per i rinnovi contrattuali, regolarmente tassato al pari di quanto avviene per tutta la popolazione contribuente senza privilegi gratuiti.

Anche venendo alle due cifre, a fronte di promesse economiche per gratificare i dipendenti della sanità anche per invogliare dirigenti e comparto ad entrare nel sistema o, ancora peggio ad evitarne la fuga verso il privato, gli incrementi delle indennità di specificità sono di importi non significativi: per la dirigenza medica e veterinaria (art. 61) di € 50 milioni per il 2025 e € 327 milioni a decorrere dal 2026; per la dirigenza sanitaria non medica (art. 62) di € 5,5 milioni a decorrere dal 2025; l'indennità di specificità infermieristica e quella per la tutela del malato e la

promozione della salute (art. 63) riceveranno € 35 milioni nel 2025 e € 285 milioni dal 2026, a cui si aggiungeranno € 15 milioni nel 2025 e € 150 milioni dal 2026 per altre figure sanitarie. È lampante che tutte queste indennità sono briciole e saranno esigibili, oltre a tutto, a partire dal 2026.

**L'articolo 62** incrementa il vigente valore dell'indennità di specificità sanitaria di cui all'art 66 del CCNL dell'Area Dirigenza medica e sanitaria stipulato il 23 gennaio 2024 nei limiti dell'importo complessivo annuo lordo di 5.500.000 euro a decorrere dall'anno 2025. La formulazione dell'articolo 62 della Legge finanziaria crea una evidente disparità di trattamento rispetto alla rivalutazione dell'indennità di specificità medica e veterinaria così come prevista dall'art. 61 che prevede una prima rivalutazione per l'anno 2025 ed una successiva, con significativo incremento delle risorse a ciò destinate, a decorrere dall'anno 2026. Ciò determina un incremento, non giustificato, ulteriore della differenza già pesantemente esistente tra l'indennità di specificità medica e veterinaria e l'indennità di specificità sanitaria. Si ricorda che è stato proprio il CCNL del 23 gennaio 2024 ad istituire l'indennità di specificità sanitaria allo scopo di ridurre la 'forbice' nel trattamento economico tra la dirigenza medica e veterinaria e l'indennità di specificità sanitaria. L'articolo 62 di cui si chiede la modifica di fatto vanifica lo sforzo fatto dal citato CCNL aumentando la distanza tra il valore economico dell'indennità di specificità medica e quella di specificità sanitaria determinando una disparità che potrebbe superare i 200 € lordi al mese a partire dal 2026. Alla luce di ciò e considerando che tutti i profili professionali della dirigenza medica e sanitaria del sistema sanitario concorrono all'erogazione delle prestazioni essenziali, si ritiene opportuno proporre un emendamento ad iso-risorse per ridurre questa disparità tra le due indennità.

Le risorse per sanare questa differenza possono essere assorbite dagli accantonamenti previsti dall'art.47, riguardante rinnovo contrattuale della sanità del 2028. Nello specifico nel 2026 le risorse stanziare ammonterebbero a 5078 milioni. L'ammontare per il finanziamento del correttivo alla disparità della specificità sarebbe di poco inferiore allo 0,4%.

Per ultimo non possiamo non sottolineare che, di contro alle mancate aspettative per la sanità pubblica, si alza il limite di spesa per l'acquisto di prestazioni sanitarie da soggetti privati accreditati, non tacitando così il continuo rafforzamento di una sanità alternativa non sempre valida e soprattutto non accessibile ai più.

## **ISTRUZIONE**

### **TITOLO X**

#### **MISURE IN MATERIA DI ISTRUZIONE, UNIVERSITÀ, RICERCA E CULTURA**

##### **CAPO I MISURE IN MATERIA DI ISTRUZIONE E DI MERITO**

###### **ART. 84. (Misure in materia di istruzione e di merito)**

Al comma 1 dell'articolo 84 del ddl 2112-bis aumentare significativamente le cifre ivi indicate, destinando l'incremento a mantenere gli attuali livelli retributivi dei dirigenti scolastici in base al citato CCNI 2023 siglato il 01.08.2024.

Considerato che a pagina 23 della Tabella 7 – Stato di previsione del Ministero dell'Istruzione e del Merito - allegata alla Legge di bilancio 2025 è riportato il seguente passaggio: "...in coerenza con l'Atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca, si intende favorire la prosecuzione di un percorso già avviato, finalizzato al riconoscimento delle responsabilità connesse al ruolo del dirigente scolastico", si chiede di prevedere nel ddl 2112-bis le risorse finalizzate alla



perequazione piena della retribuzione dei dirigenti scolastici con quella degli altri dirigenti MIM di seconda fascia, incrementando la parte variabile della retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato nella misura necessaria a garantire per ognuno dei dirigenti scolastici in organico pari trattamento economico con gli altri dirigenti MIM di pari fascia.

Si dà atto che le somme appostate nell'allegato 10 capitolo 2354/01 (per il primo ciclo) e nell'allegato 15 capitolo 2349/01 (secondo ciclo), colonna "Altri assegni e indennità stipendiali", della Tabella n.7 - Stato di previsione del MIM per l'anno finanziario 2025 e per il triennio 2025-2027, rispetto alle medesime voci indicate lo scorso anno 2024, realizzano un incremento di circa il 20% degli importi già previsti per il 2025 e il 2026. **Tale incremento rimane tuttavia lontano dall'allineare la retribuzione dei dirigenti scolastici agli altri dirigenti del MIM di pari fascia, e non assicura comunque la copertura del Fondo Unico Nazionale così come definito nel CCNI siglato il 01.08.2024.**

Roma, 4 novembre 2024

