



CORTE DEI CONTI

SEZIONI RIUNITE IN SEDE DI CONTROLLO

Presiedute dal Presidente Guido Carlino
e composte dai magistrati

Presidenti di sezione:

Carlo Chiappinelli, Anna Maria Rita Lentini, Maria Annunziata Rucireta, Vincenzo Palomba, Maria Teresa Polverino, Massimiliano Minerva;

Consiglieri:

Cinzia Barisano, Stefania Fusaro, Luisa D'Evoli, Luigi Caso, Giuseppe Maria Mezzapesa, Giuseppe Imperato, Daniele Bertuzzi, Rossella Bocci, Giampiero Pizziconi, Sergio Gasparini, Angelo Maria Quaglini, Marco Randolfi, Michela Muti;

Primi referendari:

Laura Alesiani;

Referendari:

Patrizia Esposito, Elisa Carnieletto.

VISTO l'art. 100, secondo comma, della Costituzione;

VISTO il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214;

VISTA la legge 14 gennaio 1994, n. 20;

VISTO il regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo, approvato dalle Sezioni riunite con deliberazione n. 14/DEL/2000 del 16 giugno 2000 e, in particolare, l'art. 6, comma 1, lett. b);

VISTO l'art. 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTA l'Ipotesi relativa al Contratto collettivo nazionale di lavoro Area Funzioni Centrali - Triennio 2019-2021;

SENTITI, nell'ambito dell'istruttoria gli esperti designati dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 47, c. 6, del citato decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTA la comunicazione con la quale, in data 6 novembre 2023, sono state convocate le Sezioni riunite in sede di controllo per il giorno 13 novembre 2023;

TENUTO CONTO delle verifiche del Nucleo tecnico "Costo del lavoro" contenute nel rapporto n. 2/2023;

UDITI, nella Camera di consiglio del 13 novembre 2023, i relatori Consigliere Sergio Gasparrini e Consigliere Marco Randolfi;

DELIBERA

di certificare positivamente, con le osservazioni e raccomandazioni contenute nel rapporto allegato, l'ipotesi di contratto in epigrafe.

ORDINA

la trasmissione della presente deliberazione all'ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per le relazioni sindacali - Servizio contrattazione collettiva, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - IGOP.

I RELATORI

Sergio Gasparrini
F.to digitalmente

Marco Randolfi
F.to digitalmente

IL PRESIDENTE

F.to digitalmente Guido Carlino

Depositato in segreteria in data 10 gennaio 2024

IL DIRIGENTE

Antonio Franco
F.to digitalmente

RAPPORTO DI CERTIFICAZIONE

Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area funzioni centrali. Triennio 2019-2021

1. L'Ipotesi di contratto in esame, sottoscritta il 24 maggio 2023, è pervenuta alle Sezioni riunite in sede di controllo di questa Corte in data 25 ottobre u.s., per l'esercizio del controllo previsto dall'art. 47, comma 5, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale è assegnata alla Corte dei conti la funzione di certificare l'attendibilità della quantificazione dei costi dei contratti collettivi nazionali, nonché la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

2. Il contratto riguarda l'Area delle Funzioni centrali, che, ai sensi dell'art. 2, comma 2 del CCNQ del 10 agosto 2022, comprende i dirigenti dei Ministeri (inclusi i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute e dell'AIFA), delle Agenzie fiscali, degli Enti pubblici non economici e degli Enti *ex art. 70*, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001 (tra cui, CNEL, ENAC, AGID, oltre ad ANSFISA ed ANSV), i professionisti già ricompresi nelle precedenti aree dirigenziali; infine, i dirigenti *ex ISPESL* (Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, soppresso dall'art. 7, comma 1 del DL 78/2010) e i dirigenti *ex ISFOL* (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, dal 1° dicembre 2016: INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) prima disciplinati nel comparto dell'Istruzione e della ricerca.

3. L'Ipotesi si compone di una parte comune e di due sezioni, una per i dirigenti e una per i professionisti. Nell'ambito della sezione Dirigenti, vi sono due sottosezioni dedicate ai dirigenti del Ministero della salute e dell'AIFA e ai dirigenti dell'ENAC. Nella sezione Professionisti sono disciplinati i professionisti, anche medici, degli Enti pubblici non economici (EPNE) e i professionisti dell'ENAC. In totale l'Area è composta da una platea di 6.146 unità, di cui oltre 3.300 riferite ai Ministeri e alle Agenzie fiscali (con oneri a carico del bilancio dello Stato); oltre 2.800 riferite al settore pubblico e, quindi, con oneri a carico dei bilanci dei rispettivi enti di

appartenenza. La retribuzione media dell'Area, in media aritmetica ponderata, risulta pari a 117.182 euro.

4. Sul testo dell'Ipotesi di Accordo è stato rilasciato, in data 23 ottobre 2023, il parere favorevole del Governo, condizionandolo alle modifiche e integrazioni richieste dal MEF con nota n. 31315 del 21 luglio 2023. Si tratta delle seguenti clausole che andranno modificate prima della sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi: art. 2, comma 6; art. 44; art. 45; art. 50; art. 53. In precedenza, l'Aran, in seguito a interlocuzioni informali con il MEF, aveva già apportato alcune modifiche e integrazioni alle relazioni illustrativa e tecnica di accompagnamento all'Ipotesi. In particolare, nella relazione illustrativa le integrazioni hanno riguardato gli artt. 17 (copertura assicurativa), 40, comma 4 (conferimento di incarico di livello superiore) e 47 (dirigenti transitati da Inail ex Ispesl), mentre nella relazione tecnica sono state apportate modifiche alle tavole 5, 8, 10 e 18 della Sezione I e alla tavola 2 della Sezione II, nonché un'integrazione alla tavola 14 relativa all'indennità di bilinguismo.

5. L'Ipotesi in esame costituisce il primo rinnovo della tornata contrattuale 2019-2021 riferito alla dirigenza, posto che i rinnovi relativi al personale non dirigente relativi allo stesso triennio 2019-2021 sono stati tutti definiti nel corso del 2022. Nella trattativa le parti hanno condiviso l'obiettivo comune del rinnovamento della Pubblica Amministrazione, con l'intento di mettere al centro il capitale umano, secondo gli impegni contenuti nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale firmato il 10 marzo tra Governo e sindacati; tale patto riconosce alla Pubblica Amministrazione un ruolo centrale di motore di sviluppo fondamentale per la ripresa conseguente all'emergenza pandemica, dichiarando espressamente che "La riforma dovrà muoversi su due direttive: investimenti in connettività con anche la realizzazione di piattaforme efficienti e di facile utilizzo da parte dei cittadini; aggiornamento continuo delle competenze dei dipendenti pubblici, anche selezionando nelle assunzioni le migliori competenze e attitudini in modo rapido, efficiente e sicuro".

Gli atti propedeutici alla riapertura delle trattative per la contrattazione relativa al triennio 2019-2021 sono stati l'Accordo quadro sulle prerogative sindacali del 19 novembre 2019, e l'accordo quadro sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale. Attraverso il primo accordo si è proceduto all'accertamento definitivo della rappresentatività nei comparti e Aree di contrattazione per il periodo 2019-2021, con conseguente rideterminazione e distribuzione delle prerogative sindacali (distacchi, permessi, ecc.). tramite il secondo accordo è stata confermata per il triennio 2019-2021 la suddivisione (già operata con il precedente CCNQ) in quattro comparti di contrattazione collettiva (Comparto delle Funzioni centrali, Comparto delle Funzioni locali, Comparto dell'Istruzione e della ricerca e Comparto della Sanità) e relative corrispondenti quattro Aree, cui ha fatto seguito il CCNQ del 10 agosto 2022, in attuazione dell'art. 7 del CCNQ del 3 agosto 2021.

Per l'individuazione della cornice generale, in data 19 aprile 2021, è stato emanato dal Ministro per la Pubblica amministrazione l'Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali relativi alla tornata 2019-2021 per tutto il personale pubblico.

Le risorse complessive per i rinnovi contrattuali del personale pubblico

6. Parallelamente a tale percorso, il legislatore ha stanziato le risorse necessarie per i miglioramenti economici del personale pubblico. Si ritiene utile, al riguardo, ripercorrere i vari passaggi che hanno condotto alla definizione del quadro complessivo delle risorse per il triennio 2019-2021. Con la legge di bilancio per il 2019 (art. 1, comma 436 della legge n. 145 del 30 dicembre 2018), sono stati inizialmente stanziati gli oneri per la contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato, per il triennio 2019-2021, pari a rispettivamente 1.100, 1.425 e 1.775 milioni di euro. Per le restanti amministrazioni pubbliche, la stessa legge (comma 438) aveva previsto, in applicazione dell'art. 48, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, la copertura di tali oneri a carico dei rispettivi bilanci.

7. Successivamente la Legge di Bilancio per il 2020 (art. 1, comma 127 della legge 160/2019), ha stanziato ulteriori risorse, per un totale di 3.375 milioni a regime (anno 2021).

8. Infine, la legge di bilancio per il 2021 (art. 1, comma 959 della legge 178/2020) ha stanziato 400 milioni aggiuntivi nel 2021, portando la disponibilità complessiva a 3.775 milioni a regime, mentre per gli anni precedenti l'ammontare resta fissato in 1.100 per il 2019 e 1.750 per il 2020. Tali risorse sono in grado di assicurare un incremento delle retribuzioni medie complessive dell'1,3% nel 2019, del 2,01 nel 2020 e del 3,78% a regime (le percentuali di incremento sono state calcolate su 1,87 milioni di unità appartenenti al settore statale, con una retribuzione media annua pari a euro 34.250), calcolato sul monte salari 2018, cui va aggiunto, per il personale già destinatario dell'elemento perequativo (misura *una-tantum* introdotta dall'Accordo Governo-Sindacati del 30 novembre 2016 al fine di ridurre la forbice retributiva ed evitare gli effetti negativi dell'incremento contrattuale sui benefici previsti dall'art. 1 del DL n. 66 del 2014), un ulteriore beneficio medio stimato, per il personale statale, nello 0,29% (con crescita a regime del 4,07%) e per il restante personale, in misura pari allo 0,46%.

9. La tavola seguente riassume la globalità delle risorse stanziate dalle leggi di bilancio 2019, 2020 e 2021 per le amministrazioni i cui oneri ricadono sul bilancio statale.

Tavola 1

AMMINISTRAZIONI STATALI
TRIENNIO 2019-2021

Disponibilità (al lordo oneri riflessi)	<i>in milioni</i>		
	2019	2020	2021
Art. 1 c. 436 LB 145/2018	1.100	1.425	1.775
Art. 1 c. 127 LB 160/2019		325	1.600
Art. 1 c. 959 LB 178/2020			400
Totale	1.100	1.750	3.775

10. All'interno delle predette risorse sono incluse anche le quote necessarie alla corresponsione sia dell'anticipazione IVC per il personale contrattualizzato (dal 1°

aprile al 30 giugno 2019, nella misura dello 0,42%, rispetto agli stipendi tabellari, e dello 0,7% a decorrere dal 1° luglio 2019), sia del citato elemento perequativo (circa 250 milioni annui per il solo personale statale), nonché dell'eventuale anticipazione di 210 milioni previsti dall'art. 1, comma 441, della legge n. 145/2018 sui fondi per l'accessorio del comparto sicurezza-difesa e soccorso pubblico; emolumenti, tutti, riassorbiti nell'ambito degli incrementi definiti in sede di accordi collettivi.

11. Per il settore non statale sono stati previsti gli stessi incrementi contrattuali definiti per il settore statale e, precisamente, sono state stimate risorse (calcolate su 1,38 milioni di unità appartenenti al settore non statale e una retribuzione media annua pari a euro 38.190) pari a 940 milioni di euro per il 2019, 1.418 milioni per il 2020 e 3.040 milioni per il 2021. Anche in questo caso, in tali risorse sono ricomprese anche quelle per l'erogazione dell'anticipazione contrattuale e per l'elemento perequativo (circa 285 milioni). In totale, per il rinnovo dei CCNL 2019-2021 relativi a tutte le amministrazioni pubbliche, le risorse necessarie risultano pari a 6.815 milioni, di cui 3.775 a carico del bilancio Stato e 3.040 a carico del bilancio degli altri enti interessati, come evidenziato nella tavola seguente.

Tavola 2

RIEPILOGO RISORSE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE			
<i>in milioni</i>			
TRIENNIO 2019-2021	2019	2020	2021
SETTORE STATALE	1.100	1.750	3.775
SETTORE NON STATALE	940	1.418	3.040
TOTALE	2.040	3.168	6.815

12. Tale quadro finanziario è stato ulteriormente ritoccato dalla LB 2022 (commi 604 e 612 della legge 234/2021), in seguito a quanto definito sia dal citato Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, sia dall'art. 3 del DL 80/2021 (legge 113/2021), di modifica dell'art. 52, co. 1-bis, del d.lgs. 165/2001, con cui sono stati indicati i requisiti minimi di base dei nuovi sistemi di classificazione professionale, le procedure per le progressioni tra le aree, nonché la possibilità di

superare i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio. In particolare, il comma 604 della LB 2022 ha previsto, a decorrere dal 2022, l'incremento delle risorse da destinare al trattamento accessorio del personale nei limiti di una spesa complessiva di 110,6 milioni, corrispondente allo 0,22% del monte salari del 2018 delle amministrazioni statali; il comma 612 ha previsto l'integrazione delle risorse per i rinnovi contrattuali, allo scopo di definire i nuovi ordinamenti professionali del personale non dirigente appartenente alle amministrazioni statali, della somma di 95 milioni, a decorrere dal 2022, corrispondente allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al predetto personale. Dal 2022, la LB ha pertanto stanziato in totale risorse pari a 205,6 milioni, di cui soltanto i citati 110,6 milioni sono riferiti anche al personale dirigente ed equiparato.

13. Anche in questo caso, per le restanti amministrazioni non statali le risorse necessarie a riconoscere gli incrementi previsti con la LB 2022 saranno a carico dei loro rispettivi bilanci, nei limiti delle medesime percentuali previste per il personale delle amministrazioni statali.

Le risorse finanziarie per l'Area delle Funzioni centrali

14. Nell'ambito delle risorse complessive come sopra illustrate, sono state definite le risorse occorrenti per il rinnovo dell'Area delle Funzioni centrali (cfr. tav. 3), sulla base dell'Atto di indirizzo del 16 gennaio 2023, pari a 37,5 milioni a regime (corrispondenti al 3,78% del monte salari 2018), che consentono di corrispondere un incremento medio complessivo mensile ai dirigenti dell'Area Funzioni centrali di circa 334 euro, di cui 139,1 sullo stipendio tabellare, circa 80 sulla retribuzione di posizione parte fissa e 123 euro sulla retribuzione e di risultato.

15. In sede di negoziato è stato deciso di mantenere una tendenziale proporzionalità nel beneficio medio contrattuale tra componente fissa e accessoria della retribuzione, destinando comunque, secondo quanto riportato nella relazione tecnica dell'Aran, la parte più consistente delle risorse alla rivalutazione della parte accessoria (2,15%, di cui 1,36% alla retribuzione di risultato). Tuttavia, si segnala che il trattamento economico fisso dei dirigenti comprende sia lo stipendio tabellare che la retribuzione

di posizione parte fissa, per cui la parte più consistente dell'incremento risulta essere, di fatto, quella sulla parte fissa della retribuzione. Si ricorda che, in sede di utilizzo delle risorse del fondo, almeno il 15% deve essere destinato al finanziamento della retribuzione di risultato, che deve valorizzare sia il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione alle funzioni connesse all'Area, sia il grado di raggiungimento degli eventuali ulteriori obiettivi strategici assegnati in base alla programmazione e alle linee di indirizzo.

In sintesi, le risorse come sopra quantificate (pari a 37,5 milioni a regime) sono state destinate all'incremento degli stipendi tabellari, all'incremento dei vari Fondi risorse decentrate, all'incremento dell'indennità di bilinguismo, percepita dai dipendenti degli uffici territoriali delle province autonome di Bolzano e Trento e della Regione Valle d'Aosta, nonché alla copertura degli oneri derivanti dalle assenze per malattia per gravi patologie, come risulta dalla tavola seguente.

16. Nella tavola 3 sono riportate solo le disponibilità del contratto definite in via generale, in quanto quelle previste dall'art. 1, comma 604 della LB 2022 rappresentano disponibilità ulteriori (2,18 milioni, di cui 1,10 a carico del bilancio dello Stato e 1,08 milioni a carico del bilancio degli enti), corrispondenti allo 0,22% del monte salari 2018, la cui copertura è assicurata da specifici stanziamenti di legge.

Tavola 3

RISORSE PER L'AREA FUNZIONI CENTRALI - TRIENNIO 2019-2021

FUNZIONI CENTRALI	Unità di personale	Retribuzione media	Monte salari lordo o.r. 2018	<i>in milioni</i>		
				2019 (1,3%)	2020 (2,01%)	2021 (3,78%)
MINISTERI	2.952	103.980,05	424,8	5,5	8,5	16,1
AGENZIE FISCALI	382	141.443,89	74,8	1,0	1,5	2,8
SETTORE STATO	3.334	108.272,55	499,5	6,5	10,0	18,9
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	2.602	130.260,79	464,3	6,0	9,3	17,6
CNEL	5	93.847,05	0,6	0,0	0,0	0,0
ENAC	198	95.716,24	26,0	0,3	0,5	1,0
AGID	7	122.543,09	1,2	0,0	0,0	0,0
SETTORE PUBBLICO	2.812	127.744,47	492,1	6,4	9,9	18,6
TOTALE FUNZIONI CENTRALI	6.146	117.181,60	991,7	12,9	19,9	37,5

Appare utile rammentare che, con esse si potranno finanziare ulteriori incrementi del Fondo risorse decentrate, superando i limiti di spesa sul trattamento accessorio

imposti dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 (art. 3, comma 2 del DL 80/2021), fermo rimanendo che saranno finalizzate alla retribuzione di risultato (artt. 29, comma 4; 32, comma 4; 42, comma 4; 46, comma 4).

17. La tavola 4 riepiloga gli oneri derivanti dagli incrementi contrattuali.

Tavola 4

AREA FUNZIONI CENTRALI - RIEPILOGO ONERI - TRIENNIO 2019-2021

in milioni

	Settore Stato			Settore Pubblico			Onere totale		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Incrementi tabellari	3,81	5,61	8,28	4,64	5,51	7,03	8,45	11,12	15,31
Incremento Fondi	2,46	3,86	10,14	1,00	3,13	11,15	3,46	6,99	21,29
Indennità di Bilinguismo	—	—	0,00	—	—	0,00	—	—	0,01
Clausole malattie	—	—	0,07	—	—	0,07	—	—	0,14
Totale	6,27	9,47	18,50	5,64	8,64	18,24	11,91	18,11	36,74

Gli incrementi sui tabellari (artt. 27, 30 e 44 per i dirigenti di I e II fascia; art. 39 per i dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'AIFA; artt. 52 e 59 per i professionisti e medici degli EPNE; art. 64 per i professionisti di I qualifica dell'ENAC) sono previsti in tre *tranche* per i tre anni, ognuna con decorrenza 1° gennaio, con un onere complessivo pari a 15,31 milioni, di cui 6,86 riferiti ai dirigenti di I e II fascia del settore statale.

Attraverso l'incremento sui Fondi viene finanziata la retribuzione di posizione parte fissa e la retribuzione di risultato, con incrementi in percentuale differente per ciascun ex comparto, che vanno dall'1,10% (per i professionisti dell'Enac) all'1,44% (medici del Ministero della salute e AIFA), al 2,15% (professioni e medici EPNE), al 2,17% (dirigenti di I e II fascia), per un onere totale a regime di 21,29 milioni, di cui 13,71 milioni riferiti alla dirigenza di I e di II fascia. Per i professionisti e medici degli EPNE, gli incrementi del Fondo sono destinati all'indennità dei professionisti legali e dei professionisti di area diversa e alle componenti fisse della retribuzione di posizione dei medici e agli altri emolumenti accessori. Come ricordato, l'Ipotesi prevede, inoltre, la possibilità, a decorrere dal 1° gennaio 2022, di incrementare dello 0,22% le disponibilità dei Fondi, in attuazione del citato art. 1, comma 604 della LB 2022, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017. La copertura sarà

a carico, per le amministrazioni statali, delle disponibilità previste dalla norma di legge (in questo caso pari a 1,1 milioni) e, per la restante parte, a carico degli stanziamenti delle amministrazioni non statali nei rispettivi bilanci (1,08 milioni). Tali ulteriori risorse saranno destinate ad incrementare la retribuzione di risultato. Riguardo alle risorse complessive ulteriori (0,22%) destinate ai trattamenti accessori di tutto il personale pubblico, pari a 110,6 milioni nel 2022 per quelli gravanti sul bilancio dello Stato, si ricorda che una parte di esse (52,18 milioni) sono riservate per legge (comma 605 LB 2022) all'incremento del trattamento accessorio del personale non dirigente delle Forze armate e delle Forze di polizia e che dei 58,42 milioni rimasti ne sono stati utilizzati già 34,15 (18,25 milioni per il comparto Funzioni centrali e 15,9 milioni per il personale ATA e AFAM). Si deve, inoltre, tener conto che nel corso del 2022 le risorse sul cap. 3027, pg. 10 del MEF sono state ridotte di oltre 18 milioni rispetto allo stanziamento iniziale, portando lo stanziamento definitivo a 92,4 milioni, mentre nel 2023 lo stanziamento iniziale risulta pari a 98,6 milioni. Comunque, i Fondi devono sempre rispettare il limite dettato dal citato art. 23, comma 2, ad eccezione delle risorse escluse per disposizione normativa, come nel caso dello 0,22%, esplicitamente escluso dal tetto. In proposito, si richiama l'importanza della vigilanza sulla costituzione dei Fondi, nello specifico attraverso l'applicazione di quanto previsto dall'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001, in cui è individuato l'organo interessato al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

18. Ulteriori oneri di modesta entità (0,14 milioni in totale) sono recati dall'incremento dell'indennità di bilinguismo (art. 21, comma 3), dall'ampliamento del perimetro di applicazione della disciplina sulle patologie gravi richiedenti terapie salvavita (art. 14, commi 1 e 3), compresi i giorni dovuti ai conseguenti effetti collaterali, e dai maggiori trattamenti retributivi derivanti dalla clausola dei cd. "parti plurimi" (art. 15, comma 3).

La compatibilità finanziaria

19. Le verifiche condotte da queste Sezioni riunite sui dati riportati nella relazione tecnica dell'Aran confermano il rispetto dei limiti di spesa predeterminati per ciascun singolo settore che compone l'Area della dirigenza delle funzioni centrali. Le verifiche hanno riguardato la correttezza delle quantificazioni effettuate sulla base dei dati relativi alla consistenza, alla distribuzione e alla retribuzione media del personale, riportati nel Conto annuale 2018.

20. Le risorse occorrenti per il personale del settore pubblico sono determinate con i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni statali. Gli enti sono tenuti a porre a carico dei propri bilanci le risorse occorrenti per corrispondere gli aumenti per il triennio 2019-2021, come indicato dalla circolare che la Ragioneria generale dello Stato emana ogni anno per gli enti ed organismi pubblici, al fine di fornire indicazioni per la predisposizione del bilancio di previsione. Nell'ambito degli approfondimenti istruttori, sulla base dei dati forniti dalla Ragioneria generale dello Stato, è stato verificato che gli enti pubblici non economici hanno appostato, nei bilanci per il 2021, gli accantonamenti delle risorse occorrenti per corrispondere gli aumenti per il triennio contrattuale 2019-2021.

21. La tavola seguente mette a confronto le risorse occorrenti con gli oneri, mostrando la coerenza finanziaria degli oneri connessi all'Accordo in esame rispetto alle previsioni formulate in sede di definizione delle risorse occorrenti per garantirne la copertura.

AREA FUNZIONI CENTRALI - RISORSE E IMPIEGHI 2019-2021

milioni di euro

	2019	2020	2021
Risorse a carico bilancio Stato	6,51	10,06	18,92
Oneri	6,27	9,47	18,50
Differenza	0,24	0,59	0,43
Risorse a carico bilancio Enti	6,40	9,89	18,60
Oneri	5,64	8,64	18,24
Differenza	0,76	1,25	0,36

22. Ciononostante, si pone l'esigenza di sottoporre ad una attenta valutazione l'approccio metodologico finora seguito di basare la quantificazione degli incrementi sui dati relativi alla consistenza, alla distribuzione e alla retribuzione media del personale, relativa all'ultimo anno di vigenza del precedente contratto (nel caso quelli riportati nel Conto annuale 2018). Tale approccio, dato il consistente ritardo accumulato per la definizione del presente Accordo (così come delle restanti aree della dirigenza), seppur risponda ad una esigenza di certezza dei dati da utilizzare ai fini del negoziato, richiederebbe un approfondimento con specifico riguardo ai dati più aggiornati resi disponibili, medio tempore, dal Dipartimento delle Ragioneria generale dello Stato, al fine di mantenere integra l'attendibilità della quantificazione degli oneri e di conseguenza la garanzia di sostenibilità economico-finanziaria della spesa a regime.

23. Pertanto, l'esigenza di certezza dei dati da utilizzare ai fini del negoziato deve infatti confrontarsi con quella di tenere nella necessaria considerazione anche le variazioni, talvolta significative, che intervengono sui dati di riferimento nel corso degli anni, con particolare riguardo alla consistenza del personale in servizio, alla sua distribuzione e, conseguentemente, alla retribuzione media cui si applica il contratto collettivo nazionale, tanto più in un momento come quello attuale che ha visto la ripresa delle procedure di reclutamento.

Gli aspetti normativi

24. Quanto ai profili normativi, l'Ipotesi all'esame si compone di 67 articoli e di una dichiarazione congiunta. In via preliminare, si registra la sostanziale conformità dell'Ipotesi in esame al relativo Atto di indirizzo emanato con nota prot. 86 - P - del 16 gennaio 2023.

25. Con la sottoscrizione della presente Ipotesi le parti hanno proseguito il complesso percorso di unificazione delle discipline contrattuali afferenti alle precedenti Aree I e VI, iniziato con il precedente contratto collettivo. È doveroso, comunque, segnalare come detta ipotesi contrattuale contenga inevitabilmente specifici istituti afferenti al tessuto normativo previgente, per i quali non è stato

possibile prevedere una disciplina comune. Pertanto, dette disposizioni sono state confermate e raccolte, all'interno delle "Disposizioni speciali" contenute in uno specifico Titolo il "V" della "Sezione Dirigenti" e il Titolo III della "Sezione Professionisti". Il testo, dunque, non sostituisce interamente i CCNL previgenti, per cui tutte le norme degli stessi, non modificate né disapplicate dai contratti o da norme legislative sopravvenute, restando comunque in vigore. In sede di sottoscrizione definitiva, dovrà essere corretto il comma 6 dell'art. 2, relativamente al riferimento al comma 440 dell'art. 1 della LB per il 2019, in quanto relativo al triennio contrattuale 2016-2018.

26. Per quel che concerne le relazioni sindacali, è stato sostanzialmente confermato l'impianto delineato nella parte comune del CCNL 9 marzo 2020. Sono limitate, infatti, le innovazioni apportate dall'Ipotesi in esame. La prima novità è prevista dal primo comma dell'art. 3 (rubricato "obiettivi e strumenti"), secondo il quale, al fine di semplificare l'espletamento dei lavori, le riunioni possono svolgersi in modalità remota, anche su richiesta delle organizzazioni sindacali. La norma ribadisce l'importanza delle relazioni sindacali, identificate quali strumento utile alla costruzione di solidi rapporti tra le amministrazioni e i rappresentanti sindacali, nell'ottica di favorire, tra gli altri aspetti, il dialogo costruttivo e trasparente e la prevenzione e la risoluzione dei conflitti. Dopo aver riepilogato e disciplinato, confermandone la strutturazione, i "modelli relazionali" in cui si articolano le relazioni sindacali (il quarto comma dell'art. 3, infatti, individua nella partecipazione e nella contrattazione integrativa i modelli di relazione sindacale. La partecipazione, a sua volta, si articola nell'informazione, nel confronto e negli organismi paritetici di partecipazione, a ciascuno dei quali l'Ipotesi di contratto dedica uno specifico articolo), l'Ipotesi di contratto specifica come siano garantite alle organizzazioni sindacali, ove sussistano i presupposti, "tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza".

Viene esteso l'ambito delle materie oggetto di "Informazione" che includono anche gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del Decreto legislativo n. 165 del 2001, compresi quelli riguardanti il piano triennale dei fabbisogni del personale e

ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali.

27. L'art. 6, come già previsto dal CCNL Funzioni centrali 2019-21 del 9 maggio 2022, prevede l'istituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione presso ogni pubblica amministrazione che, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, è chiamata ad aggiornarne la composizione, qualora necessario.

28. Con riferimento alla contrattazione collettiva integrativa, "che si svolge ad un unico livello, presso ciascuna amministrazione", sono state introdotte alcune integrazioni riguardanti i tempi e le procedure oggetto della stessa. Il settimo comma dell'art. 8, infatti, riproponendo quanto sancito dall'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001, delinea la fase conclusiva del procedimento, successiva ai controlli interni sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, di stipula del contratto collettivo integrativo. In dettaglio, l'art. 40-bis, secondo comma, del D. Lgs 165/2001, prevede che le amministrazioni individuate, terminati i controlli interni, trasmettano entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da relazione illustrativa e da relazione tecnico-finanziaria certificate dai competenti organi di controllo, alla PCM e al MEF che, entro trenta giorni, ne accertano congiuntamente la compatibilità economico-finanziaria. In caso di esito negativo del riscontro, le parti riprenderanno le trattative. Qualora, invece, il termine, che può essere sospeso per ulteriori accertamenti istruttori, sia decorso senza che siano emerse incompatibilità, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto.

29. L'articolo 10 contiene le "Linee generali per il lavoro agile" e rappresenta una delle novità dell'Ipotesi di contratto. Sebbene la regolamentazione di tale istituto rappresenti una novità all'interno del contratto dell'Area cui si discute, non così può dirsi per il contenuto di tale disposizione, la quale ricalca pressoché pedissequamente l'articolo omologo del CCNL comparto Funzioni Centrali. Si prevede, infatti, che il lavoro agile, la cui adesione ha natura consensuale e volontaria, è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro - previamente individuati

dall'amministrazione mediante confronto con le organizzazioni sindacali (comma 5) - per i quali sussistano i dovuti requisiti organizzativi e tecnologici che consentano di operare con tale modalità. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro e, salvo gli istituti contrattuali non compatibili con tale modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e obblighi scaturenti dal rapporto di lavoro in presenza. In tale ottica, il comma 7 ribadisce che al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alla valutazione della *performance*, nonché alle iniziative formative al pari di quanto previsto per tutti gli altri dipendenti.

30. Con l'art. 18 denominato "Attività di affiancamento" si prevede la figura del *mentor*, ossia un dirigente o professionista esperto che può essere chiamato, su base volontaria, ad affiancare il personale neoassunto durante i primi mesi di servizio. Tale attività inquadrata nel più ampio contesto dei processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche procedurale, in cui la Pubblica Amministrazione oggi è chiamata ad agire, è finalizzata a realizzare, in modo formale e strutturato, uno scambio di conoscenze, competenze ed esperienze da parte della dirigenza o dei professionisti già in servizio, da almeno 15 anni, verso il personale dirigente/professionista neoassunto.

31. L'art.12, rubricato "Transizione di genere", estende la specifica tutela già prevista per il personale non dirigente anche ai destinatari dell'Ipotesi contrattuale in esame.

32. Per quanto concerne invece le disposizioni contrattuali già previste nel previgente contratto, si segnalano gli artt. 13, 14, 15 e 16, i quali vengono comunque riportati nell'Ipotesi 2019-2021 in quanto ne è stata aggiornata la formulazione al fine di risolvere alcune questioni di carattere interpretativo e applicativo.

32a. In particolare, attraverso l'art. 13 si è ritenuto opportuno chiarire come l'Amministrazione non ha l'obbligo di accordare l'ulteriore periodo di 18 mesi di conservazione del posto a semplice richiesta del dirigente/professionista, ma può anche non concederlo; al comma 5, si chiarisce che nel caso di inidoneità permanente assoluta del dipendente l'amministrazione procede sempre alla risoluzione del rapporto di lavoro.

32b. Anche l'art. 14 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) è stato lievemente modificato, in senso migliorativo per il personale, ampliandone la tutela per le assenze dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita.

32c. Con la medesima finalità migliorativa l'art. 15, relativo ai "Congedi dei genitori", è stato modificato (comma 3) nella parte in cui si stabilisce che i primi trenta giorni di congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001 retribuiti per intero sono riconosciuti "per ciascun figlio". Mediante tale modifica l'Ipotesi di contratto risolve la questione dei cd. parti plurimi correlando il periodo di congedo parentale interamente retribuito (finora riferito all'evento parto) al singolo bambino.

32d. Da ultimo, nella clausola contenuta nell'art. 16 "Congedi per le donne vittime di violenza" è stata affrontata la problematica delle violenze di genere avendo riguardo all'ipotesi in cui tale violenza avvenga nell'ambito lavorativo (comma 5). In tale ipotesi, la previgente previsione contrattuale (che consente il trasferimento in altra amministrazione solo qualora la stessa sia collocata in diverso comune rispetto a quello di residenza della lavoratrice) è parsa eccessivamente penalizzante per la lavoratrice atteso che, con molta probabilità, potrebbe risultare sufficiente cambiare ambiente di lavoro e non anche trasferirsi in altro comune.

33. In materia di copertura assicurativa, il contratto aggiorna la previgente disposizione contenuta nell'art. 31 del CCNL per l'Area delle Funzioni Centrali, sottoscritto definitivamente il 9 marzo 2020, introducendo la facoltà di ampliare la copertura di quei rischi non inclusi nell'assicurazione obbligatoria sulla responsabilità civile in caso di utilizzo del proprio mezzo di trasporto in caso di trasferte o altri adempimenti connessi al servizio. In via generale, si ritiene opportuno ribadire l'orientamento di queste Sezioni riunite (Cfr. in particolare deliberazione n. 4/SSRRCO/CCN/20 e deliberazione n. 3/SSRRCO/CCN/22 di certificazione dell'Ipotesi di CCNL Area della PCM, triennio 2016-2018, in relazione all'art. 47 dedicato alla copertura assicurativa e al patrocinio legale), per il quale le iniziative assunte dalle amministrazioni pubbliche per la copertura assicurativa della

responsabilità civile, ivi compreso il patrocinio legale, fatte salve le ipotesi di dolo e colpa grave, siano attuate nell'ambito delle risorse finanziarie destinate a tale finalità dai precedenti contratti. Nel caso in cui nelle relazioni tecniche non siano stimati gli oneri derivanti dall'attuazione delle correlate disposizioni contrattuali, gli organi di controllo delle amministrazioni sono tenuti ad accertare che il costo delle coperture assicurative in esame non ecceda le risorse finanziarie già destinate a tale finalità, in applicazione dei precedenti contratti. Deve, inoltre, ritenersi esclusa dalla copertura assicurativa la responsabilità amministrativo-contabile, in coerenza con il divieto imposto dall'art. 3, comma 59, l. n. 244 del 2007 in base al quale "è nullo il contratto di assicurazione con il quale un ente pubblico assicuri propri amministratori per i rischi derivanti dall'espletamento dei compiti istituzionali connessi con la carica e riguardanti la responsabilità per danni cagionati allo stato o ad enti pubblici e la responsabilità contabile. i contratti di assicurazione in corso alla data di entrata in vigore della presente legge cessano di avere efficacia alla data del 30 giugno 2008. In caso di violazione della presente disposizione, l'amministratore che pone in essere o che proroga il contratto di assicurazione e il beneficiario della copertura assicurativa sono tenuti al rimborso, a titolo di danno erariale, di una somma pari a dieci volte l'ammontare dei premi complessivamente stabiliti nel contratto medesimo".

34. Il Capo II del Titolo III contiene le "Disposizioni comuni sugli istituti economici". In particolare, l'art. 19 disciplina la "Differenziazione della retribuzione di risultato". Detto articolo è identico all'articolo 28 del precedente contratto eccezion fatta per la previsione contenuta nel comma 2 il quale stabilisce che tra i criteri di differenziazione, oltre agli esiti della valutazione di performance individuale, si può altresì tenere conto in sede di contrattazione integrativa della natura più o meno sfidante degli obiettivi assegnati.

35. Passando poi all'esame delle norme specifiche (Titolo III) l'art. 26 (sostituzione del dirigente) riconduce ad unità un istituto non affrontato nella precedente tornata contrattuale, la cui disciplina - sostanzialmente analoga - si trova in norme racchiuse in differenti precedenti CCNL. Con tale disposizione si conferma che nel caso di vacanza in organico oppure di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico

assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad altro dirigente del medesimo livello dirigenziale mediante incarico *ad interim*. Tale dirigente, si chiarisce al comma 2, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento. Il trattamento economico complessivo dello stesso, fintantoché perduri la sostituzione, è integrato nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo variabile tra il 15% e il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico sostituito (comma 3). Sotto tale profilo, si evidenzia che l'accordo al fine di valorizzare l'apporto del dirigente con incarico *ad interim* ha incrementato la percentuale massima che dal 25% passa al 30%. Del tutto nuova è invece la clausola posta nella seconda parte del comma in commento. L'Ipotesi, infatti, ha previsto che nel caso in cui l'incarico di sostituzione sia riferito ad una sede ubicata in un comune diverso da quello ove ha sede l'incarico principale, la percentuale massima può essere elevata fino al 40%. Le parti, pertanto, fermo restando il principio di onnicomprensività, hanno voluto riconoscere il maggior disagio imposto al dirigente dall'incarico *ad interim*, soprattutto laddove allo stesso siano affidati due incarichi riferiti a sedi ubicate in comuni diversi.

36. Le norme che riguardano il *Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato* sono, rispettivamente: l'art. 29, che attiene a ai dirigenti di prima fascia e l'art. 32, che disciplina il fondo dei dirigenti di seconda fascia, per Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici e CNEL. Ad incremento dei fondi il CCNL ha destinato, a decorrere dal 1° gennaio 2021, risorse in percentuale differente per ciascun ex comparto. Come base di calcolo l'Ipotesi fa riferimento al rispettivo fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato indicato nel precedente CCNL 2016-2018 (ossia, l'art. 48 e l'art. 51) e dispone - con le decorrenze ivi previste - gli incrementi percentuali indicati rispettivamente dalla tavola 10 della Relazione tecnica. Sul punto si rammenta che gli incrementi previsti dal comma 4 di tali articoli (0,22%) vengono stabiliti in deroga al limite legale di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, secondo il quale ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte

variabile del Fondo. Infine, come detto, si fa presente che i conseguenti oneri sono sostenuti, per le amministrazioni statali, a valere sull'apposito fondo di cui al citato art. 1, comma 604 della Legge n. 234/2021 e, per le amministrazioni non statali, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci.

37. In analogia con quanto disposto per i dirigenti di I e II fascia, l'art.42, comma 2, ha previsto un incremento del *Fondo risorse decentralizzate* dei dirigenti sanitari.

38. Infine, si richiamano gli articoli 42, comma 2, e gli articoli 54 e 61 che regolano, rispettivamente, l'incremento del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti dell'ENAC e quello del fondo per l'Area dei professionisti e medici degli Enti pubblici non economici. Andranno corretti, come richiesto dal MEF, gli artt. 44, 45, 50 e 53 relativi a tali figure, laddove non si prevede il nuovo valore massimo della retribuzione di posizione complessiva e la conservazione della RIA; quanto alle indennità dei professionisti va espunta la possibilità di modificare il regime previdenziale applicabile a tali indennità, considerando in materia la riserva di legge.

39. Il primo capo del Titolo V si riferisce ai dirigenti, anche a tempo determinato, dell'AIFA e del Ministero della Salute (si tratta dei dirigenti individuati dalla Legge 11/01/2018 n. 3 per i quali, attraverso il CCNL 16-18, erano stati estesi gli istituti contrattuali già riconosciuti ai medici del Servizio Sanitario Nazionale), ai quali l'art. 36 dell'Ipotesi riconosce la possibilità di assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici. Rispetto alla formulazione del contratto 2016-18 sono state aggiornate le modalità di fruizione. I dirigenti precedentemente indicati non potranno infatti accedere a tali permessi, quando la fruizione avviene su base oraria, nel caso in cui nella medesima giornata e consecutivamente abbiano fruito di ulteriori tipologie di permessi ad ore, previsti dalla legge o dal CCNL, o dei riposi compensativi per maggiori prestazioni lavorative (art. 36, comma 3, lettera a), con l'espressa eccezione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104 del 1992 e dei permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs. N. 151 del 2001). Conseguente è l'aggiunta alla norma in esame della lettera c) del comma 3, che sancisce come la fruizione di tali permessi non possa risultare inferiore ad un'ora.

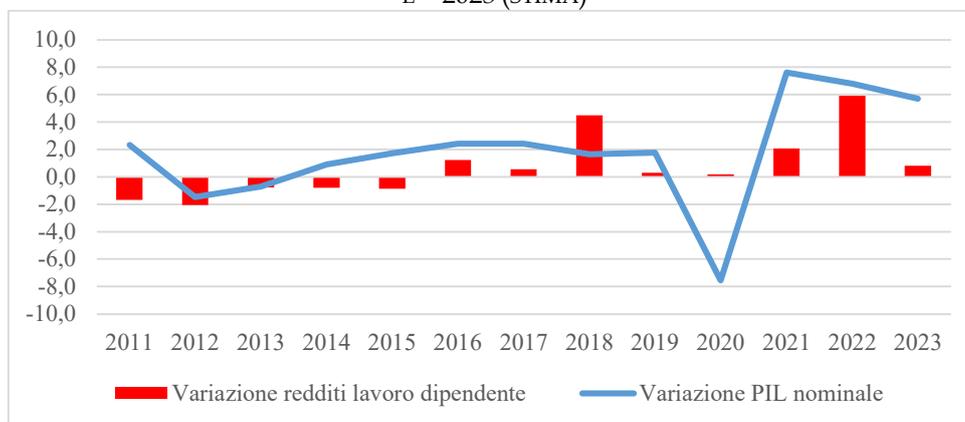
La compatibilità economica

40. Per quanto riguarda la compatibilità economica, appare necessario analizzare la dinamica retributiva del settore pubblico, con riferimento ai principali aggregati di finanza pubblica (PIL, spesa corrente e spesa per consumi intermedi), aggiornando i dati alla luce dei più recenti documenti di finanza pubblica (Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza 2023).

41. La spesa per il pubblico impiego, che a inizio del periodo si assestava intorno ai 172,5 miliardi, ha toccato il minimo nel 2015 (162 miliardi), con un decremento, nel quinquennio, del 6 per cento. Ha ripreso a crescere a partire dal 2016 (2,0 miliardi) e negli anni successivi, raggiungendo nel 2018, a seguito della alla sottoscrizione dei rinnovi contrattuali relativi al triennio 2016-2018 di vari comparti (Istruzione e ricerca, Funzioni centrali, Funzioni locali, Sanità, della Carriera prefettizia, della Carriera diplomatica, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, del personale non dirigente appartenente alle Forze armate e ai Corpi di polizia ad ordinamento civile e militare), il valore del 2010 e continuando a crescere nei successivi anni. Sulla base dei dati della NADEF 2023, i redditi da lavoro dipendente nel 2022 hanno raggiunto i 187,2 miliardi, facendo registrare un incremento nel periodo 2015-2022 del 15,5 per cento. Le stime per il 2023 prevedono un ulteriore incremento di poco superiore all'1 per cento (1,5 miliardi in più), in conseguenza del perfezionamento dei rinnovi contrattuali della tornata 2019-2021 per i restanti comparti.

GRAFICO 1

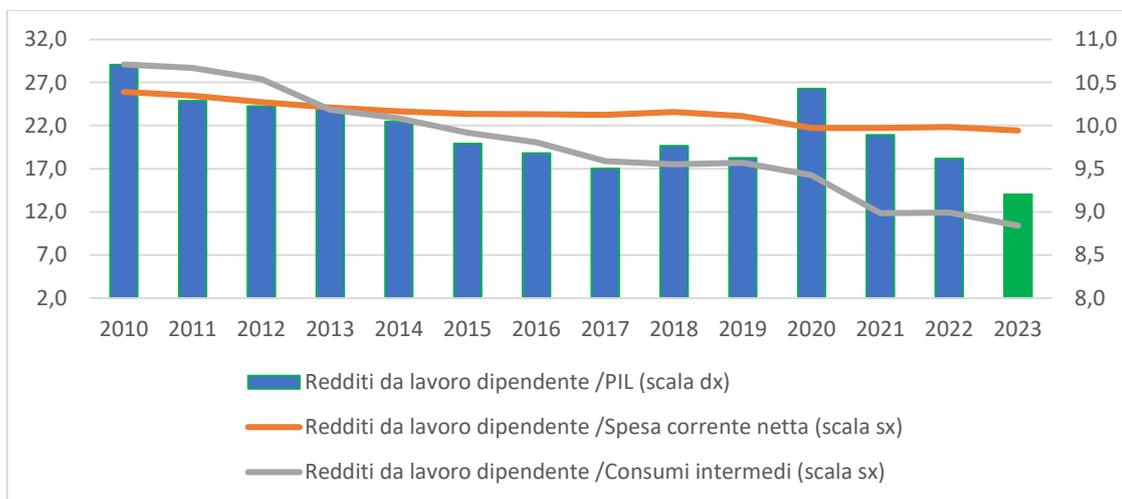
VARIAZIONE % DEI REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE E DEL PIL, ANNI 2011-2022 (CONSUNTIVO)
E 2023 (STIMA)



Fonte dati: NADEF (settembre 2023)

42. In termini di incidenza dei redditi da lavoro dipendente rispetto alle principali grandezze macroeconomiche di finanza pubblica (grafico che segue), si riscontra fino al 2017 una progressiva riduzione del rapporto redditi su PIL, che passa da valori superiori al 10 per cento dell'inizio del periodo considerato (10,7 nel 2010) a valori inferiori ai dieci punti percentuali (con un minimo di 9,5 nel 2017), per poi crescere negli anni successivi e assestarsi intorno al 10 per cento nel biennio 2021. Nel 2022 il rapporto si riduce al 9,6 per cento, con la stima per il 2023 che prevede un'ulteriore riduzione (9,2 per cento), in virtù dell'aumento previsto per il PIL nominale, che dovrebbe crescere del 5,3 per cento, mentre per i redditi da lavoro è previsto un incremento dello 0,8 per cento. In progressiva diminuzione la quota dei redditi rispetto alla spesa corrente (Tale aggregato comprende, oltre ai redditi da lavoro dipendente e ai consumi intermedi, le prestazioni sociali - circa 407 miliardi nel 2022- e altre spese in conto corrente -per altri 97 miliardi) al netto degli interessi, che passa dal 25,9 per cento del 2010 al 21,8 nel 2022, con una diminuzione di mezzo punto percentuale nelle stime per il 2023, così come decresce il rapporto tra i redditi e i consumi intermedi. I primi risultavano superiori ai secondi del 29 per cento nel 2010, dell'11,9 per cento nel 2022 (la stima per il 2023 indica questo rapporto pari al 10,4 per cento). Sul punto, peraltro, va ricordato che nel calcolo del rapporto fra le grandezze, l'impatto della crescente spinta inflazionistica degli ultimi anni sui consumi e la spesa corrente e la tornata contrattuale 2022-2024 che deve essere ancora avviata (a titolo informativo, negli anni 2010-2021 la spesa corrente al netto degli interessi è aumentata del 22,5 per cento, con un incremento medio annuo di due punti percentuali, mentre la variazione tra il '22 e il '21 è stata del 5,4 per cento e la variazione stimata per il '23 è tra il 2 e il 3 per cento. Negli stessi periodi, i consumi intermedi sono aumentati del 18,3 per cento - circa 1,7 l'incremento medio annuo- e i redditi da lavoro dipendente si sono incrementati del 2,5 per cento; nel 2022 i consumi sono aumentati, rispetto all'anno precedente, del 5,8 per cento e la stima per il 2023, prevede un'ulteriore crescita del 2,2 per cento).

: RAPPORTO PERCENTUALE TRA I REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE E LE PRINCIPALI GRANDEZZE
MACROECONOMICHE, ANNI 2010-2022 E STIMA PER IL 2023



Fonte dati: NADEF (settembre 2023)

43. Rispetto all'andamento dell'inflazione, il contratto, pur non consentendo un pieno recupero della perdita del potere di acquisto intervenuta dal 2011, si pone in continuità del precedente rinnovo contrattuale e risulta coerente con la difesa dei redditi dall'inflazione attuata a partire dal 2016, anche in relazione al triennio 2019-2021; tuttavia, l'avvenuto recupero del potere d'acquisto, grazie al rallentamento dei prezzi nel 2019 e alla deflazione nel 2020, come detto, risulta fortemente intaccato dall'esplosione inflattiva iniziata nel 2022 e, benché tendenzialmente in diminuzione, anche dal trend stimato per il 2023 e 2024 (sebbene al netto dei beni energetici risulti più contenuto). Pertanto, particolare attenzione sarà opportuna nell'attivare soluzioni contrattuali per il rinnovo 2022-24 che, pur compensando il sensibile effetto inflazionistico sui redditi disponibili nel breve periodo, non comportino infondati impatti strutturali sulla finanza pubblica.

Valutazioni finali

44. Conclusivamente, alla luce di tutto quanto sopra premesso e rappresentato, con le osservazioni e raccomandazioni formulate, si certifica positivamente l'Ipotesi di accordo in epigrafe.