



IL SALARIO NEL PUBBLICO IMPIEGO, IL PATTO SOCIALE E IL PROSSIMO RINNOVO DEL CCNL

Luca Scacchi

[Flc CGIL]

seminario online

DOPPO IL PATTO... OLTRE BRUNETTA

salario e organizzazione del lavoro nei
rinnovi dei contratti pubblici

Introduzione di Massimo Demin e Luca Scacchi.
Interverrà Tania Scacchetti (segreteria nazionale Cgil)
insieme a delegate/i e segreterie nazionali di FP e FLC

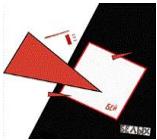
ore 15.00

→ link riunione: scrivere a sac.opposizionecgil@gmail.com



16
aprile
su FUTURALAB





Riprendiamo il discorso

- **Massimo** ha fatto il punto sulle dimensioni e le articolazioni del pubblico impiego, il processo di contrattualizzazione e il *new public management*, il legame tra questioni organizzative e salario [contrattazione accessoria], la stretta della *Brunetta*.

Questa seconda relazione, allora, si soffermerà su:

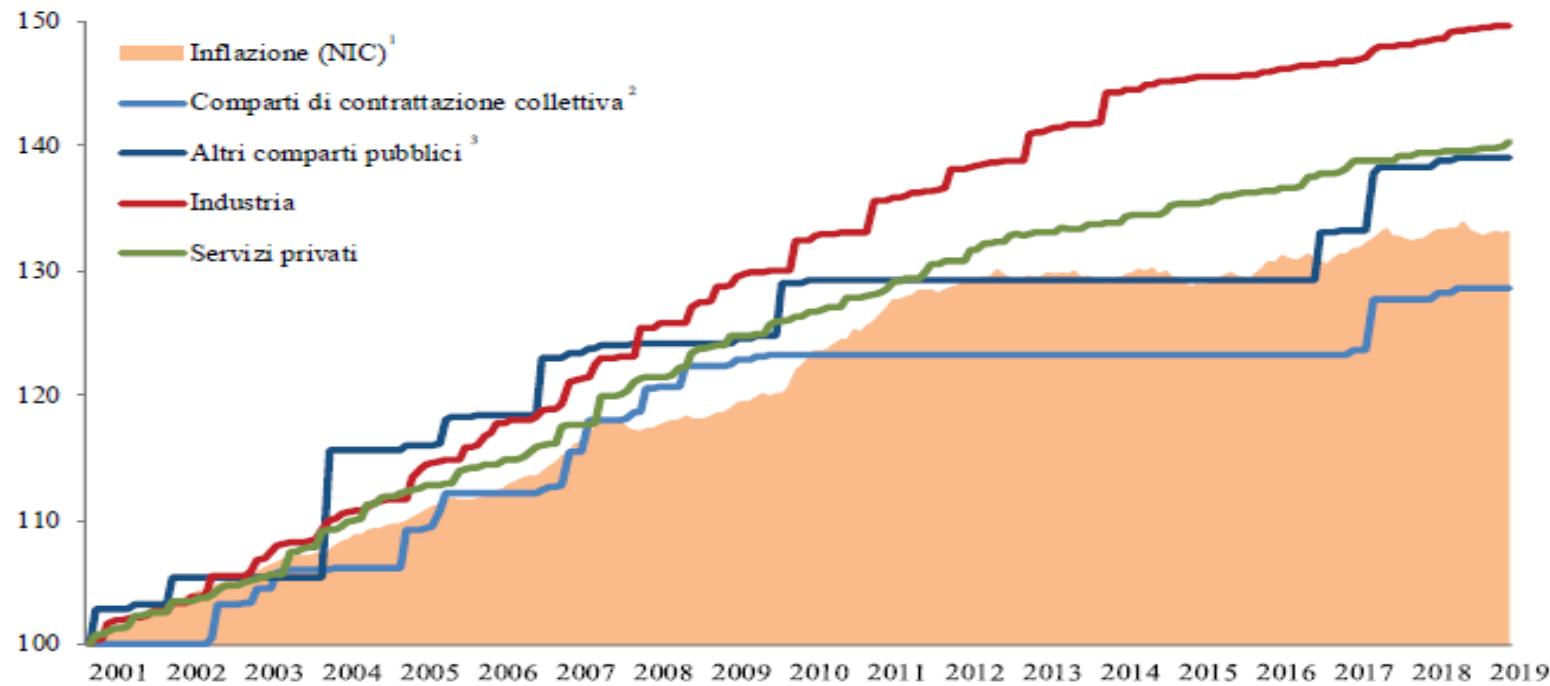
- **le dinamiche salariali** nell'ultimo decennio;
- **il CCNL 2016/18;**
- **l'articolazione del salario** nei diversi settori;
- **il Patto e le intenzioni del governo;**
- **le dinamiche del prossimo rinnovo** [2019/2021]





Il blocco del 2010

Grafico 1
Retribuzioni contrattuali nella PA e nel settore privato (Indici 2000=100)



¹ Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

² Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran (Forze armate e dell'ordine).

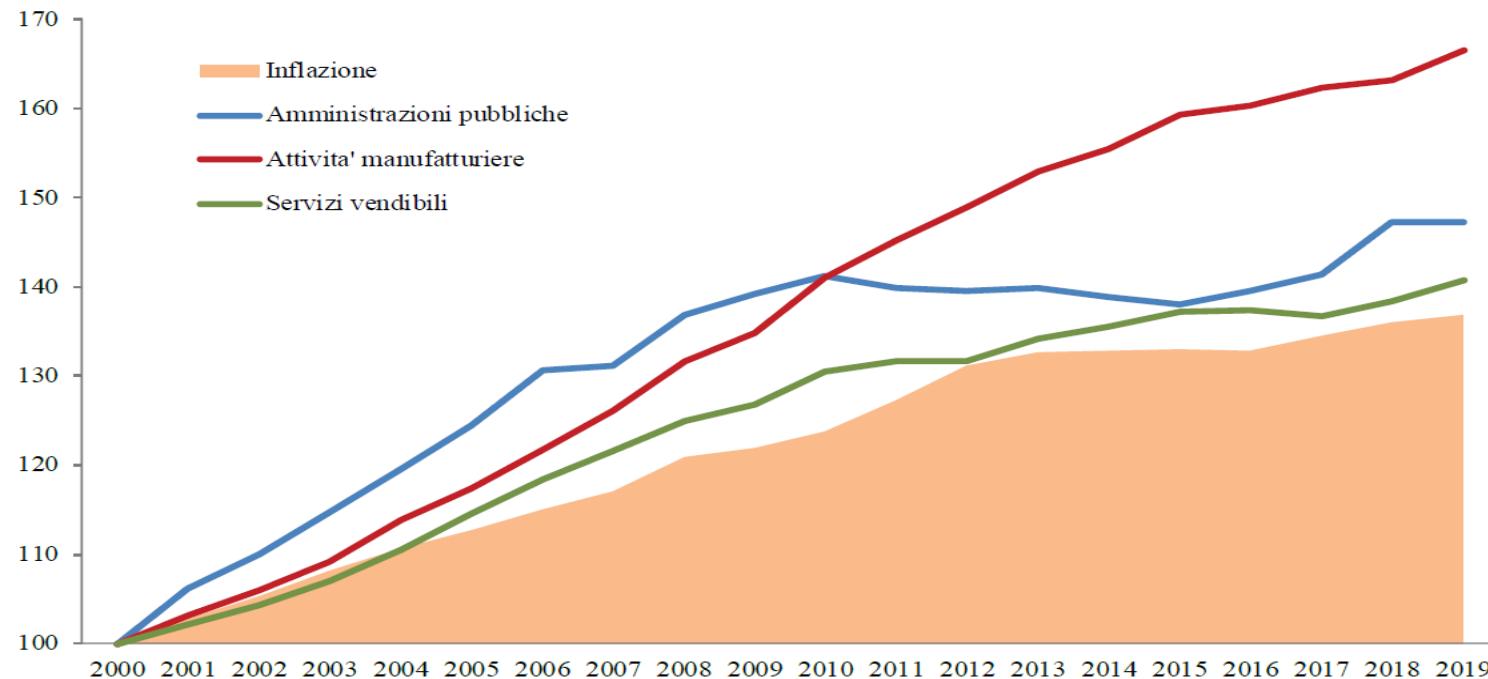
³ Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (Nic).

Fonte: elaborazioni Aran su dati Istat



Anche nei salari complessivi

Grafico 2
Retribuzioni lorde pro-capite nella PA e nel settore privato (Indici 2000=100)



Fonte: elaborazioni Aran su dati di Contabilità Nazionale Istat.
Conti e aggregati economici nazionali e delle pubbliche amministrazioni (aprile 2020)



Nei diversi settori

Tabella 5.11 - Retribuzioni medie annue (importi lordo dipendente)

	Valori assoluti in euro									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SCUOLA	29.280	30.570	30.201	30.338	29.548	29.468	29.130	28.841	28.266	28.440
IST. FORM.NE ART.CO MUS.LE	31.783	31.682	34.548	35.268	35.914	36.043	35.513	36.327	35.561	35.412
MINISTERI	28.552	28.761	28.382	29.382	29.565	29.899	29.432	29.789	29.852	30.140
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI	45.227	48.521	53.600	58.964	58.701	57.688	57.240	57.612	57.930	64.611
AGENZIE FISCALI	33.529	36.762	36.179	36.944	37.304	37.336	37.814	35.449	35.454	37.444
VIGILI DEL FUOCO	30.190	32.043	31.739	32.680	32.054	32.252	32.328	32.851	33.062	32.577
CORPI DI POLIZIA	35.899	37.025	37.309	38.471	38.181	38.073	37.911	39.405	40.036	40.378
FORZE ARMATE	37.735	38.649	39.047	39.955	39.305	39.083	38.602	40.035	41.263	42.397
MAGISTRATURA	126.294	130.605	132.603	131.295	141.675	142.611	142.554	138.481	138.255	137.294
CARRIERA DIPLOMATICA	92.755	93.726	93.755	92.695	92.215	88.492	87.925	93.183	92.819	87.121
CARRIERA PREFETTIZIA	84.067	87.267	86.161	89.994	92.584	91.184	91.922	94.117	93.026	94.293
CARRIERA PENITENZIARIA	76.595	76.975	78.603	77.688	79.618	79.549	78.021	78.014	79.871	81.817
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	39.729	42.542	43.524	42.852	41.771	41.635	41.123	42.292	44.464	44.791
ENTI DI RICERCA	39.891	42.076	42.080	41.944	41.518	40.868	39.996	41.137	41.974	41.957
UNIVERSITA'	43.842	44.575	45.618	44.623	43.758	43.223	43.051	43.316	43.186	43.463
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	37.543	38.310	38.814	38.919	38.898	38.703	38.572	38.664	38.637	38.629
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	28.786	29.547	29.731	29.760	29.573	29.584	29.143	28.971	29.109	28.632
REGIONI A STATUTO SPECIALE	32.838	34.067	34.148	34.193	35.452	35.347	35.441	35.350	35.467	35.759
AUTORITA' INDEPENDENTI	69.231	73.530	73.688	76.702	82.545	82.766	83.984	84.950	89.802	91.259
ENTI ART.70-COMMA 4 - D.165/01	41.473	43.949	46.128	53.786	52.146	52.402	51.363	53.040	53.533	53.517
ENTI ART.60-COMMA 3 - D.165/01	37.739	38.336	38.353	31.299	30.675	30.878	31.390	32.659	32.069	32.166
ENTI LISTA S13 ISTAT	-	-	-	-	-	-	43.190	44.666	45.342	45.390
VALORE MEDIO COMPLESSIVO	33.438	34.525	34.687	34.919	34.627	34.539	34.372	34.388	34.366	34.491





Il CCNL 2016/2018



**Un contratto ponte, per meglio dire
un contratto sospeso.**

- **Obbligato:** sentenza Corte Costituzionale 178/2015
- **Politico e centralizzato:** Renzi e referendum, accordo di Palazzo Vidoni del novembre 2016, 85 euro (in linea con fase, senza recuperare blocco, in relazione a bonus)
- **Affrettato e indefinito:** al di là del perimetro, poco tempo e poco da discutere. Senza coinvolgere lavoratori/trici, senza affrontare molti nodi (integrazione in nuovi comparti, inquadramenti, parte normativa).





Un modello incerto

Il percorso si dispiega tra fine 2016 e inizio 2018, parallelamente a **decreti Madia** (74 e 75/2017).

- **Rivede alcuni *spigoli* e forzature della Brunetta:** ad esempio ritorna a dare priorità al contratto, ma solo su norme che introducano o che abbiano introdotto discipline speciali; rivede fasce rigide della premialità, ma conferma differenziazione valutazioni e trattamenti.
- **Però non esce dal solco del New Public Management:** rafforza ruolo OIV e mantiene centralità performance organizzativa e individuale.
- **Interviene su norme disciplinari e licenziamenti:** nel quadro del *brunettismo* renziano (campagna contro distacchi sindacali e intoccabilità pubblici).



LA RIFORMA MADIA
ALLA PROVA
DEI DECRETI ATTUATIVI
COMMENTARIO
AI DECRETI LEGISLATIVI
DELLA LEGGE 124 DEL 2015

A CURA DI SIMONE NERI E ANDREA VENANZONI



LUISS

LUISS SCHOOL OF GOVERNMENT





Non si smantella la gabbia

- In CGIL e nel dibattito pubblico si sottolinea sempre centralità contrattazione decentrata [noi critici, nel pubblico come nel privato, su logoramento CCNL].
- Però questa contrattazione non viene dispiegata: anzi, viene indirizzata e limitata, per legge.

Nel privato: defiscalizzazione premi e welfare.

Nel pubblico: vincoli e limiti normativi di spesa e di scelta.

- Un obiettivo chiaro: rendere il salario *elastico* [*il salario nominale tende ad esser rigido*, Keynes Teoria generale 1936]. Nel privato, c'è direttamente spinta per margini profitto, nel pubblico per NPM bisogna simularla tramite leggi.





Una struttura salariale articolata

Retribuzioni medie pubblica amministrazione

ANNO 2018

Categorie di personale	Stipendio + IIS	Altro fisso	Totale voci stipendiali	Indennità fisse	Indennità variabili	Produttività	Straordinario	Altro	Totale voci accessorie	Retribuzione complessiva	% accessorio	% variabile
Ministeri	21.469	2.204	23.673	3.231	342	2.089	544	334	6.540	30.213	21,7	10,9
Agenzie fiscali	23.129	2.282	25.412	6.804	822	3.445	755	57	11.883	37.294	31,9	13,6
Enti pubblici non economici	25.027	2.441	27.468	2.093	4.917	5.785	552	47	13.395	40.863	32,8	27,7
FUNZIONI CENTRALI	22.401	2.260	24.661	3.805	1.188	2.966	589	229	8.776	33.438	26,2	14,9
Docenti SCUOLA	21.076	6.975	28.051	2.521	397	527	-	9	3.454	31.504	11	3
Personale A.T.A. SCUOLA	16.639	4.346	20.985	1.257	53	863	-	26	2.198	23.183	9,5	4,1
Ricercatori e Tecnologi EPR	34.009	13.116	47.125	1.569	1.693	35	-	23	3.319	50.445	6,6	3,5
Personale non dirigente EPR	23.419	3.135	26.554	8.013	948	256	353	21	9.591	36.144	26,5	4,4
Università	22.689	2.102	24.791	1.869	1.132	705	170	50	3.926	28.717	13,7	7,2
FUNZIONI LOCALI	22.086	2.186	24.272	626	2.040	1.499	573	113	4.850	29.122	16,7	14,5
SANITA'	22.024	4.611	26.635	266	1.820	1.739	613	19	4.457	31.092	14,3	13,5
Presidenza consiglio ministri	25.882	2.891	28.773	7.214	1.235	9.314	1.751	7.738	27.252	56.025	48,6	35,8
Autorità indipendenti	63.281	9.212	72.493	3.790	-	-	1.627	6.637	12.054	84.546	14,3	9,8
Vigili del fuoco	20.369	2.343	22.712	1.348	10.817	-	1.469	69	13.703	36.415	37,6	33,9



Il Patto per l'innovazione

- **Pur con alcuni elementi + [formazione, revisione tetti art.23 Dl 75/17, fondi per revisione inquadramenti, lavoro agile]**
- **Il suo cuore ribadisce *New Public Management*:**
- *il sistema delle relazioni sindacali rafforzerà l'istituto del confronto sull'organizzazione del lavoro*
- *obiettivo di incrementare la flessibilità organizzativa; implementare ed estendere il sistema di incarichi*
- *i sistemi di premialità, usando le esperienze più efficaci di contrattazione integrativa, per puntare sulla valutazione oggettiva della produttività e la sua valorizzazione economica e professionale*





Valutazione oggettiva della produttività

- 
- Ad esempio la **Public Value Theory** [Mark Moore e Barry Bozeman], pur facendo riferimento a modernizzazione P.A. [efficienza e rapporto pubblico/privato]:
 - critica **pretese falsamente oggettivistiche** prevedendo modalità cooperative fondate sul valore pubblico dei servizi, il capitale e la coesione sociale, l'identità culturale e il benessere delle comunità.
 - Perché invece si riafferma uno dei grandi mantra del **New Public Management?**





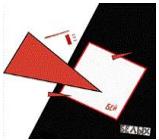
Una parentesi: inquadramenti

- Dopo dieci anni di blocco, con blocco assunzioni e contrattazione (PEO), **importante rivederli**.
- Però **CCNL metal 2021** ha ridefinito lo storico inquadramento unico sulla base ***molteplici criteri*** [autonomia, competenze trasversali, ecc]
- **Discrezionalità datoriali** rischiano di rendere **più complessi ed aleatori i passaggi** di livello, più ampie e flessibili le possibilità di utilizzo della forza lavoro da parte delle direzioni aziendali
- Per esempio in questo periodo si sentono ragionamenti su ***flessibilità*** o ***superamento*** del concetto di ***mansioni***.



Inquadramento dei dipendenti pubblici e disciplina delle mansioni





Rischio procedurale

- Ripresa CCNL (2016 e oggi) **rischia di seguire stesso percorso**: accordo politico quadro (allora su 85 euro, oggi su inquadramenti e contratti decentrati), attesa legge di Bilancio, chiusura affrettata al termine del triennio.
- **Scarso coinvolgimento lavoratori/lavoratrici**: non solo questione democratica (piattaforme), ma peso dinamica collettiva sui tavoli.
- **Permanenza nodi aggrovigliati**: ad esempio nuovi CCNL con settori giustapposti.





La controparte

- Nel PNRR riaffermazione **NPM**: *rafforzamento ruolo e competenze dirigenti pubblici; middle management nella scuola; progressione di carriera selettiva; valutazione e remunerazione su risultato.*
- Alle **commissioni Parlamentari**: **Brunetta** ha sottolineato necessità riprende *alcuni istituti contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 [premialità]* e necessità scelta tra pluralità servizi [*pubblico e privato*]; **Messa la** centralità per la ricerca dell'impresa o meglio del *business [sic]*, con centri nazionali anche a leadership privata, e l'importanza di sviluppare *masse critiche [eccellenze]* facilitando il rapporto tra pubblico e privato.





e la bozza di *Atto di indirizzo*

- Anche in sede di **contrattazione integrativa** sono **sottratte** le materie inerente **all'organizzazione** degli uffici e del lavoro negli uffici, la gestione del rapporto di lavoro, l'articolazione dell'orario di lavoro.
- La contrattazione integrativa dovrà prevedere la **valorizzazione degli istituti** del trattamento economico accessorio collegati alla **performance**...con criteri che assicurino che alla differenziazione dei giudizi valutativi individuali corrisponda **un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici** correlati.
- Conferma del **welfare contrattuale**.
- **Lavoro agile .. misura di carattere organizzativo**, rientrante nelle competenze del datore di lavoro nel rispetto dei POLA [in qualche modo rivedendo l'apertura sulla sua contrattazione presente nel Patto].





Infine... i soldi

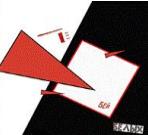
Tavola 2 – Risorse finanziarie per i CCNL della PA statale –Triennio 2019-2021

Valori in milioni di euro e incidenze %

	Milioni di € al lordo oneri riflessi			Incidenze % sulla base di riferimento ⁶		
	2019	2020	2021	19/18	20/18	21/18
Legge di Bilancio per il 2019 ²	1.100	1.425	1.775	1,19	1,54	1,91
Legge di Bilancio per il 2020 ³	—	325	1.600	—	0,35	1,73
Legge di Bilancio per il 2021 ⁴	—	—	400	—	—	0,43
Totale, lordo elemento perequativo	1.100	1.750	3.775	1,19	1,89	4,07
Elemento perequativo ⁵	254	254	254			
Totale, netto elemento perequativo	846	1.496	3.521	0,91	1,61	3,80

98 euro mensili lordi, nella scuola 85

[a proposito dell'intesa 24 aprile 2019]



In realtà ci sono anche gli altri

Tavola 3 – Risorse finanziarie per i CCNL dell’intera PA – Triennio 2019-2021

Valori in milioni di euro e incidenze %

	Milioni di € al lordo oneri riflessi			Incidenze % sulla base di riferimento ²		
	2019	2020	2021	19/18	20/18	21/18
CCNL, settori statali	1.100	1.750	3.775	1,21	1,93	4,07
CCNL, settori non statali ^{1,2}	940	1.418	3.040	1,21	1,93	4,07
Totale CCNL	2.040	3.168	6.815	1,21	1,93	4,07

Altri 3 mld di euro sono a carico amministrazioni (regioni, comuni, USL, università, enti, ecc): cioè nel quadro di loro bilanci, senza aumento di trasferimenti. Compressione quindi dello spazio di bilancio per facoltà assunzionali e salario accessorio.



Alcuni conquistano fuori contratto

Tavola 4 – Risorse finanziarie dedicate ad adeguamenti retributivi specifici¹

Valori in milioni di euro

	Milioni di € al lordo oneri riflessi		
	2019	2020	2021
Legge di Bilancio per il 2020⁽²⁾			
Corpi di Poliza e VV.FF, lavoro straordinario	—	50	50
VV.FF, armonizzazione trattamenti economici ⁽³⁾		65	120
Ministeri, armonizzazione trattamenti accessori dirigenti e non	—	—	80
Presidenza Consiglio dei Ministri, trattamenti accessori	—	7	7
Dirigenti scolastici, armonizzazione trattamenti accessori	—	30	30
MIBAC, non dirigenti, trattamenti accessori	—	23	23
Legge di Bilancio per il 2021⁽⁴⁾			
Indennità di esclusività della dirigenza medica	—	—	500
Indennità di specificità infermieristica	—	—	335
Indennità di tutela del malato e promozione della salute ⁽⁵⁾	—	—	100
Indennità operativa Arma dei carabinieri			8
Comparto sicurezza, retribuzione servizi estremi e attività operative	—	—	50
Guardia di Finanza, incremento fondo di assistenza	—	—	15
Totale stanziamenti specifici	—	175	1.317

⁽¹⁾ Risorse stanziate in Legge di Bilancio, anche qualora dedicate ad amministrazioni non statali.

⁽²⁾ Legge n. 160 del 27-12-2019, art. 1 commi 129, 131, 133, 143, 255, 362.

⁽³⁾ Lo stanziamento si innalza a 165 milioni nel 2022.

⁽⁴⁾ Legge n. 178 del 30-12-2020, art. 1, commi 407, 409, 414, 919, 996, 999.

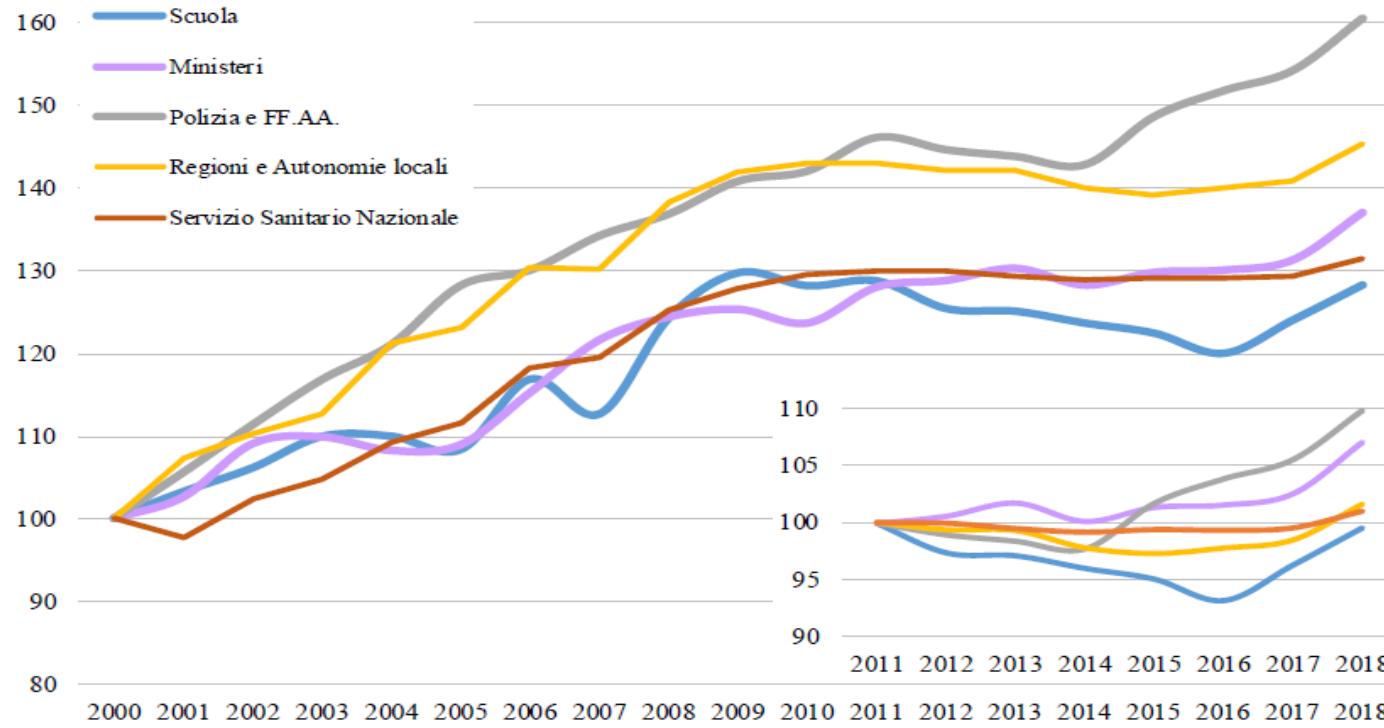
⁽⁵⁾ Indennità riconosciuta alle professioni sanitarie della riabilitazione e della prevenzione, tecnico sanitarie, di ostetricia, agli assistenti sociali ed agli operatori socio-sanitari



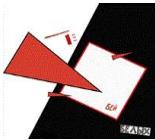
Ed infatti ci sono dinamiche salariali diverse

Figura 3 – Dinamica retributiva dei principali comparti della P.A.

Indici, 2000 = 100 (e nel riquadro 2011 = 100)



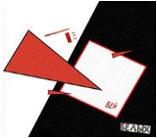
Fonte: elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP



Quali nodi per CCNL 2019/21?



- **Aumenti salariali:** recupero di quanto perso e farsi carico salari più bassi, alcuni vicini a povertà; serve quindi distribuzione perequativa con aumenti % maggiori su stipendi più bassi.
- **Rottura della gabbia sulla contrattazione integrativa:** forzare la 150/2009, togliere vincoli PEO, focalizzata su indennità, mansioni e riconoscimenti collettivi.
- **Contrasto al welfare contrattuale:** non solo per TEM e TEC ma per sostegno a *concorrenti* privati.
- **Inclusività:** contrastare appalti e esternalizzazioni, non tanto con coordinamenti e contrattazioni di sito, ma con divieti e limiti di bilancio, disposizioni contrattuali e progressive re internazionalizzazioni.
- **Riconquista ruolo RSU:** non c'è partecipazione senza potere.



In conclusione

Tutto questo, lo sappiamo, è una **strada in salita**. Sappiamo da tempo che ci muoviamo **in direzione ostinata e contraria**.

D'altra parte, questa e non altra è la collocazione di **un'area sindacale classista e conflittuale**: dalla parte del torto non perché tutti gli altri posti erano occupati, ma perché per scelta e rigore abbiamo deciso di cercare di invertire la rotta di questi tempi oscuri.



Grazie
dell'attenzione

