

BASTA ALIBI, È ORA DI AGIRE.

Roma 7 Giugno 2016, ore 9:30
Auditorium Antonianum Viale Manzoni, 1

ASSEMBLEA DEI QUADRI DELEGATI UIL PUBBLICO IMPIEGO



Rinnovo
dei contratti
del pubblico
impiego

Relazione di:
Antonio FOCCILLO

DETERMINAZIONE | CONCRETEZZA | INNOVAZIONE | COERENZA

Unipol
BANCA

UnipolSai
ASSICURAZIONI

UniSalute
SPECIALISTI NELLA RESTITUZIONE SALUTE

Arcadia
EVIDENTI



IL SINDACATO DEI CITTADINI

Attivo dei quadri del Pubblico Impiego

**Relazione di ANTONIO FOCCILLO
Segretario Confederale Uil**

Roma 7.6.2016

Premessa

In un momento di crisi globale la politica italiana, invece, di pensare a un rafforzamento dei sistemi e delle prestazioni sociali, ha accettato l'idea neoliberista dello Stato inteso quale semplice fattore di spesa improduttiva, dimenticando la sua funzione di equilibratore della coesione sociale con tagli costanti e significativi dei servizi pubblici, considerati soltanto sperpero di risorse.

L'impianto delle "nuove" proposte politico-economiche si è concentrato, quindi, principalmente sui tagli alla spesa pubblica, senza mai valutare le ricadute sui costi sociali, in particolare sulle nuove esclusioni, emarginazioni e povertà.

L'austerità colpisce, infatti, duramente i salariati, i ceti medi e inferiori con la decurtazione degli stipendi, con il calo delle prestazioni sociali e con l'allungamento dei requisiti anagrafici per la pensione, che in concreto comporta tra l'altro - senza contare la mancata rivalutazione della stessa - la conseguente diminuzione del suo ammontare.

Per completare il tutto, in nome di una presunta ripresa e del libero mercato, si privatizza ciò che ancora non era stato possibile privatizzare.

L'attacco principale si sviluppa contro la Pubblica Amministrazione, riducendone gli investimenti e parallelamente diminuendo il livello del benessere, della civiltà, della solidarietà e delle pari opportunità di tutta la comunità.

Questa linea politica non corrisponde alla storia di un Paese come l'Italia, radicato su una Costituzione - che tra l'altro se passa il referendum si cambierà - che affida allo Stato il compito di garantire e promuovere la coesione sociale, onde consentire la libera partecipazione dei cittadini alla vita della comunità nazionale.

Per queste ragioni, noi ribadiamo che per tutti, a prescindere dal ceto e dal luogo di nascita, debbono continuare ad essere garantiti i servizi pubblici essenziali dalla Pubblica Amministrazione. La P.A. deve restare patrimonio di tutti i cittadini!

La Pubblica Amministrazione non può e non deve essere vista solo come un soggetto che spende, anche perché di quella spesa ne beneficia tutta la collettività.

Bisogna porsi, tutt'al più, il problema di come rendere i servizi pubblici più produttivi e di come renderli vicini alle esigenze della gente, intervenendo nel funzionamento delle strutture di erogazione delle assistenze, apportandovi criteri come la modernizzazione, la professionalità, la tempestività e la qualità del servizio offerto.

Per la rilevanza sociale dei servizi che offre, sarebbe opportuno investire nella Pubblica Amministrazione piuttosto che svilirla con continui tagli lineari.

Gli ultimi governi sembrano aver dimenticato i principi di politica sociale, incardinati nelle assistenze e nelle tutele offerte al cittadino in stato di bisogno. Valori che, soprattutto in una congiuntura economica sfavorevole come l'odierna, dovrebbero esser, invece, il primo punto politico dell'agenda del Governo.

La spending review, per il tramite della semplificazione e dello snellimento degli apparati amministrativi, non fa altro, invece, che ostacolare la fruibilità e l'equa diffusione di quei servizi che sono essenziali per la convivenza sociale.

Il nostro Paese – come noto – è riuscito in meno di cinquanta anni a passare dallo sfascio economico, produttivo, strutturale e sociale del secondo dopo guerra ad un livello, prima della crisi economica, di sviluppo e di benessere diffuso, in maniera certo non del tutto omogenea sul territorio, ma certamente con caratteristiche di qualità superiore a qualsiasi altro momento della sua storia.

Ebbene è innegabile il ruolo di volano e di sostegno concreto che la pubblica amministrazione e l'intervento statale, con tutta la gamma dei suoi servizi, comprese le industrie pubbliche, hanno avuto in questo processo storico.

Oggi, proprio sull'onda dei dati economici negativi che vanno dalla disoccupazione fino all'aumento della povertà, anche per famiglie fino a poco tempo ancora agiate, andrebbe potenziato il grado di assistenza e di aiuto verso chi ne ha bisogno.

Ciò, tuttavia, non può essere fatto se non si riafferma con forza il significato del pubblico, dell'intervento pubblico e della spesa sociale.

In Italia il passaggio dal vecchio modello di Stato di diritto, che vede affermato il principio dell'eguale soggezione alla legge di tutti i cittadini, al nuovo Stato sociale è segnato nella nostra Costituzione dall'art. 3 che afferma: *"E' compito della repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitandone, di fatto, libertà e l'uguaglianza dei cittadini impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese"*.

Ciò significa rispondere alle contingenze dei giorni nostri e riconoscere: il diritto al lavoro, quando ancora esistono larghe sacche di disoccupazione, sempre più ampie per la crisi economica; il diritto fondamentale alla salute, quando l'organizzazione sanitaria del paese, le condizioni ambientali e l'assetto del territorio non sono in grado di assicurarlo pienamente; il diritto allo studio, quando, di fatti, può accadere che le condizioni sociali, economiche e ambientali non consentano ai capaci e ai meritevoli di raggiungere i più alti livelli degli studi, etc.

Del resto, una larga fetta delle nuove povertà e dei nuovi bisogni emergenti nelle società industriali consiste proprio nella perdita di senso esistenziale (mancanza di prospettive di miglioramento), nell'assenza di ruolo sociale

attivo (disoccupazione, esodati, precariato, povertà), nella solitudine sentimentale e morale degli individui (anziani soli, emarginazione, non autosufficienti), nell'estraneazione dai momenti politico-istituzionali di decisione (crisi degli strumenti e delle sedi di partecipazione), nella nevrosi generata da immaginari e misteriosi pericoli incombenti o da pericoli effettivi - il terrorismo - ma aleatori e incontrollabili).

Tutti fenomeni questi che colpiscono prevalentemente aree precise e marginalizzate della popolazione ed in particolare giovani e anziani, ma che, ormai, tendono ad estendersi in modo preoccupante alla massa della popolazione.

Pertanto, come nell'ottocento il welfare nasceva dalla solidarietà tra classi, oggi bisogna che ritorni nella sfera d'azione e di controllo dei cittadini.

Così, anche oggi le pubbliche amministrazioni sono il cardine di questo complesso sistema ed il loro funzionamento è importante proprio dal punto di vista costituzionale, giacché hanno il compito di assicurare a tutti gli stessi servizi.

La loro funzione neutrale ed efficace garantisce benessere alle persone e la loro imparzialità salvaguardia la democrazia e la solidarietà necessaria in un sistema civile e democratico come quello italiano.

Evoluzione legislativa

Il sindacato aveva avviato un processo di cambiamento profondo non solo organizzativo ma anche nella contrattazione, con la cosiddetta "piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro".

Successivamente si ritornò su queste materie con la riforma Brunetta (L.150/2009).

Il ministro Brunetta cominciò ad avviare una campagna sulle disfunzioni della P.A., addossandone le colpe ai dipendenti "nullafacenti" e improduttivi.

Secondo il ministro, la produttività media dei dipendenti pubblici e l'efficienza delle organizzazioni pubbliche erano assai basse, non solo rispetto alle migliori prassi consolidate nei Paesi occidentali, nostri competitori, ma anche, e soprattutto, rispetto agli indici di funzionamento del privato.

Da qui le campagne contro l'assenteismo, dall'aumento dei controlli per arrivare fino alla richiesta del pagamento della malattia da parte del dipendente.

Nella Brunetta, al fine di migliorare e rafforzare la produttività e l'efficienza della P.A., sono stati introdotti sistemi di selezione, valutazione e gestione improntati al merito con una formula omogenea e penalizzante per i lavoratori (la c.d. 25, 50, 25); sono stati ridefiniti diritti e doveri del dipendente pubblico, puntando molto sull'aumento delle materie disciplinari e sui licenziamenti ed è stato rivalutato il compito del dirigente, ampliando il suo potere decisionale.

La focalizzazione dell'attenzione politica e mediatica sulla lotta ai cosiddetti fannulloni ha però sottovalutato e disconosciuto quelli che sono gli obiettivi indispensabili di un processo di riforma dell'amministrazione pubblica.

Con il D.lgs. 150/2009 si rimette alla legge gran parte della contrattazione, in particolare la cosiddetta prima parte dei contratti e, più nel dettaglio, la definizione di tutte le relazioni sindacali, ritornando ad un'esperienza passata che non aveva dato grandi prove di equità e di efficienza e che, soprattutto, aveva permesso di allagare clientele e abusi, se non veri e propri soprusi.

Ne deriva un "nuovo" (in realtà vecchio) ruolo del legislatore nazionale, che regolerà a livello centrale gli aspetti salienti del rapporto di lavoro con la conseguente riduzione dell'autonomia contrattuale delle parti.

Sui contenuti della riforma Brunetta si può dire che quasi tutti si indirizzano ai lavoratori, siano essi dirigenti o altre figure professionali, con la volontà di

escogitare principalmente misure per penalizzarli piuttosto che per valorizzarli.

Sono state, infatti, introdotte norme che controllano l'operato del personale in termini quasi maniacali, nell'ottica, così si evince dal provvedimento, che tutti delinquono.

Tutto questo si è calato anche in Amministrazioni non sempre disponibili a valutare oggettivamente, creando così processi conflittuali che non vanno assolutamente nel verso della migliore efficienza.

Con la nuova legislazione, nel settore pubblico, non è più prevista, né a livello di contrattazione nazionale né decentrata, la contrattazione sull'organizzazione di lavoro, sugli inquadramenti, sulle promozioni, sui premi incentivanti, perché sono tutte tematiche lasciate alla legge e, tutt'al più, alla discrezione della dirigenza.

Ciò ha ridotto il potere del lavoratore di partecipare e di controllare le scelte dell'amministrazione.

Perché tale partecipazione sia reale, infatti, è necessario che si apra una nuova stagione di relazioni che consenta, autonomamente, a lavoratori, sindacati ed amministrazioni di definire insieme le condizioni e gli strumenti per migliorare i servizi, delegificando i processi che hanno ingabbiato sia le relazioni che la contrattazione.

Nel nostro sistema di relazioni industriali, infatti, il principio partecipativo si esplica nei contratti collettivi e nelle relative discipline, che garantiscono al sindacato, diritti di informazione e consultazione. Diritti che nel pubblico, dalla legge Brunetta in poi, sono venuti meno.

La partecipazione però è essenziale in una macchina amministrativa complessa e variegata come quella dello Stato, pertanto, non può essere condivisa una tendenza all'omologazione delle discipline per settori profondamente diversi tra loro.

Successivamente alla legge Brunetta vi sono stati altri interventi legislativi che hanno introdotto ulteriori provvedimenti penalizzanti nei confronti del P.I.; a partire dalla finanziaria 2010, cui si somma poi la manovra di aggiustamento 2011. La finanziaria 2010 (L. 78/2010) conteneva elementi che determinavano riflessi diretti e indiretti sul trattamento economico, sia fondamentale sia accessorio dei dipendenti pubblici.

Vi erano poi degli effetti, anche sul trattamento previdenziale, alcuni evidenti e altri mascherati, in quanto correlati alla mancata crescita del trattamento fondamentale.

Vi furono, inoltre, alcuni effetti economici legati ad aspetti giuridici del rapporto di lavoro.

La manovra disapplicò anche articoli del CCNL che contenevano delle garanzie sul piano giuridico, ma gli effetti economici di tali modifiche non furono quantificabili, in quanto legati all'assoluta discrezionalità delle amministrazioni.

Vi sono state, poi, ulteriori disposizioni che, direttamente o indirettamente, hanno profondamente inciso sul rapporto di lavoro.

Gli elementi sicuramente più evidenti sono stati:

- la perdita dello stipendio e del posto di lavoro per il 50% del personale con contratto a termine, sia inquadrato nel CCNL con incarico a tempo determinato, sia contrattualizzato a qualsivoglia titolo;
- il blocco dei contratti 2010-2016 con effetto sia sugli aspetti giuridici sia su quelli economici. Il blocco dei contratti, infatti, ha influito negativamente anche sulla progressione economica legata alle dinamiche contrattuali;
- per le pensioni è terminato definitivamente dal gennaio 2012 il sistema previdenziale retributivo e si è esteso a tutti il sistema di calcolo contributivo. L'entità delle pensioni dipenderà quindi dai versamenti accantonati e non dal livello delle retribuzioni degli ultimi anni di lavoro.

Finiscono anche le pensioni di anzianità, ritenute un'anomalia tutta italiana nel sistema pensionistico con effetti molto pesanti – dicono i liberisti - sulla spesa corrente, dove la previdenza rappresenta oltre il 40 per cento.

Infine, solo per le donne del pubblico impiego l'età della pensione è passata a 65 anni di età.

Rinnovare i contratti e abolire la legge Brunetta

Il blocco di tutti i contratti ha portato ad una sensibile perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni pubbliche, perché i salari non hanno recuperato l'aumento dei prezzi che si è registrato negli anni (insieme allo scarto tra inflazione programmata e reale che c'è stato nel biennio precedente).

Il blocco si è esteso a tutte le possibili forme di incremento della retribuzione, a qualsiasi titolo dovute ed ha escluso qualsiasi recupero futuro.

Ciò significa che si attribuisce un'importanza secondaria agli effetti che ne derivano sulle prestazioni e sui servizi ai cittadini, a conferma degli stereotipi e dei luoghi comuni che solitamente vengono associati alla Pubblica amministrazione, sottovalutando, quindi, il suo ruolo fondamentale per la coesione sociale e la tenuta democratica del Paese.

Il congelamento dei contratti è costato caro ai pubblici dipendenti in termini di mancati aumenti, con gli ovvi effetti anche sui propri futuri trattamenti pensionistici, soprattutto per chi uscirà dal lavoro nei prossimi anni.

A nostro avviso, più che imporre tagli e controlli puntuali, maggiori economie potrebbero derivare dall'attribuzione alle PP.AA. della responsabilità su macro voci di spesa, lasciando spazio a politiche gestionali e ridefinendo l'area di intervento delle diverse amministrazioni pubbliche, le missioni e le funzioni affidate, le strutture e l'articolazione degli uffici sul territorio.

Più dei tagli potrebbe avere maggiore efficacia la definizione di obiettivi di contenimento e di vincoli differenziati, rispetto a standard di gestione efficiente delle risorse umane.

Abbiamo più volte denunciato nel corso di questi anni di crisi come la crescente disoccupazione e i salari troppo bassi abbiano impedito che i consumi, il potere d'acquisto e il livello di risparmio delle famiglie italiane potessero aumentare. L'inasprimento del prelievo fiscale ha completato l'opera.

Bisogna intervenire nell'immediato perché la situazione è critica e deve essere risolta prima che degeneri.

Solo con un vero piano di rilancio dello sviluppo, dell'occupazione e della tutela del potere d'acquisto, aumentando i salari e le pensioni, con una riduzione della tassazione e con i rinnovi dei contratti per il settore pubblico, potremmo ricominciare ad allentare quell'affanno che le famiglie italiane stanno vivendo.

La Uil, per questi motivi, continuerà a rivendicare risorse per dare dignità alla professionalità prestata dai lavoratori pubblici, che hanno bisogno di avere gli stessi obblighi contrattuali, economici e normativi dei lavoratori privati.

Bisogna, dunque, immediatamente ripristinare e riqualificare la dinamica contrattuale nel pubblico impiego, rinnovando i contratti. E per poterlo fare va abrogata la legge Brunetta, o quanto meno modificata, riproponendo il vecchio articolo del precedente 165/2001 in cui si stabiliva che *“tutte le materie che riguardano il rapporto di lavoro sono materie contrattuali”*.

Oggi, a legislazione vigente, la contrattazione del rapporto di lavoro può realizzarsi solo in parte.

Vi sono materie, ad es. quelle della prima parte dei contratti, interdette alla contrattazione (organizzazione degli uffici; materie oggetto della partecipazione sindacale; prerogative dirigenziali; etc.) e materie

parzialmente inibite, agibili solo negli esclusivi limiti delle norme di legge (sanzioni disciplinari; valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio; mobilità; progressioni economiche). In gran parte si sono rilegificate alcune materie che prima erano di esclusivo dominio della contrattazione collettiva (ad es. la premialità).

L'interruzione della contrattazione, la riduzione dei diritti e delle prerogative sindacali rappresentano una violazione della democrazia partecipata come sostanziata nella Costituzione.

Può essere d'aiuto riflettere sul quadro generale del mondo del lavoro: nei settori industriali, al di là delle difficoltà che ci sono, i contratti si sottoscrivono e si riconosce, quindi, la legittimità di relazioni corrette, perché giustificate da interessi comuni tra le due parti coinvolte.

Il fatto che questo metodo relazionale sia confermato attraverso la contrattazione mantiene in vita un sistema di compartecipazione che produce risultati positivi sia per le imprese che per i lavoratori. Perché non dovrebbe essere così anche nel pubblico impiego?

Per tutte queste ragioni, i rinnovi contrattuali per essere reali dovranno essere finalizzati ad un rilancio del processo di piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro della Pubblica Amministrazione, ripristinando le relazioni sindacali e la contrattazione di secondo livello.

La proposta della UIL

Alla luce di quanto premesso, è imprescindibile e propedeutico al rinnovo dei contratti intervenire su tre ambiti: ricondurre alla contrattazione collettiva integrativa i criteri per la differenziazione delle valutazioni; collegare l'effetto economico della premialità esclusivamente alle risorse allo scopo destinate

dalla prossima tornata contrattuale e garantire, fino a nuovo accordo, l'ultrattività dei contratti collettivi integrativi.

Noi chiediamo che si ripristini immediatamente la contrattazione e si rinnovino i contratti in modo da aumentare i salari e ridare fiato all'economia, come sostenuto dallo stesso Governatore della Banca d'Italia.

È pacifico che il salario non è una variabile indipendente dall'economia e, pertanto, col ridurre il potere di acquisto, non solo, si fa un danno ai dipendenti, ma anche all'economia del Paese, perché così si abbassa la domanda interna, di cui vive il 70% del sistema produttivo, non aumentando, di conseguenza, la ricchezza e non permettendone una sua più equa distribuzione.

Il sindacato ritiene che il sistema della contrattazione collettiva può continuare ad essere articolato su due livelli complementari, anche se va adeguato ai cambiamenti per renderlo uno strumento negoziale duttile.

I CCNL devono continuare a svolgere il proprio ruolo fondamentale e irrinunciabile di autorità retributiva e di regolazione di materie e istituti normativi, relativi al rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro e al sistema delle relazioni sindacali. Il rinnovo dei contratti, sia per la parte economica che per quella normativa, è obiettivo irrinunciabile e occorre garantire la corretta e tempestiva conclusione delle trattative nazionali alle relative scadenze.

Il complessivo costo strettamente salariale di ciascun CCNL deve essere destinato anche ad un salario, aggiuntivo, di produttività parametrato per i diversi livelli e legato all'aumento del Pil, nella considerazione che la massa salariale è già base di riferimento per calcolare gli aumenti.

La durata dei contratti collettivi potrebbe essere prolungata dagli attuali tre ai precedenti quattro anni, alternando la contrattazione nazionale ed integrativa in modo da non sovrapporre i cicli negoziali, in ogni caso prevedendo adeguati meccanismi di crescita anche con verifiche annuali degli eventuali “scostamenti significativi” tra l’andamento della retribuzione e quello dell’inflazione, considerando quale parametro di riferimento il Pil.

Il sistema delle relazioni sindacali ed i meccanismi partecipativi devono essere ripristinati e resi funzionali alla necessità di rafforzare il ruolo della contrattazione sulle materie del rapporto di lavoro e dell’organizzazione del lavoro.

Con la nuova struttura dei comparti di contrattazione, infine, i contratti nazionali dovranno garantire nei nuovi ordinamenti le diverse specificità dei settori confluiti, nel rispetto delle professionalità, dei maturati economici e dello sviluppo di carriera dei lavoratori. Inoltre, la contrattazione di secondo livello dovrà tornare ad essere autonoma, perché le amministrazioni ed i lavoratori sanno cosa serve a far funzionare meglio l’ente o l’amministrazione, utilizzando anche i risparmi di gestione.

Se realmente si vuole una piena efficienza e funzionalità dell’amministrazione pubblica, bisogna ripristinare la contrattazione di secondo livello nella P.A., in modo da poter remunerare la produttività, collegandola al miglioramento dell’efficienza dei servizi sulla base di criteri oggettivi e semplici per la relativa valutazione.

La Uil propone un sistema premiale che non sia omogeneo e vincolante per tutte le realtà, come è quello previsto della legge Brunetta, ma che sia, invece, legato, proprio nella contrattazione di secondo livello, a parametri

oggettivi, trasparenti e diversificati realtà per realtà, valutabili da soggetti neutrali.

Sono condivisibili, e da inserire a quel livello di contrattazione, criteri che misurino la produttività, sapendo bene quali sono i riferimenti ed evitando di misurare l'efficienza della prestazione resa solo in termini di tempi di lavoro.

La contrattazione è fondamentale per garantire professionalità, formazione, organizzazione del lavoro e corrette relazioni sindacali, per far sì che il lavoro dei dipendenti pubblici sia sempre più efficiente e produttivo, nell'interesse di tutti.

Il quadro economico e le prospettive di rinnovo del contratto

Leggendo il Documento economico e finanziario (Def) 2016, purtroppo, si evince che i contratti degli statali, già fermi dal 2010, rischiano di rimanere ancora congelati per molti anni. Infatti, non vi è alcuna voce di spesa relativa al rinnovo dei contratti del pubblico impiego da qui al 2019.

Bisognerà, secondo il Def, quanto agli stanziamenti aggiuntivi per i rinnovi, attendere la successiva tornata contrattuale del 2019-2021 che apposterà 600 milioni destinati agli incrementi stipendiali degli Statali tutti, ma solo a titolo di indennità di vacanza contrattuale. Ergo i rinnovi avverrebbero dal 2022, con buona pace dei lavoratori del pubblico impiego.

Si conferma, infatti, il trend della spesa per redditi da lavoro dipendente del periodo 2010-2015, gli anni della vigenza delle misure restrittive attivate per fronteggiare gli effetti della crisi economica (blocco del turn over, dei rinnovi contrattuali e delle progressioni di carriera; tagli ai fondi per la contrattazione integrativa ed imposizione di tetti alle remunerazioni stipendiali più elevate).

Per effetto di questo andamento, la spesa 2015 per il reddito dei dipendenti pubblici si è posizionata su valori di poco superiori a quelli raggiunti nel 2006,

azzerando gli incrementi delle due successive tornate contrattuali (2006 – 2007 e 2008 – 2009).

Ancora una volta, a farne le spese sono i lavoratori del pubblico impiego che, nonostante ciò, hanno continuato a lavorare in luoghi spesso fatiscenti e senza che mai sia stata riconosciuta la loro professionalità, nella convinzione che il loro lavoro è necessario per garantire servizi essenziali ai cittadini.

L'Istat certifica che gli stipendi dei lavoratori italiani hanno registrato una crescita limitata, la più bassa mai registrata dal 1982. In questi dati spicca, per l'ennesima volta, la variazione "nulla" delle retribuzioni dei dipendenti pubblici, che non ha fatto altro che incrementare l'ulteriore flessione del loro potere d'acquisto.

Le misure di contenimento susseguitesesi dal 2010 ad oggi hanno riguardato sia la numerosità dei dipendenti pubblici sia la loro remunerazione. Tutto ciò emerge con chiarezza dai dati presentati dalla Corte dei Conti nella sua audizione di aprile sul Def.

Sono stati undici i miliardi di spesa tagliati dal 2010 e riguardano la sola voce stipendi dei lavoratori. Gli obiettivi di finanza pubblica sono stati raggiunti esclusivamente con il contenimento della spesa per il personale con: il blocco del turn over; il blocco delle progressioni di carriera; dei rinnovi contrattuali e i tagli alla contrattazione decentrata.

Nel complesso si è registrato un calo di 110 mila unità lavorative, con ovvie conseguenze sul livello dei servizi resi alla comunità.

I dipendenti pubblici italiani già nel 2007, quindi ben prima degli ultimi blocchi del turn over, risultavano, rispetto al totale degli occupati, in numero ben minore (15,1%, oggi sceso al 14,7%) in confronto a quelli francesi (21,9%).

I dipendenti pubblici in Italia costano 120 miliardi meno che in Francia e 75 miliardi meno che nel Regno Unito. Non è vero, quindi, che sono troppi!

Sono, però, mal distribuiti: si passa dai 95 impiegati pubblici per 1.000 abitanti in Valle d'Aosta ai 41 in Lombardia; inoltre calano dove il numero era già basso (in Campania, meno 13 % dal 2007 al 2014) e crescono dove erano già molto sopra la media (più 10 % in Trentino, dove erano già oltre 76 per 1.000 abitanti).

I blocchi ripetuti del turn over, oltre agli scontati riflessi in termini di efficienza e di speditezza dei servizi offerti, hanno, poi, disegnato un quadro dell'età media dei dipendenti pubblici a dir poco allarmante. Il confronto a livello europeo è impietoso. Quest'anno l'Italia ha superato la barriera dei 50 anni di età media dei lavoratori della P.A.

Tra le vittime di queste misure di austerità ci sono, quindi, anche i giovani potenziali occupati: meno di un dipendente su mille ha meno di 25 anni (0,9%) contro il 5% abbondante dei Paesi concorrenti. Solo il 7% è nella fascia tra 25 e 34 anni (negli altri stati membri questo gruppo vale il triplo), i lavoratori tra i 35 e i 49 anni sono il 40%, mentre gli over 50 rappresentano, ormai, il 51%.

Questo si evince dalla fotografia scattata dalla ricerca di FORUM PA in occasione della ventisettesima edizione della manifestazione.

La ricaduta occupazionale è, così, sotto gli occhi di tutti.

La spesa per acquisti di beni e servizi, invece, pur sbandierata come asse portante del piano di risparmi, è rimasta sostanzialmente invariata. Tutto è stato caricato, quindi, sulle spalle dei dipendenti pubblici dal 2009 ad oggi.

Nel Def 2016 si annota che nel 2015 la spesa per redditi da lavoro dipendente delle Amministrazioni pubbliche, infatti, ammonta a 161,75 miliardi, in calo dell'1,1% circa rispetto all'anno precedente.

Questo dato si differenzia dalla stima contenuta nella Nota di aggiornamento del Def 2015 (164,868) per circa 3,12 miliardi, dovuti principalmente al blocco totale delle assunzioni, sino al completo assorbimento del personale in esubero delle province.

Ma non solo! Ulteriori risparmi si sono avuti nel settore della scuola anche per effetto della tempistica inerente l'attuazione del piano delle assunzioni previste con la "buona scuola".

Nel 2016, però, le assunzioni nella scuola faranno risalire di due miliardi le uscite, ma già nel 2017, con i vincoli al turn-over previsti per legge, la tendenza dovrebbe ritornare al ribasso.

Nel settore del pubblico impiego, infatti, è stato rafforzato il blocco del turn over per il periodo 2016-2018 nella misura del 25% dei risparmi derivanti dalle cessazioni e sono state, inoltre, ridotte le risorse per il trattamento economico accessorio degli addetti.

Eppure dai dati citati si rileva come i risparmi ottenuti dalle ripetute manovre di spending review siano stati ingenti ed anche inaspettati, rispetto alle stime contenute nei diversi documenti programmatici.

Analizziamo i dati. L'andamento a consuntivo nei primi tre anni di applicazione del decreto legge n. 78 del 2010 ha evidenziato un risparmio di spesa per redditi pari rispettivamente all'1,7, al 2,1 ed allo 0,8 %.

Il Def 2011, dal canto suo, invece stimava, per il medesimo periodo di riferimento, una lieve diminuzione nel primo anno, un dato sostanzialmente stabile nel 2012 e addirittura un lieve aumento nel 2013.

Senonché, anche il successivo Def, nel 2012, segnalava un taglio della spesa per redditi nel triennio 2012-2014 con percentuali, decisamente inferiori (quasi la metà) rispetto ai dati di consuntivo.

Lo stesso è valso per le previsioni del 2013, rivelatesi, tuttavia, maggiormente attendibili per il 2014.

È possibile, quindi, presumere che le ipotesi governative, in un'ottica prudenziale, abbiano sovrastimato l'effetto derivante dalla mancata riproposizione nella legge di stabilità per il 2015 di alcune delle misure

contenute nel decreto legge n. 78 del 2010, e, in particolare, di quella relativa al blocco della crescita dei trattamenti individuali.

Oggi, tuttavia, si prevede per il 2016 una crescita della spesa per redditi del pubblico impiego di 2,2 miliardi (+1,4 per cento), nonostante l'inasprimento delle misure riduttive del turn over da parte della legge di stabilità per il 2016. La presunta crescita sconta: il piano assunzionale de "la buona scuola"; le somme necessarie al rinnovo dei contratti collettivi (300 milioni) e il bonus in favore del personale del Comparto sicurezza e difesa, pur trattandosi di un beneficio straordinario non avente natura reddituale e non soggetto a tassazione né a contribuzione previdenziale.

Salvo riprendere subito il trend di risparmio per la spesa per redditi nel 2017 – 2018 proprio per il venir meno delle misure temporanee appena citate.

La stessa spesa risulta, infatti, essere stimata in calo dello 0,8% nel 2017 e dello 0,2% nel 2018 e in lieve aumento (+0,2%) nel 2019 per il riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale, da calcolare con riferimento al triennio 2019-2021, come anticipazione degli importi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

Sulla scia dei dati riportati, sembra mancare, quindi, più che la disponibilità di risorse, la volontà politica di riconoscere il normale e dovuto adeguamento contrattuale ai dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Ma facciamo un passo indietro! Precisamente alle dichiarazioni del ministro della Pubblica Amministrazione, Marianna Madia, che, dopo la sentenza della Consulta, aveva promesso il rinnovo dei contratti con la legge di Stabilità 2016.

Un annuncio rimasto tale, data l'esiguità degli stanziamenti previsti.

La legge di stabilità del 2016, infatti, ha stanziato 300 milioni di euro per i rinnovi contrattuali della tornata 2016-2018.

Ora, tralasciando che rimane comunque un interrogativo sull'opportunità di stabilire a priori quanto costino i rinnovi dei contratti prima dell'apertura delle trattative, questa cifra non rispetta i parametri concordati con l'accordo del 30 maggio 2009 sull'assetto delle relazioni sindacali nel pubblico impiego. Adottando quelle regole, infatti, le risorse per i rinnovi contrattuali sarebbero dovute esser calcolate applicando alle sole componenti stipendiali della retribuzione un tasso di rivalutazione pari alla stima del previsto andamento dell'inflazione nel triennio secondo l'indice Ipca depurato dalle variazioni ascrivibili al prezzo dei prodotti energetici importati.

Considerando anche gli oneri riflessi, si tratta di un importo stimabile, per le categorie di dipendenti a carico dal bilancio dello Stato, in 2,4 miliardi a regime. Ecco perché i 300 milioni stanziati fanno presagire come non ci siano margini reali per la conclusione di un nuovo contratto per i dipendenti pubblici, special modo a legislazione vigente.

E nulla, poi, accenna a cambiare oggi, nonostante l'accordo sui comparti.

La definizione dei nuovi comparti aveva acceso una speranza per un nuovo stanziamento a tal fine, ma così non è stato.

Si è, così, confermato quanto temuto: l'irrilevanza ai fini dei rinnovi del nuovo assetto dei comparti, come prospettato dalla riforma Brunetta.

A questo punto è legittimo sostenere che il Governo non abbia, anche sulla scorta dei maggiori risparmi ricavati rispetto a quelli preventivati, alcuna intenzione di sedersi ad un tavolo per il rinnovo del contratto del pubblico impiego.

Le risorse destinate dal Governo con l'ultima finanziaria rendono impossibile, infatti, alle parti sociali concludere un accordo.

Non solo perché l'aumento retributivo sarebbe inconsistente o nullo, ma piuttosto perché ci sarebbe, con tali disponibilità, una decurtazione del trattamento economico dei dipendenti pubblici. E ciò, perché, il preteso

“aumento” risulterebbe inferiore all’importo dell’indennità di vacanza contrattuale attualmente percepita in assenza di rinnovo.

Senza, poi, mai dimenticare che la sottoscrizione di un nuovo contratto comporterebbe l’applicazione delle disposizioni della legge Brunetta sulla valutazione della performance, legittimando così la mancata corresponsione – aprioristica - del trattamento accessorio per un 25% del personale pubblico. Semmai ciò dovrebbe comportare un maggior esborso, da parte del Governo, onde permettere un effettivo adeguamento del livello salariale dei dipendenti pubblici, ormai stagnato al 2009. Tirando le somme, in queste condizioni per la maggior parte dei lavoratori ci sarebbe una rilevante decurtazione del salario in godimento.

Se da una parte la campagna mediatica contro i c.d. “fannulloni” non cede il passo, dall’altra, tuttavia, nulla si fa per saltare il guado in cui sono intrappolati i dipendenti pubblici dal 2009. Delle due l’una. Le parti sociali, come richiesto, si sono mosse, incontrando non poche difficoltà, per definire il nuovo quadro dei comparti ma ora sta al Governo sedersi al tavolo delle trattative.

La Ministra Madia ha dichiarato che sta preparando la direttiva all’Aran per aprire i tavoli contrattuali del pubblico impiego.

La Uil ha sempre apprezzato la disponibilità ad aprire i tavoli contrattuali, ma con altrettanta franchezza, sostiene che dietro a questa volontà, non vorrebbe che ci fosse quella di scaricare, poi, addosso ad altri soggetti, in particolare i sindacati, i ritardi e le manchevolezze del Governo, sostenendo che i contratti non si fanno perché i sindacati non trovano la soluzione.

A rincarare la dose, dobbiamo ricordare che, nonostante la fretta con cui il Governo chiedeva l’accordo sui comparti, poi concluso lo scorso 4 aprile, ad oggi quest’ultimo non è stato ancora inviato alla Presidenza del Consiglio. Dopo questo passaggio, poi, si dovrà attendere il vaglio della Corte dei Conti

prima della sottoscrizione definitiva. Solo poi dovranno, infine, essere definiti i soggetti che si potranno sedere al tavolo sulla base della nuova rappresentatività definita sui 4 comparti.

Oltretutto sulla parte normativa, il Governo sostiene che si modificherà la precedente legislazione, che ha ingessato la contrattazione, con la legge attuativa della delega Madia. Tutto ciò, quindi, farà trascorrere ulteriore tempo per il reale avvio delle trattative.

Non suscitano, poi, minori preoccupazioni le ultime dichiarazioni del Governo che, rispondendo a coloro che sottolineavano la modicità delle risorse messe a disposizione (circa 8€ lorde a lavoratore), ha affermato l'intenzione di voler spalmare quanto destinato non a tutta la platea dei lavoratori, ma solo ad alcuni di essi.

Non accetteremo ulteriori sacrifici, anche perché, se questo è il criterio, tutti i lavoratori pubblici li hanno già fatti, basti pensare che i rinnovi contrattuali sono bloccati dal 2009. Gli stipendi dei pubblici sono tornati agli importi del 2006, facendo venire meno il “presunto gap” migliore rispetto ai privati.

La Ministra Madia ha sostenuto al Forum della P.A. che la convocazione per aprire i tavoli contrattuali nel pubblico impiego avverrà solo dopo che si sarà concluso l'iter tecnico per l'approvazione dell'accordo dei comparti.

Non è già trascorso troppo tempo? Ricordiamo al Ministro che l'accordo è stato sottoscritto lo scorso 4 aprile. Se si tratta solo di una verifica tecnica, perché non è possibile entrare nel merito della contrattazione? Perché la Ministra non sollecita chi ha bloccato il procedimento, con lo stesso impegno con cui ci chiedeva di fare presto con la definizione dell'accordo?

Per la Uil, è inaccettabile che, dopo sette anni di blocco e dopo il depauperamento del potere di acquisto dei dipendenti pubblici, come la stessa Corte dei Conti ha sostenuto nell'audizione sul DEF, si pensi di non rinnovare

pienamente i contratti a tutti i dipendenti pubblici sia dal punto di vista economico che normativo.

Allora quale sarebbe la disponibilità e con quali contenuti? Quando si vuole veramente aprire il tavolo? Aspettiamo risposte concrete e realistiche.

Se le cose stanno così, difficilmente, si potrà aprire una nuova stagione di contrattazione e saremo costretti a rispondere con iniziative di mobilitazione.

Le categorie del pubblico impiego hanno in questi mesi svolto una forte campagna di mobilitazione e di scioperi, sia a livello nazionale che a livello territoriale con risultati significativi, a testimonianza del sentimento di malcontento generale che sta pervadendo i lavoratori e i pensionati.

E allora se non si modificherà l'impostazione del Governo non ci resta che proclamare uno sciopero generale di tutto il pubblico impiego .

Adesso basta! Gli alibi sono finiti .

Appendice statistica

1) Retribuzioni contrattuali annue di competenza (al lordo degli oneri sociali)*.

Valori assoluti medi pro-capite. Impiegati e quadri, anni 2010 – 2014. Base dicembre 2010

		2010	2011	2012	2013	2014
Settore privato		25.501	26.016	26.572	27.062	27.437
	<i>agricoltura</i>	22.708	23.226	23.361	24.071	24.624
	<i>industria</i>	25.973	26.619	27.282	27.780	28.446
	<i>Servizi privati</i>	25.272	25.721	26.221	26.705	26.927
Tot.attività PA		27.618	27.545	27.527	27.527	27.527
	<i>comparti</i>	26.398	26.432	26.432	26.432	26.432
	<i>Forze dell'ordine</i>	34.988	34.147	34.147	34.147	34.147
	<i>Militari-difesa</i>	33.151	32.291	32.291	32.291	32.291
Totale economia		26.368	26.644	26.963	27.252	27.474

2) Retribuzioni ed effetto dei blocchi contrattuali*

Comparti	retribuzione annua per dipendente	retribuzione rivalutata a luglio 2015	Perdita a luglio 2015
Ministeri	24.022	26.382	1633
Agenzie fiscali	24.406	26.773	1660
Presidenza Consiglio dei Ministri	29.359	32.206	1996
Ricerca	31.898	34.992	2169
Università	36.363	39.890	2473
Scuola	24.662	27.064	1677
Vigili del fuoco	24.293	26.649	1652
Regioni Autonomie Locali	20.934	22.965	1424
Enti pubblici non economici	26.189	27.632	1781
Servizio Sanitario Nazionale	30.517	33.477	2075

3) Calcolo perdita valore d'acquisto delle retribuzioni*

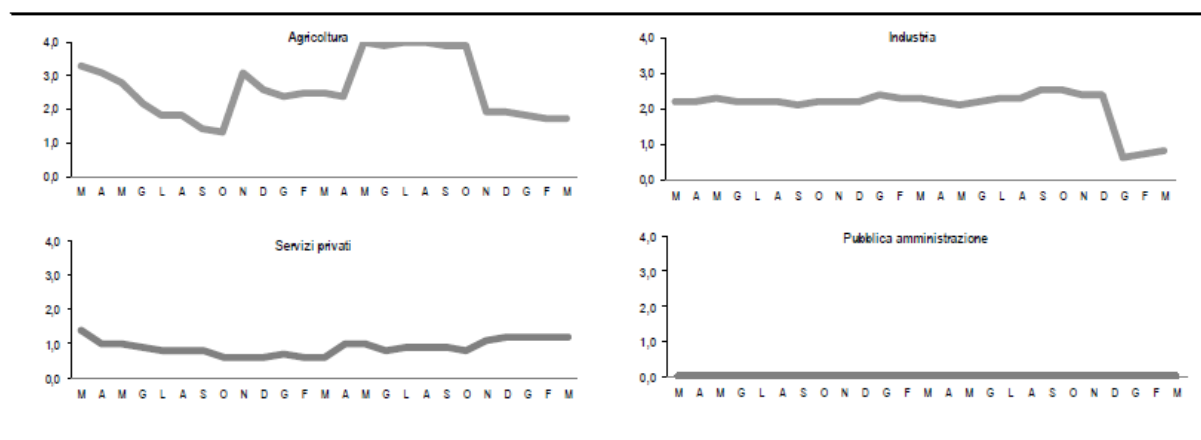
anni	media retribuzione dipendenti	media retribuzione dirigenti	Inflazione programmata	Perdita potere acquisto dipendenti	Perdita potere acquisto dirigenti
2010	25.240	68.537	1,6	403,84	1.096,59
2011			2,7	681,48	1.850,50
2012			3	757,20	2.056,11
2013			1,1	277,64	753,91
2014			0,2	50,48	137,07
2015			0,2	50,48	137,07
Totale				2221,12	6.031,26

anni	media retribuzione dipendenti	media retribuzione dirigenti	inflazione	Perdita potere acquisto dipendenti	Perdita potere acquisto dirigenti
2010	25.240	68.537	1,6	403,84	1.096,59
2011	25.644	69.634	2,7	692,38	1.880,11
2012	26.336	71.514	3	790,09	2.145,41
2013	27.126	73.659	1,1	307,08	810,25
2014	27.433	74.469	0,2	54,87	148,94
2015	27.488	74.618	0,2	54,98	149,24
totale				2303,23	6230,54

*Fonte: Uil su dati Aran al 3 marzo 2015.

4) Retribuzioni contrattuali orarie per settore.**

Marzo 2014 – marzo 2016, variazioni percentuali sullo stesso mese dell'anno precedente



Andamento settoriale

Nel mese di marzo 2016 a fronte di un aumento tendenziale medio dello 0,8%, si registrano, invece, variazioni nulle in tutti i comparti della pubblica amministrazione.

5) Retribuzioni contrattuali orarie per raggruppamento principale di contratti. **

Marzo 2016, variazioni percentuali (indici in base dicembre 2010=100)

Raggruppamenti principali di contratti (a)	Mar 2016 Feb 2016	Mar 2016 Mar 2015
Agricoltura	0,0	1,7
Industria	0,1	0,8
Estrazione minerali	0,0	1,1
Alimentari bevande e tabacco	0,0	1,3
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	0,9	3,4
Legno carta e stampa	0,0	1,7
Energia e petroli	0,0	0,8
Chimiche	0,0	0,7
Gomma, plastica e lavorazioni di minerali non metalliferi	0,0	0,9
Metalmeccanica	0,0	0,0
Energia elettrica e gas	0,0	1,9
Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	0,0	0,1
Edilizia	0,0	1,5
Servizi privati	0,0	1,2
Commercio	0,0	1,9
Trasporti, servizi postali e attività connesse	0,0	1,7
Pubblici esercizi e alberghi	0,0	0,6
Servizi d'informazione e comunicazione	0,0	0,6
Telecomunicazioni	0,0	0,0
Credito e assicurazioni	0,1	0,1
Altri servizi privati	0,1	0,6
TOTALE SETTORE PRIVATO	0,1	1,0
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	0,0	0,0
Comparti di contrattazione collettiva	0,0	0,0
di cui Ministeri	0,0	0,0
Regioni e autonomie locali	0,0	0,0
Servizio Sanitario Nazionale	0,0	0,0
Scuola	0,0	0,0
Forze dell'ordine	0,0	0,0
Militari – Difesa	0,0	0,0
Attività dei vigili del fuoco	0,0	0,0
Indice generale	0,0	0,8

**Fonte: Rapporto Istat Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali, marzo 2016.

6) Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni percentuali annue e cumulate

<i>Numeri indici - Medie annue</i>									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Settore privato ⁽¹⁾	94,2	97,1	99,5	101,5	103,6	105,5	107,3	108,9	
Industria	94,0	97,1	99,8	102,2	104,7	106,6	108,9	111,4	
Servizi privati	94,4	97,1	99,2	100,9	102,7	104,6	105,8	106,6	
P.A. (non dirigenti)	95,1	98,0	99,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	94,9	98,3	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	95,9	96,2	97,4	100,1	100,2	100,2	100,2	100,2	
P.A. (dirigenti)	92,8	96,1	98,6	99,7	99,8	100,2	100,4	100,4	
Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	93,0	96,5	98,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	92,4	95,3	98,6	99,4	99,4	100,7	101,0	101,0	
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	94,7	97,7	99,2	100,0	100,0	100,1	100,1	100,1	
Indice generale economia ⁽⁶⁾	94,3	97,3	99,4	101,0	102,5	103,9	105,0	106,2	

<i>Variazioni percentuali annue e cumulate</i>									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015/2008
Settore privato ⁽¹⁾	3,3	3,1	2,4	2,1	2,1	1,8	1,6	1,6	19,4
Industria	3,4	3,4	2,7	2,5	2,4	1,8	2,2	2,3	22,7
Servizi privati	3,2	2,9	2,2	1,7	1,8	1,9	1,0	0,9	16,6
P.A. (non dirigenti)	4,1	3,0	1,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	9,4
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	4,2	3,6	1,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	9,9
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	3,5	0,3	1,2	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	8,1
P.A. (dirigenti)	1,6	3,6	2,6	1,1	0,0	0,5	0,1	0,0	9,9
Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	0,8	3,8	2,2	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	3,3	3,1	3,5	0,8	0,0	1,3	0,4	0,0	12,9
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	3,7	3,1	1,6	0,8	0,0	0,1	0,0	0,0	9,5
Indice generale economia ⁽⁶⁾	3,4	3,1	2,2	1,7	1,4	1,4	1,1	1,1	16,4
Inflazione ⁽⁷⁾	3,3	0,8	1,5	2,8	3,0	1,2	0,2	0,1	13,6

Fonte: Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti, giugno 2015

I dati sono aggiornati al comunicato stampa Istat del 23 ottobre 2015 associato ai dati di settembre 2015.

Nel rapporto si illustrano i dati di medio periodo, con la variazione cumulata per l'intervallo 2008 – 2015, mostrando una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia pari al +16,4%, così scomponibile:

- +9,5% per la pubblica amministrazione, frutto esclusivamente della dinamica registrata fino a tutto il 2011 (da quell'anno, infatti, le retribuzioni contrattuali sono praticamente ferme);
- +16,5% per i servizi privati, che presentano valori di crescita annui vicini alla media dell'intera economia, tranne il 2012 e il 2013;
- +22,7% per l'industria che, sul fronte retributivo, sembra risentire meno della crisi con valori sempre sopra la media e con effetti che probabilmente hanno maggiormente interessato le dinamiche occupazionali.

Considerando questi ultimi risultati con i valori dell'inflazione, che per la variazione cumulata riconsegna un +13,6%, il valore di crescita delle retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione è completamente eroso dalla crescita dei prezzi.

7) Indici delle retribuzioni contrattuali a confronto nel settore privato e nella P.A.

Indici delle retribuzioni contrattuali nel Settore Privato ⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 28 aprile 2016 (marzo 2016)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	102,9	104,9	106,9	108,5	109,6	0,9	0,5	0,7	0,8	0,1
feb.	103,0	104,9	107,0	108,5	109,6	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
mar.	103,0	104,9	107,0	108,5	109,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	103,4	105,4	107,1	108,8		0,3	0,4	0,1	0,2	
mag.	103,4	105,4	107,2	108,9		0,0	0,0	0,1	0,1	
giu.	103,6	105,7	107,3	108,9		0,1	0,3	0,1	0,0	
lug.	103,6	105,7	107,3	109,1		0,1	0,0	0,0	0,2	
ago.	103,7	105,8	107,3	109,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	103,9	105,8	107,3	109,2		0,2	0,1	0,0	0,1	
ott.	104,2	106,1	107,5	109,3		0,2	0,2	0,2	0,1	
nov.	104,2	106,1	107,6	109,5		0,1	0,0	0,1	0,2	
dic.	104,4	106,1	107,6	109,5		0,1	0,1	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	1,9	2,0	1,9	1,5	1,0	2,0	2,1	1,9	1,6	1,6
feb.	1,9	1,9	1,9	1,5	0,9	2,0	2,1	1,9	1,5	1,5
mar.	1,8	1,8	1,9	1,5	1,0	2,0	2,1	1,9	1,5	1,5
apr.	2,0	1,8	1,6	1,6		2,0	2,1	1,9	1,5	
mag.	2,0	1,9	1,6	1,6		1,9	2,1	1,9	1,5	
giu.	2,0	2,1	1,4	1,5		1,9	2,1	1,8	1,5	
lug.	2,1	2,0	1,4	1,7		2,0	2,1	1,8	1,5	
ago.	2,1	1,9	1,4	1,7		2,0	2,1	1,7	1,5	
set.	2,0	1,8	1,3	1,8		2,0	2,0	1,7	1,5	
ott.	2,2	1,8	1,3	1,7		2,0	2,0	1,6	1,6	
nov.	2,3	1,7	1,3	1,8		2,0	2,0	1,6	1,6	
dic.	2,4	1,7	1,3	1,8		2,0	1,9	1,6	1,6	

Riepilogo annuale ⁽⁵⁾					
	2012	2013	2014	2015	2016
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	103,6	105,6	107,3	109,0	109,8
b. Variazione % su anno precedente	2,1	1,8	1,6	1,6	0,8
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,4	0,7	0,5	0,3	0,5
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,7	1,1	1,1	1,3	0,3

Note:

- (1) Media ponderata di agricoltura, industria e servizi privati. Si tratta di 9.973.058 unità di personale non dirigente al 31.12.2010 (parere base Istat).
- (2) Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- (3) Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- (4) Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- (5) Valori acquisiti per l'anno in corso.
- (6) Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- (7) Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

Indici delle retribuzioni contrattuali nel complesso della P.A. (dirigenti e non dirigenti) ⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 28 aprile 2016 (marzo 2016)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	-0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,1	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	100,0	100,1	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,1	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	100,0	100,1	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
ago.	100,0	100,1	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,1	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,1	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,1	100,1	100,1		0,1	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,1	100,1	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,1	0,0	0,0
feb.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,0
mar.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,1	0,0	0,0
apr.	0,0	0,1	0,0	0,0		0,3	0,0	0,1	0,0	
mag.	0,0	0,1	0,0	0,0		0,2	0,0	0,1	0,0	
giu.	0,0	0,1	0,0	0,0		0,2	0,0	0,1	0,0	
lug.	0,0	0,1	0,0	0,0		0,1	0,1	0,0	0,0	
ago.	0,0	0,1	0,0	0,0		0,1	0,1	0,0	0,0	
set.	0,0	0,1	0,0	0,0		0,0	0,1	0,0	0,0	
ott.	0,0	0,1	0,0	0,0		0,0	0,1	0,0	0,0	
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,1	0,0	0,0	
dic.	0,1	0,0	0,0	0,0		0,0	0,1	0,0	0,0	

Riepilogo annuale ⁽⁵⁾					
	2012	2013	2014	2015	2016
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,0	100,0	100,1	100,1	100,1
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	0,1	0,0	-0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	-0,0	0,0	-0,0	0,0	-0,0

Note:

- (1) Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della P.A. diffuso con il comunicato stampa Istat e degli indici della dirigenza pubblica contrattualizzata e della restante dirigenza.
- (2) Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- (3) Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- (4) Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- (5) Valori acquisiti per l'anno in corso.
- (6) Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- (7) Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

Fonte: Aggiornamento Aran al comunicato stampa Istat 28 aprile 2016 (associato ai dati di marzo 2016).