



La

Corte dei Conti

N. 1/SSRRCO/CCN/18

A Sezioni riunite in sede di controllo
Presiedute dal Presidente Angelo BUSCEMA
e composte dai magistrati

Presidenti di sezione

Carlo CHIAPPINELLI, Maurizio GRAFFEO, Simonetta ROSA, Ermanno GRANELLI,
Giovanni COPPOLA;

Consiglieri

Mario NISPI LANDI, Roberto BENEDETTI, Stefano SIRAGUSA, Enrico
FLACCADORO, Anna Luisa CARRA, Vincenzo PALOMBA, Franco MASSI, Cinzia
BARISANO, Adelisa CORSETTI, Natale Maria Alfonso D'AMICO, Francesco
TARGIA, Lucia D'AMBROSIO, Maria Teresa D'URSO, Donatella SCANDURRA,
Luca FAZIO, Alessandra SANGUIGNI, Giuseppe Maria MEZZAPESA, Laura
D'AMBROSIO; Angela PRIA, Giuseppe IMPARATO.

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo modificato da ultimo dal
d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTA l'ipotesi di CCNL del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018;

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, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001;

VISTA la comunicazione con la quale, in data 31 gennaio 2018, sono state convocate le Sezioni riunite in sede di controllo per il giorno 8 febbraio 2018;

TENUTO CONTO delle valutazioni del Nucleo tecnico “Costo del lavoro” contenute nel rapporto n. 2018_01;

UDITO, nella Camera di Consiglio dell’8 febbraio 2018 i relatori Cons. Mario Nispi Landi, Cons. Franco Massi;

DELIBERA

di certificare positivamente l’ipotesi di accordo in epigrafe, con le osservazioni e le raccomandazioni contenute nell’allegato rapporto di certificazione.

ORDINA

la trasmissione della presente deliberazione all’Aran, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione – Presidenza del Consiglio dei ministri, al Ministero dell’economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP.

I RELATORI

Mario Nispi Landi

Franco Massi

IL PRESIDENTE

Angelo Buscema

Depositato in segreteria il 23 marzo 2018

IL DIRIGENTE

Maria Laura Iorio

Rapporto di certificazione

Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni centrali triennio 2016 - 2018

1. L'Ipotesi di accordo oggetto del presente rapporto, sottoscritta il 23 dicembre 2017 e pervenuta alla Segreteria delle SS.RR. in sede di controllo il 22 gennaio 2018, riguarda il personale del comparto delle "Funzioni centrali" definito dall'art. 3 del CCNQ del 13 luglio 2016 per il triennio normativo ed economico 2016-2018.

Si tratta del primo contratto collettivo per il personale del settore pubblico, successivo al blocco della contrattazione collettiva nazionale, disposto dall'articolo 9, comma 17, del d.lgs. n. 78 del 2010, successivamente più volte prorogato.

L'ultima delle predette proroghe contenuta nell'articolo 1, comma 254, della legge n. 190 del 2014, che estendeva il blocco della contrattazione di parte economica fino a tutto il 2015, è stata, come noto, dichiarata in contrasto con l'articolo 39 della Costituzione dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 178 del 24 giugno 2015. Secondo la Consulta l'ulteriore proroga disposta palesava appieno la natura ormai divenuta strutturale della sospensione della contrattazione, con conseguente violazione dell'articolo citato.

La riapertura dei tavoli negoziali è stata preceduta dall'accordo quadro sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2016-2018 - adempimento obbligatorio ai sensi delle modifiche introdotte all'art. 54, del d.lgs. n. 165 del 2009, dall'articolo 40, comma 2 del d.lgs. n. 150 del 2009 - e, successivamente dal nuovo accordo quadro sulle prerogative sindacali, entrambi positivamente certificati da queste Sezioni riunite.

Contemporaneamente a tale percorso di necessario adeguamento del contesto normativo di riferimento, il legislatore ha individuato le risorse necessarie per i miglioramenti economici del personale pubblico.

La legge di stabilità per il 2016 (legge n. 208 del 2015 art. 1, comma 466), ha inizialmente stanziato per il rinnovo dei contratti un importo (300 milioni), corrispondente all'ammontare della sola indennità di vacanza contrattuale.

Successivamente, in data 30 novembre 2016, il Governo ha sottoscritto un’Intesa con le parti sociali, in base alla quale si impegnava a garantire l’implementazione delle risorse finanziarie, in modo da assicurare incrementi economici medi non inferiori a 85 euro mensili lordi, cifra ritenuta analoga alla dinamica contrattuale del settore privato nel periodo di blocco della contrattazione per i pubblici dipendenti.

In esito alla predetta Intesa, l’art. 1, comma 365, della legge di bilancio per il 2017 (legge n. 232 del 2016) ha, quindi, stanziato ulteriori risorse da destinare al pubblico impiego, ripartite tra le diverse finalità con dPCM del 18 febbraio 2017 che destinava ai rinnovi contrattuali ulteriori 600 milioni nel 2017 e 900 nel 2018.

Da ultimo, l’art. 1, comma 679 della legge di bilancio per il 2018 ha ulteriormente integrato le risorse, in modo tale da assicurare incrementi retributivi pari, per il 2016, allo 0,36 per cento del “monte salari” 2015, all’1,09 per cento per il 2017 e al 3,48 per cento a regime.

Le risorse complessivamente stanziate a decorrere dal 2018 dalle leggi citate (2,85 miliardi), come esplicitato nella relazione tecnica al disegno di legge di bilancio per il 2018, dovrebbero consentire un incremento a regime di 85 euro lordi mensili, calcolato prendendo a base la retribuzione media di tutto il personale pubblico interessato alla tornata contrattuale.

Il seguente prospetto evidenzia le risorse messe a disposizione dalle diverse manovre finanziarie per le amministrazioni a carico del bilancio dello Stato

Tabella 1

DISPONIBILITA' DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DELLE
AMMINISTRAZIONI STATALI
Triennio 2016-2018

Disponibilità (al lordo oneri riflessi)	<i>(in milioni)</i>		
	2016	2017	2018
Art. 1 c. 466 L. 208/2015 dPCM 18 aprile 2016	300	300	300
Art. 1 c. 365 L. 232/2016 dPCM 27 febbraio 2017		600	900
Art. 1 c. 679 L. 205/2017			1.650
Totale	300	900	2.850

L'Atto di indirizzo integrativo del 22 dicembre 2017 ha quantificato le risorse disponibili per il rinnovo del contratto del comparto "Funzioni centrali", negli importi indicati nella tabella 2:

Tabella 2

RISORSE PER IL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI
TRIENNIO 2016-2018

(in milioni)

FUNZIONI CENTRALI	Unità di personale	Retribuzione media	Monte salari lordo o.r. 2015	0,36%	1,09%	3,48%
MINISTERI	148.289	28.401,66				
AGENZIE FISCALI	50.710	34.144,11				
SETTORE STATO	198.999	29.864,98	8.224	29,61	89,64	286,20
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	40.259	37.409,78				
CNEL	60	36.778,37				
ENAC	642	37.846,77				
AGID	34	53.712,80				
SETTORE PUBBLICO	40.995	37.429,22	2.102	7,57	22,91	73,15
TOTALE FUNZIONI CENTRALI	239.994	31.157,08	10.326	37,17	112,56	359,35

2. L'Ipotesi all'esame si compone di 96 articoli, suddivisi in undici titoli, di una serie di tabelle e di quattro dichiarazioni congiunte.

2.1. Sotto il profilo ordinamentale, particolarmente significativa è la ridefinizione dell'intero assetto delle relazioni sindacali, in linea con i principi introdotti dall'Intesa Governo-Sindacati del 30 novembre 2016, con la quale il Governo si era impegnato a ripristinare un rinnovato equilibrio tra legge e contrattazione collettiva, nonché con il d.lgs. n. 75 del 2017 emesso in attuazione della legge delega n. 124 del 2015.

Tra i livelli di relazione sindacale previsti dall'Ipotesi di accordo in esame, un ruolo centrale è stato attribuito al "Confronto" (art. 5), inteso come dialogo approfondito, non formalizzato, sulle materie rimesse a tale livello di relazione, finalizzato a restituire alle organizzazioni sindacali un ruolo di partecipazione costruttivo, ma non impeditivo, delle determinazioni in materia di organizzazione del lavoro che l'amministrazione intende adottare.

Sempre in tema di relazioni sindacali, l'art. 6 istituisce un Organismo paritetico per l'innovazione, allo scopo di attivare stabili relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione.

Le competenze di tale organismo in taluni casi, peraltro, potrebbero sovrapporsi a quelle già spettanti al Comitato unico di garanzia (CUG), istituito dall'art. 57, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Appare, pertanto, opportuno, ad avviso della Corte, che la predetta discrasia venga superata attraverso la sottoscrizione di un'ulteriore dichiarazione congiunta, volta a precisare, in sede di attuazione del citato articolo 6, dovrà essere evitata ogni interferenza tra l'organismo paritetico e quelle proprie del CUG.

2.2. Per quanto attiene alla parte normativa, il contratto all'esame rappresenta il tentativo di redigere, come più volte auspicato dalla Corte, una sorta di testo unico delle norme contrattuali in materia di costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro.

Particolarmente complessa la materia relativa alla responsabilità disciplinare dei dipendenti (artt. da 60 a 66). Il testo negoziale riporta, infatti, a fini di completezza e chiarezza espositiva, anche istituti regolamentati direttamente dalla legge, con il rischio di determinare una sovrapposizione normativa tra fonti di natura diversa.

Ferma restando la prevalenza delle prescrizioni di rango normativo (primario o secondario) rispetto alle disposizioni recate dal CCNL, la Corte reputa opportuno che, in occasione dei prossimi rinnovi, venga meglio precisata la natura innovativa o meramente ricognitiva delle norme contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.

2.3. La definizione del nuovo sistema classificatorio del personale appartenente al comparto "Funzioni centrali" viene rimandata ad una fase successiva, per non pregiudicare la definizione del contratto, considerando i tempi necessari per lo studio e l'analisi delle diverse modalità di inquadramento del personale appartenente ai diversi enti che compongono il comparto. A tale scopo, l'art. 12 prevede l'istituzione, presso l'Aran entro trenta giorni dalla sottoscrizione, di una specifica Commissione paritetica che porti alla convergenza dei diversi modelli di classificazione in un modello unico riferito a tutti i dipendenti dell'attuale comparto. I lavori della Commissione dovranno concludersi entro maggio 2018. La Corte sottolinea l'importanza di una tempestiva attuazione della disposizione citata.

2.4. Con riferimento ai trattamenti accessori ed agli istituti volti ad incentivare la produttività ed il merito, l'art. 78 (differenziazione del premio individuale) recepisce quanto stabilito in materia dal d.lgs. n. 74 del 2017 (Valutazione delle *performance*), confermando l'abolizione delle cd. Fasce di merito, sostituite dalla previsione di attribuire ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio individuale, che non potrà essere inferiore al 30 per cento del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La contrattazione integrativa dovrà definire la misura di tale maggiorazione e la "limitata" quota di personale cui spetta tale beneficio.

2.5. Completa la parte normativa una serie di norme che evidenziano una particolare attenzione per le situazioni di maggiore disagio dei lavoratori pubblici, per rispondere alle esigenze di equità sociale e disuguaglianza sostanziale, contro ogni forma di discriminazione.

Tra le altre sono particolarmente rilevanti: le ferie e i riposi solidali (art. 30); i congedi per le donne vittime di violenza (art. 34); la disciplina delle assenze per l'espletamento di terapie ed esami diagnostici (art. 35); la tutela dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche (art. 38); l'applicazione delle norme previste dal CCNL riferite al matrimonio o ai coniugi, anche in favore dei soggetti legati da un rapporto di unione civile ai sensi della legge n. 76 del 2016;

Rientra in tale ambito e rappresenta una novità dell'ipotesi all'esame l'inserimento nella contrattazione collettiva nazionale ed integrativa del cosiddetto "Welfare integrativo", cioè la possibilità di riconoscere ai dipendenti particolari prestazioni integrative, a sostegno del reddito della famiglia, a supporto dell'istruzione dei figli, polizze sanitarie, ecc., con oneri a carico delle disponibilità già previste per tali finalità nei bilanci delle amministrazioni e in parte mediante l'utilizzo di quota parte delle risorse del Fondo risorse decentrate (art. 77, comma 2, lett. h).

3. Per quanto attiene agli aspetti economici, le Parti, al fine di omogeneizzare gli incrementi degli stipendi tabellari dei diversi enti confluiti nel comparto hanno determinato, in primo luogo di calcolare l'incremento spettante ai dipendenti dell'ex comparto Ministeri, utilizzando per intero le risorse disponibili.

Tali incrementi sono stati successivamente attribuiti, in misura uguale, a parità di qualifica, ai dipendenti degli altri enti appartenenti al comparto. Le risorse in tal modo non utilizzate, in quanto il personale degli enti diversi dai Ministeri ha una retribuzione media superiore, sono state fatte confluire nel Fondo unico per i trattamenti accessori, che per i dipendenti dei Ministeri non viene incrementato.

Le risorse destinate al fondo oscillano dallo 0,2 per cento per l'AGID allo 0,67 per cento per il CNEL.

Complessivamente, quindi, la quota più consistente delle risorse è rappresentata dalla rivalutazione della retribuzione tabellare. Gli incrementi del fondo, a regime, per gli enti interessati, si attestano sulla modesta percentuale dello 0,2 per cento del monte salari 2015.

L'obiettivo strategico indicato dal Comitato di settore di perseguire una tendenziale omogeneizzazione dei trattamenti risulta, dunque, attuato, per una percentuale peraltro modesta, con riferimento esclusivamente alla componente stipendiale, mentre si consolidano ed aumentano le differenze nella retribuzione complessivamente percepita dai dipendenti dei diversi Enti destinatari del rinnovo del contratto all'esame.

Al di là delle indicazioni del Comitato di settore, La Corte non può fare a meno di sottolineare come la perequazione tra i diversi trattamenti spettanti al personale confluito nel nuovo comparto rappresenta uno degli obiettivi alla base della ridefinizione delle aggregazioni del personale pubblico, voluta dal legislatore allo scopo di garantire omogeneità retributiva tra soggetti chiamati a svolgere in enti diversi funzioni analoghe. Si tratta di un'operazione necessaria allo scopo di semplificare gli adempimenti gestionali, migliorare la programmazione della spesa di personale e favorire una effettiva mobilità dei dipendenti tra enti diversi. In mancanza di tale necessaria operazione, il contatto collettivo di comparto perde la propria funzione unitaria ed è destinato a ridursi alla sommatoria di discipline particolari e derogatorie.

Nel prosieguo della contrattazione, pertanto la predetta esigenza di omogeneizzazione del trattamento economico dovrà rappresentare una priorità nell'agenda della parte pubblica.

3.1 Proseguendo nella disamina degli istituti aventi rilevanza economica, l'Ipotesi all'esame introduce un elemento perequativo *una tantum* (art. 75) in favore del personale collocato nei livelli retributivi più bassi, per il solo periodo marzo-dicembre 2018, non computabile a fini previdenziali. La relazione tecnica stima in circa 126.000 i dipendenti interessati, con un onere complessivo di 38,3 milioni,

Si tratta di una misura già prefigurata nel citato Accordo del 30 novembre 2016, con il duplice dichiarato scopo di ridurre la forbice retributiva ed evitare gli effetti negativi dell'incremento contrattuale sul godimento dei benefici previsti dall'art. 1 del DL n. 66 del 2014. Tale elemento retributivo trova copertura nella previsione che l'incremento contrattuale a regime, teoricamente spettante a tutti gli interessati dal 1° gennaio 2018, decorra, invece, dal successivo mese di marzo.

Per i primi due mesi del 2018, pertanto, il personale dipendente del comparto Funzioni centrali riceverà la stessa *tranche* prevista per il 2017 (circa 36 euro medi lordi mensili).

Relativamente a tale beneficio, il MEF, nell'esprimere parere positivo, ha sottolineato l'esigenza di chiarire nel testo contrattuale, al fine di evitare ogni possibile contenzioso, il carattere *una tantum*, della misura. L'Aran, nel raccogliere la predetta osservazione, ha trasmesso una *errata corrige* sottoscritta dalle parti, che ribadisce la natura temporalmente limitata dell'elemento perequativo.

3.2. Ulteriori, seppur limitati, effetti economici sono ascrivibili agli artt. 35 e 38 dell'Ipotesi. Si tratta della previsione di permessi orari per l'espletamento di visite mediche, ovvero di assenze per terapie salvavita, o di interventi per patologie gravi.

Le tavole 8 e 9 della relazione tecnica quantificano complessivamente l'onere connesso a tali norme, in circa 960.000 euro per tutti gli appartenenti al comparto.

3.3 Meritano, infine, un cenno le norme relative alla costituzione e all'utilizzo del Fondo risorse decentrate (artt. 76 e 77). Il testo contrattuale attua una ricognizione delle fonti di alimentazione e dei possibili impieghi delle risorse per i diversi enti appartenenti al comparto, ribadendo il rispetto dei vincoli previsti dalla legge. La dichiarazione congiunta n. 4 prevede, peraltro, espressamente che gli incrementi del

fondo disposti dall'Ipotesi all'esame nei confronti del personale appartenente ad enti diversi dall'ex comparto Ministeri, non siano soggetti ai vigenti tetti di spesa.

Attendibilità delle quantificazioni e compatibilità finanziaria

4. Il nucleo tecnico ha verificato la correttezza delle quantificazioni effettuate dall'Aran, degli oneri connessi con l'Ipotesi all'esame calcolati sulla base dei dati relativi alla consistenza, alla distribuzione e alla retribuzione media del personale, riportati nel Conto annuale 2015, predisposto dalla Ragioneria generale dello Stato. Rispetto alla data di riferimento delle citate rilevazioni il personale risulta in diminuzione e non si evidenziano significativi incrementi retributivi né rilevanti modifiche nella distribuzione del personale nei diversi livelli economici.

La tabella 3 riepiloga il costo degli istituti contrattuali.

Tabella 3

RIEPILOGO ONERI Triennio 2016-2018									
FUNZIONI CENTRALI	Unità di personale	Retribuzione media	2016	2017	2018	2018	2018	2018	Onere 2018
			Incrementi stipendi tabellari (art. 73) (in milioni)			Elemento perequativo (art. 75)	Incrementi Fondi risorse decentrate (art. 76, comma 3, lett. A)*	Clausole malattia (art. 35)	
SETTORE STATO	198.999	29.864,98	28,6	86,5	248,4	34,9	6,89	0,68	290,9
SETTORE PUBBLICO	40.995	37.429,22	6,41	19,34	55,79	3,4	10,0	0,28	69,4
TOTALE FUNZIONI CENTRALI	239.994	31.157,08	35,0	105,8	304,2	38,3	16,88	0,96	360,3

* I fondi sono relativi alle Agenzie fiscali, agli EPNE, all'ENAC, all'AGID e al CNEL

Con riferimento alla copertura degli oneri contrattuali, il Comparto "Funzioni centrali" raggruppa, come detto, amministrazioni statali in senso stretto ed altri enti. Per le prime, l'individuazione delle risorse necessarie a coprire i rinnovi connessi con la contrattazione collettiva debbono essere obbligatoriamente quantificati e coperti dalla manovra di bilancio per gli esercizi interessati. Nei restanti casi, gli oneri sono posti a carico del bilancio dei singoli enti che debbono tempestivamente predisporre gli accantonamenti necessari.

La Corte osserva, peraltro, come relativamente ad alcuni Enti confluiti nel nuovo Comparto, come ad esempio il CNEL, gli oneri contrattuali sono stati di fatto coperti, attraverso una specifica integrazione dei finanziamenti, a carico dei pertinenti capitoli del bilancio dello Stato.

Al fine di una corretta programmazione della spesa di personale e di trasparenza contabile, sarebbe opportuno che anche per i predetti enti gli oneri contrattuali siano quantificati e coperti attraverso un opportuno maggior dimensionamento dello specifico “Fondo per i rinnovi contrattuali”, anziché gravare su altri capitoli di bilancio ed essere posti genericamente a carico della manovra finanziaria per gli esercizi interessati.

4.1. Premesso quanto sopra per le amministrazioni statali, la tabella 4 mette a confronto le risorse stanziare nelle leggi di bilancio con gli oneri derivanti dall’Ipotesi all’esame.

Tabella 4

CONFRONTO TRA ONERI CONTRATTALI E DISPONIBILITÀ DI BILANCIO

Settore Stato	2016	2017	2018
Risorse	29,6	89,6	286,2
Oneri	28,6	86,5	290,9
Differenza	1,03	3,11	-4,7

Dal raffronto si evidenzia una maggiore entità degli oneri rispetto alle previste coperture nel 2018 (4,7 milioni) che, secondo quanto esplicitato e confermato nel corso dell’istruttoria condotta con l’ausilio degli esperti, potrà essere compensata dalle maggiori disponibilità esistenti nel 2016 (1,03 milioni), nel 2017 (3,11 milioni) e a regime (0,63 milioni).

Con riferimento agli enti diversi dallo Stato resta l’obbligo, per ciascun ente, di provvedere a garantire gli incrementi contrattuali con proprie disponibilità di bilancio, senza oneri aggiuntivi per lo Stato.

In sede istruttoria, riguardo l’INPS, il maggiore di tali enti in termini di consistenza di personale, è stato verificato che il bilancio di previsione per il 2017 prevede uno stanziamento per i rinnovi contrattuali, all’interno di uno specifico capitolo, dimensionato sulla base delle risorse stanziare dalla manovra finanziaria per il

2017. Per il 2018, un'apposita nota al bilancio di previsione dell'INPS prevede l'adeguamento al nuovo quadro economico-finanziario derivante dalla manovra finanziaria per il predetto anno.

La Corte non può peraltro fare a meno di richiamare quanto disposto dall'articolo 47 del d.lgs. n. 165 del 2001, in base al quale le amministrazioni interessate ai rinnovi contrattuali debbono effettuare e trasmettere all'Aran, per il successivo inoltro alla Corte dei conti ai fini della certificazione, una verifica della effettiva copertura degli oneri derivanti dagli accordi collettivi.

Compatibilità economica

5. L'Intesa Governo-Sindacati sugli assetti contrattuali del personale del settore pubblico del 30 aprile 2009, prevedeva che il calcolo delle risorse da destinare agli incrementi contrattuali, per il triennio 2009-2011, avrebbe dovuto essere effettuata assumendo il valore stimato dell'IPCA (Indice dei prezzi al consumo armonizzato), al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale, da applicare ad una base di calcolo costituita dalle sole voci retributive di carattere stipendiale.

Tale previsione non ha trovato attuazione, per effetto della citata normativa sul blocco della contrattazione.

Al termine del previsto triennio il predetto meccanismo avrebbe dovuto essere espressamente confermato ovvero formare oggetto di revisione.

Le Parti hanno ritenuto superato il predetto quadro di riferimento, anche in relazione alla sottoscrizione dell'Accordo del 30 aprile 2016, stipulato direttamente tra il Governo e le Parti sociali, che delineava, come detto, incrementi retributivi medi mensili pari a 85 euro lordi.

Il contenuto del citato Accordo è stato coerentemente recepito nelle leggi di bilancio per il 2017 e il 2018, che prevedono, come detto a regime, cioè a partire dal mese di marzo del 2018, incrementi retributivi pari al 3,48 per cento della massa salariale di riferimento.

Si tratta di importi superiori a quelli previsti nel caso in cui si fosse applicato l'indice IPCA previsto dal citato accordo dell'aprile 2016 o il tasso di inflazione programmato, previsto nel precedente accordo di luglio 1993 sulla politica dei redditi.

In mancanza di un predefinito parametro di riferimento, la verifica della compatibilità economica dei costi contrattuali si rivela, pertanto, di non facile percorribilità.

Pur considerando che nel breve periodo non sono evidenti spinte inflazionistiche tali da rendere necessario un nuovo accordo quadro sulla politica dei redditi, valevole sia per il settore privato che per quello pubblico, ritiene la Corte che, con riferimento ai dipendenti pubblici, in relazione al contesto macroeconomico di riferimento, caratterizzato da un progressivo ma ancora lento superamento della crisi economica da tempo in atto e, soprattutto, dalla necessità di rispettare i vincoli imposti alla crescita della spesa pubblica dalle regole del *Fiscal compact*, sia indispensabile la fissazione condivisa di nuove regole per la crescita programmata della retribuzione.

5.1. Premesso quanto sopra, la relazione tecnica dell'Aran riporta in una apposita sezione considerazioni ed elaborazioni indubbiamente utili ad una ponderata valutazione della compatibilità economica, valevoli non solo ai fini della certificazione dell'ipotesi all'esame ma anche per un complessivo giudizio sull'intera tornata contrattuale.

Osserva la citata relazione che, già partire dal 2016, l'andamento dell'economia mostra segnali di ripresa, con una crescita del PIL nel 2017 pari all'1,5 per cento, valore che si ritiene possa essere raggiunto anche nell'anno successivo.

In particolare, a partire dal 2010, la spesa per redditi da lavoro dipendente nel settore pubblico ha evidenziato una significativa inversione di tendenza derivante dalla adozione di severe misure restrittive, alcune delle quali, come la riduzione degli organici, di carattere strutturale.

In tale contesto, il rapporto tra redditi da lavoro dipendente e prodotto interno lordo si attesta costantemente negli ultimi anni su valori inferiori al 10 per cento, con la previsione di un'ulteriore riduzione, anche tenendo conto degli effetti complessivi della avviata tornata contrattuale, in relazione al sopradescritto più sostenuto andamento del PIL.

Va considerato, altresì, il lungo periodo di blocco retributivo che ha comportato un riposizionamento dei valori del reddito da lavoro nel 2016 su valori decisamente inferiori a quelli di inizio decennio (164 miliardi), mentre l'incremento registrato nel 2017 è ascrivibile in gran parte all'inserimento della Rai nel perimetro delle pubbliche amministrazioni e alla contabilizzazione delle risorse già stanziata nella legge di stabilità per il predetto anno per i rinnovi contrattuali. Va, infine, sottolineata la contestuale dinamica positiva dei redditi del settore privato che, negli ultimi dieci anni, hanno pienamente recuperato il differenziale che si era in precedenza venuto a creare rispetto a quelli del settore pubblico.

Si tratta di considerazioni che, ferma restando l'esigenza di definire un quadro programmatico di riferimento per la crescita della spesa di personale, consentono alla Corte di concludere per una positiva certificazione anche della compatibilità economica della presente ipotesi di accordo.

Osserva, tuttavia, la Corte che il vero parametro per certificare la compatibilità economica di incrementi contrattuali, specie se superiori all'andamento dell'inflazione, non può prescindere da una valutazione degli effetti della contrattazione, in termini di recupero della produttività del settore pubblico.

Sotto tale profilo, l'ipotesi all'esame si rivela complessivamente deludente.

Come detto, le risorse disponibili risultano utilizzate pressoché esclusivamente per corrispondere adeguamenti delle componenti fisse della retribuzione. L'incremento del fondo per la retribuzione accessoria, limitato agli enti diversi da quelli appartenenti all'ex comparto Ministeri, deriva, infatti, esclusivamente da un'operazione volta a rendere omogenea la dinamica della retribuzione stipendiale.

Al riguardo, non si può non sottolineare come la legge delega n.15 del 2009 affidava alla contrattazione collettiva il compito di procedere ad una sostanziale ridefinizione delle componenti variabili della retribuzione, da destinare prevalentemente a finalità realmente incentivanti e premiali.

Segnali negativi derivano, inoltre, dal mancato completamento della riforma della pubblica amministrazione, delineata dalla legge delega n. 124 del 2015, con riferimento alla complessiva riscrittura del d.lgs. n. 165 del 2001 e all'auspicata riforma della dirigenza.