

Audizione sul Decreto Legge 25/2025: Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni

Ringrazio i Presidenti e i componenti delle Commissioni per questa audizione sul DL 25/2025.

Il Decreto Legge in discussione oggi ha come oggetto una serie di interventi urgenti per il potenziamento delle pubbliche amministrazioni. Vorrei soffermarmi in particolare sull'articolo 14, che ha previsto alcune disposizioni per integrare le risorse economiche destinate alla retribuzione accessoria dei dipendenti delle amministrazioni centrali e il loro impatto sull'andamento complessivo delle retribuzioni.

Principali disposizioni dell'articolo 14

- **Istituzione Fondo per Ministeri e Presidenza del Consiglio:** Dal 2025, viene istituito presso il Ministero dell'Economia un fondo di 190 milioni di euro annui, destinato ad aumentare le risorse per il trattamento economico accessorio (retribuzione variabile, incentivi, premi) del personale ministeriale e della Presidenza del Consiglio, sia dirigenti che non, attraverso la contrattazione integrativa.
- **Incremento risorse Agenzia Italiana per la Gioventù:** Il fondo per risorse decentrate dell'Agenzia viene aumentato di 90.000 euro annui dal 2025, derogando ai limiti finanziari precedentemente stabiliti.
- **Inquadramento personale ANSFISA:** Il personale trasferito dal Ministero delle Infrastrutture all'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali (ANSFISA) viene inquadrato nelle aree professionali corrispondenti con riconoscimento economico in base agli anni di servizio svolti.
- **Armonizzazione economica personale Ispettorato Nazionale del Lavoro:** Si autorizza il pagamento di arretrati economici accessori per il personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro relativi al periodo marzo-dicembre 2022, con un limite massimo di circa 5,4 milioni di euro per il 2025 e 5 milioni per il 2026.
- **Adeguamento retributivo personale diplomatico:** Si autorizza una spesa di 2 milioni di euro annui dal 2025 per adeguare le retribuzioni del personale diplomatico ai parametri di riferimento previsti dalla normativa.
- **Assicurazione sanitaria integrativa personale della scuola:** È autorizzata una spesa per la copertura assicurativa sanitaria integrativa del personale scolastico pari a 20 milioni di euro per il 2025, e poi 50 milioni per ciascun anno dal 2026 al 2029, con criteri definiti dalla contrattazione integrativa nazionale.

Impatto sulla retribuzione nel settore pubblico

Tali disposizioni intervengono nel periodo di rinnovo dei CCNL 2022-2024 ed hanno un effetto di crescita retributiva importante per il comparto delle funzioni centrali (Ministeri, Agenzie fiscali ed enti pubblici non economici). Infatti per la sola platea dei destinatari della disposizione (Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri. Sono esclusi gli enti pubblici non economici) l'incremento retributivo in percentuale ammonta al 3,15%. Considerando invece l'intero comparto, l'incremento medio è del 1,66%, che si aggiunge al 6% di incremento del Contratto sottoscritto nel mese di gennaio.

È importante evidenziare che recentemente è stata effettuata una ulteriore integrazione di risorse economiche destinate alla perequazione delle indennità di amministrazione dei ministeri.

Gli effetti di tali risorse aggiuntive rispetto alle risorse ordinarie della contrattazione collettiva previste dalla legge di bilancio sono state illustrate nel recente rapporto semestrale dell'ARAN, che sintetizzo con alcuni brevi passaggi.

Rinnovi contrattuali: vecchi problemi e nuove soluzioni

Come evidenziato dal rapporto, i rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024 avverranno ancora una volta oltre la loro scadenza naturale, con la sola eccezione del CCNL per le Funzioni Centrali, sottoscritto definitivamente il 27 gennaio 2025. Questa criticità ormai strutturale non è stata superata neanche con l'anticipato stanziamento delle risorse nella legge di bilancio.

La vera novità, tuttavia, risiede nell'introduzione di uno stanziamento pluriennale che copre i prossimi sei anni, fino al 2030, includendo le tornate contrattuali 2025-2027 e 2028-2030. Questa programmazione a lungo termine, stabilita dalla recente Legge di Bilancio e dal DPB, rappresenta un cambiamento significativo nelle modalità di finanziamento dei contratti pubblici.

Le cifre in gioco e la programmazione finanziaria

Gli stanziamenti previsti ammontano a circa 20 miliardi di euro per i trienni 2022-2024 e 2025-2027 e a 11 miliardi per il successivo triennio 2028-2030, per un totale di 31 miliardi.

I criteri utilizzati per la quantificazione si basano sulla consistenza del personale e sulla retribuzione media risultante dal Conto Annuale RGS 2021, con adeguamenti monetari calcolati utilizzando il deflatore dei consumi privati, in coerenza con il Piano Strutturale di Bilancio (PSB).

Per il 2025, è prevista inoltre l'erogazione della nuova Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) per il triennio 2025-2027, inizialmente fissata allo 0,6% e successivamente elevata all'1% a partire da giugno.

Il nuovo quadro di regole europee

La programmazione finanziaria si inserisce nel rinnovato contesto delle regole di bilancio europee, caratterizzato dalla reintroduzione dei limiti all'evoluzione dei saldi del Patto di Stabilità e dall'approvazione della riforma della governance economica.

Un elemento cardine del nuovo sistema è il concetto di "spesa primaria netta", la cui crescita annua rappresenta il parametro fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica. Questa deve risultare coerente con la riduzione del rapporto debito/PIL e il mantenimento del disavanzo sotto il 3% del PIL nel medio termine.

Tre vie di finanziamento della contrattazione pubblica

In tale quadro possiamo identificare tre distinti canali di finanziamento per il pubblico impiego:

- **Risorse standard:** Destinate dalla legge di bilancio al rinnovo dei CCNL;

- **Risorse aggiuntive:** Per il salario accessorio e le progressioni di carriera;
- **Risorse specifiche:** Derivanti da disposizioni di legge mirate a riconoscere particolari prestazioni lavorative o condizioni professionali.

Particolarmente significative sono state le risorse specifiche, che hanno consentito "l'aggiustamento relativo delle retribuzioni stesse", ossia interventi volti a indirizzare risorse verso determinate figure professionali o comparti. Tuttavia, il rapporto evidenzia come il mantenimento di questi stanziamenti aggiuntivi potrebbe risultare più difficile in futuro a causa dei vincoli sulla spesa primaria netta.

Disparità tra comparti

L'analisi delle risorse aggiuntive per specifici comparti nei tre trienni dal 2019-2021 al 2025-2027 rivela differenze significative nel trattamento dei diversi settori pubblici:

- **Funzioni centrali:** Unico comparto in cui è stato rinnovato il contratto 2022-2024. L'incremento della dinamica retributiva passa dal 16,33% (risorse standard) al 20,43% (in tale dato sono ricompresi gli incrementi del DL 25/2025). L'incremento medio mensile complessivo è di euro 562,00.
- **Servizio Sanitario Nazionale:** Incremento dal 16,6% al 21% circa, per un incremento medio mensile complessivo di euro 530,00.
- **Istruzione e Ricerca:** Interventi normativi specifici hanno inciso per lo 0,98%, con un incremento complessivo del 16,57%. In questo comparto è necessario distinguere tra i vari settori che lo compongono: Università, Ricerca e AFAM hanno beneficiato di importanti risorse aggiuntive, ma il loro peso, rispetto al numero complessivo di unità del comparto, incide marginalmente sulla percentuale di incremento. L'incremento medio mensile complessivo è pari a euro 400,00.
- **Funzioni Locali:** Nessun intervento normativo rilevante al di fuori dei canali ordinari di contrattazione, con un incremento del 16,68%. L'incremento medio mensile complessivo nei tre trienni è pari a euro 395,00.

Conclusioni e raccomandazioni

È del tutto evidente che il comparto degli enti locali continua a essere svantaggiato, non avendo mai beneficiato di risorse aggiuntive e specifiche, con un livello retributivo inferiore rispetto agli altri settori. Nei tre trienni considerati nel rapporto la differenza è di circa 170 euro medie mensili rispetto alle funzioni centrali. Tale situazione sta comportando negli ultimi anni una fuga dei dipendenti dagli enti locali verso le amministrazioni centrali.

Sarebbe necessario, quanto meno, un intervento che agisca sul superamento del tetto per il trattamento accessorio previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017, al fine di consentire agli enti locali di avere una maggiore possibilità di integrare il trattamento accessorio dei propri dipendenti. Questo intervento porterebbe a una maggiore equità retributiva tra comparti e contribuirebbe a trattenere professionalità qualificate presso gli enti locali.

Ringrazio per l'attenzione, consegno la documentazione utilizzata a supporto di questa relazione e resto a disposizione per eventuali domande o chiarimenti.

