

Decreto Pubblica Amministrazione sfatiamo i falsi miti e le facili illusioni

L'8/5/2025, con 99 voti favorevoli, 70 contrari e 2 astenuti, il Senato ha approvato in via definitiva la legge di conversione del Decreto-legge n. 25 del 14 marzo 2025, noto come Decreto PA 2025. Sin dalla sua gestazione il Decreto PA è stato accompagnato da una campagna mediatica che, più del solito, ha alimentato mala informazione da cui si sono generate aspettative obiettivamente fuori luogo. In una materia, quella degli stipendi degli enti locali, dove storicamente la comunicazione anche degli organi di stampa più credibili è ampiamente distorta.

Si parla in particolare del Titolo III del decreto, nominato “**Misure urgenti per la funzionalità e il rafforzamento delle pubbliche amministrazioni**”, riassunto a chiusura della presente nota dell'ANCI.

Il presupposto dell'art.14 del DL 25/2025 è la differenza salariale fra i lavoratori degli enti locali e quelli degli enti centrali, confermato quindi in maniera ufficiale e definitiva dal legislatore. In presenza di tale differenza, il decreto concede (agli enti locali virtuosi) di aumentare gli importi destinati al fondo dipendenti, bloccati da 15 anni (dal brunettiano D.Lgs.78/2010 e congelato dal successivo D.Lgs.75/2017 agli importi dei trattamenti accessori erogati nel 2016).

È quindi oggi possibile incrementare il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, fino al conseguimento di una incidenza delle somme destinate alla componente stabile del fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari del personale non dirigenziale, non superiore al 48 per cento ¹⁾.

Il possibile aumento da un lato, in sintesi, sarà normativamente possibile ma dall'altro si troverà normativamente ostacolato dalle norme che preservano gli equilibri di bilancio, imposti sempre dalla normativa centrale.

Abbiamo quindi da un lato la possibilità di aumentare gli stipendi ma dall'altro, in assenza di una qualsiasi erogazione a finanziare tale aumento, abbiamo un costo che si riverbera inevitabilmente su assunzioni, servizi e più in generale sugli equilibri consolidati dei differenti enti. Peraltro il nuovo limite imposto è ben attento ad evitare improbabili fughe in avanti.

La misura di conseguenza ci sembra l'ennesimo provvedimento senza previsioni di spesa di cui la storia, soprattutto recente, dell'intervento politico sulla PA ci ha abituato. In questo caso, ad ulteriore aggravio, sottolineiamo quanto il decreto sposti l'onere della contrattazione dal centro, non più disposto a finanziare gli aumenti salariali, alla periferia, in un contesto

1) per quel che comprendiamo:

48% spese personale 2023 – parte stabile fondo dipendenti 2023 + fondo per PO = aumento del fondo

politico economico in cui al centro sono presenti ingenti entrate derivate da imposte progressive (utili quindi anche a redistribuire reddito) mentre nel locale sono presenti le residue entrate utili a gestire i servizi (in continua riduzione) rimasti pubblici, entrate di natura proporzionale (ergo non in grado di redistribuire reddito).

Questo percorso normativo atto a decentralizzare le risorse da cui attingere per rifondere gli stipendi si pone quindi come ulteriore misura utile all'impoverimento dei lavoratori pubblici.

Cosa può rendere accettabile la misura?

- ⇒ lo stanziamento delle risorse utili a rendere concreti gli aumenti salariali non a discapito di servizi e assunzioni. Quindi maggiore compartecipazione a livello locale nella ripartizione dell'IRPEF;
- ⇒ identici effetti ai fini pensionistici del salario accessorio rispetto al salario base (ad oggi il ritocco solo del salario accessorio spingerebbe ulteriormente la corsa ai fondi pensionistici).

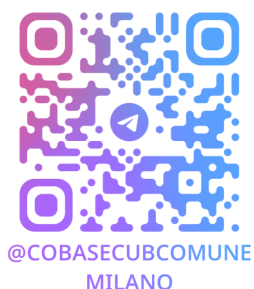
Anche in presenza di questi correttivi, infine, andrebbe posta attenzione verso gli effetti che la differenziazione salariale a livello territoriale creerebbe dal punto di vista economico e sociale nel contesto dell'intero paese, considerando possibili rincorse inflazionistiche localizzate in scarse porzioni di territorio, su cui difficilmente una qualsiasi amministrazione riuscirebbe a porre argini.

Quale utilizzo ne potrebbe limitare gli effetti?

- ⇒ zero euro sui progetti;
- ⇒ grosso del fondo dedicato ad alimentare il premio annuo di produttività, in egual misura distribuito a tutti i dipendenti (limitando gli effetti del problema "scheda di valutazione");
- ⇒ parte del fondo dedicata ai differenziali stipendiali (ex progressioni orizzontali) a patto di conservare accordi in grado di far progredire l'intera dotazione organica, e non solo parte di essa.

In definitiva, gli unici aumenti stipendiali sicuri, equi ed esigibili sono gli aumenti contrattuali da CCNL centrale.

L'unica garanzia possibile è l'aumento dello stipendio tabellare.



*Rimani aggiornato: iscriviti al nostro canale Telegram
t.me/CobaseCubComuneMilano*

f.i.p. 23/05/2025