

Preintesa 2025-2027 verso un contratto light?

Lo scorso 21 luglio CGIL, CISL, UIL e CSA hanno sottoscritto con l'ARAN, che rappresenta il governo, la preintesa del CCNL degli Enti Locali per il triennio 2025-2027. La firma definitiva è prevista per l'autunno.

Com'è naturale le organizzazioni firmatarie hanno enfatizzato il fatto che il contratto sia stato sottoscritto prima della scadenza (come del resto dovrebbe essere normale) e la portata di alcune piccole innovazioni (ferie dei neoassunti equiparate a quelle degli "anziani", indennità retribuite forfettariamente anche nei giorni di ferie), norme che peraltro recepiscono una giurisprudenza ormai consolidata. Sottolineano inoltre il fatto che nel luglio 2027 vi sarà un incontro di monitoraggio delle dinamiche salariali tra ARAN e sindacati firmatari. Non sono però in grado di garantire che, qualora l'inflazione fosse superiore a quella preventivata, il governo stanzerà ulteriori risorse e si procederà a un aumento delle retribuzioni.

Ci preme sottolineare le criticità di questa ipotesi di contratto:

- Gli incrementi della retribuzione tabellare, la "paga base", saranno del 5,57 %, che corrisponde alla stima dell'inflazione per il triennio calcolata con l'indice IPCA, un paniere che non comprende il prezzo dell'energia, che è oggi un'importante voce del bilancio familiare. Ciò significa che gli aumenti, anche se le previsioni risultassero azzeccate (il che non è scontato) sarebbero comunque programmaticamente, cioè volutamente, inferiori all'inflazione reale.
- Come ricorderete, nel CCNL 2022-2024 gli aumenti salariali furono del 5,78% (IPCA), a fronte di un'inflazione reale del 14,8% (dato ISTAT). Come abbiamo visto, il nuovo contratto non recupera nessuno dei punti di inflazione persi con il contratto precedente. Si conferma dunque la perdita del potere d'acquisto dei nostri salari.
- Il CCNL 2025-2027 ribadisce la clausola secondo cui titolari alla contrattazione decentrata integrativa (quella che avviene a livello di ente e si occupa di premio di produttività, progressioni orizzontali, indennità e progetti speciali) oltre alla RSU sono solo i sindacati firmatari del contratto nazionale. Dov'è la coerenza della CGIL, che in questi mesi ha denunciato il carattere antidemocratico di una norma che le impediva di partecipare alle trattative in quanto non aveva firmato il CCNL 2022-2024?
- Per la prima volta il CCNL si occupa del tema dell'Intelligenza Artificiale, demandando alla contrattazione a livello di ente la predisposizione di uno specifico regolamento che ne normi gli ambiti e i limiti di utilizzo. Dobbiamo essere consapevoli che si tratta di un tema molto delicato, visto che parliamo di uno strumento che, oltre che per semplificare e velocizzare alcune operazioni, potrebbe essere utilizzato in modo improprio per controllare i dipendenti e valutarne la "performance".
- In questo contratto, come nei precedenti, è sparito il tema della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, che dovrebbe invece essere, insieme all'aumento del salario reale, la principale rivendicazione di ogni sindacato degno di questo nome.
- Infine, una questione di metodo. Poiché il contratto nazionale vale per tutti i dipendenti del comparto, iscritti e non iscritti ai sindacati firmatari, perché le "piattaforme" da presentare alla controparte non sono state preventivamente discusse in assemblee aperte a tutte le lavoratrici e i lavoratori? Ora i sindacati firmatari consulteranno tutte le lavoratrici e i lavoratori o soltanto i propri iscritti?

Siamo di fronte a un contratto di "manutenzione dell'esistente", che non inverte la tendenza alla perdita del potere d'acquisto dei nostri salari, non introduce elementi significativi di miglioramento delle nostre condizioni di lavoro e non allarga gli spazi di democrazia e di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

f.i.p. 08/09/2026

