



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Segreteria Generale

Via Napoli, 51 - 00184 ROMA - Tel. 06 48.28.232 - fax 06 48.28.090
www.confisal-unsal.it info@confisal-unsal.it



***Al Ministro per la pubblica amministrazione
On.le Marianna Madia***

Prot. n. 129 del 06/09/2016

Oggetto: Ipotesi di lavoro e idee per il rinnovo del CCNL.

On.le Ministra

Nel momento in cui si palesa l'avvio del negoziato per i rinnovi contrattuali nel mondo del lavoro pubblico, la Federazione UNSA – Confisal ritiene utile e doveroso fornire il proprio contributo ad una discussione che si profila importante, difficile e delicata per il futuro dei dipendenti pubblici.

Un contributo che vuole essere fattivo, ma che per esserlo non può non partire dallo stato delle cose, più in generale e anche addentrandosi in alcune particolarità, per giungere alla individuazione di possibili soluzioni anche innovative.

Per quanto andremo a dire è fondamentale però la consapevolezza e la disponibilità politica ad interventi legislativi risolutivi di alcuni nodi importanti.

Contratti di lavoro scaduti nel 2009, reiterazione dei blocchi contrattuali, riduzione delle risorse economiche destinate alla contrattazione integrativa, blocco delle progressioni economiche, limitazione alla crescita dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e riduzione degli stessi in ragione dei cessati dal servizio, riduzione dei trattamenti economici in caso di assenza per malattia, interpretazioni restrittive dei contratti sulla tempistica per le progressioni economiche e sull'entità del recupero dei differenziali retributivi dei cessati dal servizio, norme di legge contrastanti con i dettati contrattuali (ad esempio, in caso di cessazione sulle ferie non godute divieto di monetizzazione!).

Questi e tanti altri argomenti sui quali sarebbe necessario intervenire in sede di rinnovi contrattuali che, ricordiamo, sono stati resi possibili grazie alla iniziativa della Confisal Unsa che ha portato alla sentenza della Corte costituzionale sulla illegittimità dei blocchi contrattuali.

Ai contratti dovrà essere restituita la potestà su questi argomenti, non solo con una opera di ripristino ma anche con un intervento manutentivo che migliori le norme contrattuali e ne renda più chiara e semplice la fruibilità.

Così come si renderà necessario qualche intervento "interpretativo" di alcune norme contrattuali (ad esempio, l'indennità penitenziaria) che risentono del tempo in cui vennero scritte, tempo in cui, con eccessiva leggerezza, vennero tralasciati diritti precedentemente acquisiti dai lavoratori.

Una materia sulla quale sarà necessario un grande sforzo affinché rientri nell'alveo delle relazioni sindacali è l'organizzazione del lavoro, valorizzando e rendendo incisiva la partecipazione delle organizzazioni sindacali.

Occorre inoltre modificare il paradigma, affermatosi nelle recenti normative, del dirigente “datore di lavoro e gestore unico del rapporto di lavoro”, così come occorrerà eliminare “l’unilateralità dirigenziale” nell’ambito delle relazioni sindacali e superare il modello delle fasce premianti.

Rafforzare le relazioni sindacali non è solo un obiettivo, è anche una necessità per rafforzare i lavoratori e i loro diritti e per rendere più forte la partecipazione sindacale.

Stante i dieci anni trascorsi dall’introduzione dell’attuale classificazione del personale, vista anche la nascita del nuovo Comparto delle Funzioni Centrali, che obbligherà ad una omogeneizzazione della classificazione degli ex comparti Ministeri, Ag. Fiscali, Epne e altri, potrebbe essere occasione utile e importante per introdurre novità sulle aree professionali e sul numero delle fasce retributive in ognuna di esse.

Fra l’altro potrebbe essere il momento per introdurre la tanto attesa regolamentazione sulle cosiddette “elevate professionalità”, non disdegnando a priori quanto già fatto, da oltre venti anni, nei settori privati in tema di inserimento dell’area quadri e della figura professionale del “Quadro”; con ciò, ovviamente, ridisegnando il modello organizzativo delle Amministrazioni e le gerarchie professionali.

Un insieme di argomenti ai quali non può non essere aggiunta la ridefinizione della retribuzione e della sua struttura.

Molteplici sono le voci che compongono la retribuzione e per alcune di esse, stante la similitudine che le caratterizza, “fisse e ricorrenti”, se ne può ipotizzare l’accorpamento nell’unica voce “stipendio”.

Così può essere per l’Indennità Integrativa Speciale (in questo caso si tratterebbe di un completamento di quanto già previsto dai CCNL) e per l’Indennità di amministrazione (quanto meno per il valore minimo comune a tutte le amministrazioni).

Nell’ordine poi si potrebbe pensare di consolidare nella retribuzione un valore medio delle ore retribuite per lavoro straordinario con eventuale proporzionato incremento della prestazione lavorativa oraria settimanale, immaginando a tale scopo quanto avvenuto per i dipendenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri (*In allegato alcune riflessioni sull’argomento che tengono conto dei pro e dei contro di tale innovazione*).

Un capitolo importante dovrà essere dedicato ai Fondi Unici di Amministrazione, pensando al loro consolidamento ed eventualmente a come trasferirne quota parte sulla retribuzione fissa e ricorrente, a come sottrarli alla gestione unilaterale, nella determinazione e nella quantificazione, del Ministero dell’economia e, soprattutto, a come rimpinguarli.

Per quest’ultimo aspetto si può pensare ad eventuali risparmi conseguenti a modelli organizzativi diversi e definiti in sede di contrattazione integrativa, mentre è doveroso ipotizzare che quota parte delle entrate, nello specifico quelle per servizi diretti all’utenza, sia destinata ad incrementare i FUA gestiti in sede di contrattazione integrativa.

Questo, fra l’altro, senza dimenticare la richiesta di applicare anche ai lavoratori pubblici quanto previsto per i lavoratori dei settori privati in tema di detassazione e decontribuzione del salario di produttività.

Per un CCNL fermo dal 2009 e che riparte dal 2016 (!?) (non bisogna dimenticare che la sentenza della Corte costituzionale data luglio 2015!) qual è, o quale può essere, il valore atteso per l’incremento economico dello stipendio?

L'istinto porterebbe a pensare ad un corrispettivo dato dal controvalore della perdita del potere di acquisto nel periodo 2010-2015 e nel caso si tratterebbe di un valore incrementale pari all'8,8%, memori però che la sentenza della Corte costituzionale avrebbe decretato il *de profundis* per il periodo pregresso a luglio 2015, al quale sommare ciò che competerebbe per gli anni 2016, 2017 e 2018.

Triennio, quest'ultimo, per il quale il Governo prevede un tasso per l'IPCA¹ ai seguenti valori:

- 2016 > 1,1%
- 2017 > 1,3%
- 2018 > 1,5%

per un totale, senza effetto trascinamento, pari al 3,9%.

Nel caso, ovvero qualora il riferimento economico fosse solo il triennio 2016-2018, riteniamo improponibile un utilizzo di tale risorse diverso dalla loro totale destinazione ad incremento dello stipendio base.

Elaborando tali percentuali, la ricaduta in termini di valori incrementali medi e a regime nei settori più rilevanti del nuovo Comparto Funzioni Centrali sarebbe la seguente:

	RM 2014 (da Conto Annuale RGS)	Valori annui				Valori mensili			
		2016	2017	2018	Tot. 2016-2018	2016	2017	2018	Tot. 2016-2018
		1,10%	1,30%	1,50%	3,90%	1,10%	1,30%	1,50%	3,90%
Ministeri	28.169,00	309,86	366,20	422,54	1.098,59	23,84	28,17	32,50	€ 84,51
Agenzie Fiscali	35.849,00	394,34	466,04	537,74	1.398,11	30,33	35,85	41,36	€ 107,55
Enti pubblici non economici	36.078,00	396,86	469,01	541,17	1.407,04	30,53	36,08	41,63	€ 108,23

Proiettando sull'intera pubblica amministrazione i dati di cui sopra, il costo dei rinnovi contrattuali per il triennio 2016-2018, con le percentuali sopra riportate e stante una spesa per redditi 2015 di 161,74 miliardi di euro (Istat – Conto economico), sarebbe a regime di 6,2 miliardi di euro.

Costo contrattuale che lieviterebbe in maniera rilevante qualora si ipotizzasse, come da alcuni indicato, un incremento medio mensile a regime di € 150,00 (con riferimento base al settore Ministeri), pari al 7,0%, per una spesa complessiva di 11,13 miliardi di euro per l'intera pubblica amministrazione.

Ipotesi che ovviamente non disdegniamo e che, nel caso, allenterebbe la pregiudiziale sulla totale destinazione delle risorse ad incremento dello stipendio base.

Elaborazione con dati IPCA programmata da DEF 2016 (senza effetto trascinamento):

	Spesa per redditi 2014	Costo contrattuale Tot. 2016-2018 (+ 7,0%)
Spesa per redditi (Conto annuale 2014)		
Totale	€ 159.008.574.947,00	€ 11.130.600.246,29

Per ultimo, ma non ultima come istanza contrattuale, bisognerà mettere in campo tutti gli sforzi possibili per rimuovere la vergognosa norma che impone la liquidazione dei trattamenti di fine servizio (IBU, IA,

¹ Documento di Economia e Finanza 2016 – Sezione II Analisi e tendenze della Finanza pubblica.

TFR, ecc.) trascorsi ventiquattro mesi dalla cessazione del servizio e insieme ad essa rimuovere l'ulteriore vergognosa norma complementare della rateizzazione degli stessi trattamenti di fine servizio.

Infine, non bisogna dimenticare la parificazione dei trattamenti fiscali sulle prestazioni della previdenza completa applicando ai dipendenti pubblici quanto oggi è previsto per i lavoratori dei settori privati.

Una particolare attenzione, e una riflessione profonda da parte del Governo, dovrà essere posta sul credito fiscale degli 80 euro. Più volte abbiamo detto delle criticità di tale strumento, economicamente utile ma con effetti distorsivi sui rinnovi contrattuali. È necessario individuare modalità per far sì che gli incrementi contrattuali non siano vanificati da una riduzione consistente del bonus di 80 euro, a tal fine suggerimenti utili potrebbero essere: la sterilizzazione degli incrementi ai fini della quantificazione del credito spettante o la modifica degli scaglioni reddituali per il calcolo del credito fiscale.

Certi di ricevere la Sua attenzione e un Suo cortese riscontro,

Cordialità e saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE
Massimo Battaglia



Brevi riflessioni su un ipotetico incremento dell'orario di lavoro settimanale

Una ipotesi dirompente e innovativa sulla quale lavorare valutandone pro e contro per i dipendenti, per le Amministrazioni e per i risvolti politici ed economici più in generale.

Perseguibile ma non facile da attuare per le criticità che presenta in termini di costi e di percezione dei lavoratori in particolare dopo sette anni di blocco contrattuale.

Lavoratori

È uno degli aspetti critici da affrontare: come far accettare il passaggio, ad esempio, da 36 a 38 ore settimanali.

Si andrebbe a toccare uno dei capisaldi del modello "lavoratore pubblico", nell'ambito del quale si potrebbe riscontrare l'ulteriore criticità di un mondo dove la presenza femminile è superiore al 50%.

Criticità, ovviamente, non dovuta al genere in sé ma al tipico modello sociale italiano dove alle donne viene devoluto il carico della famiglia in senso allargato (figli, genitori, assistenza agli anziani, ecc.).

Per quanto a un incremento orario settimanale si possa far corrispondere un correlato incremento strutturale della retribuzione base, a fronte di una condivisione di una parte significativa dei dipendenti occorre tenere conto della parte rimanente che potrebbe non essere interessata o osteggiare tali cambiamenti e fra questi, per i motivi sopra descritti, potremmo trovare soprattutto le donne.

È altrettanto vero però che, dati di spesa e statistici alla mano, a ogni lavoratore pubblico si possono attribuire quaranta ore medie-annue procapite di lavoro straordinario; quindi come dire che la realtà è già questa: il dipendente pubblico ha "nei fatti" un orario settimanale di oltre 36 ore.

Un cambiamento epocale che alle criticità di cui sopra si possono contrapporre i seguenti benefici:

- Un incremento strutturale fisso e ricorrente della retribuzione (a fronte dei compensi per lavoro straordinario incerti nei tempi di corresponsione);
- Una certezza del reddito tale da consentire una programmazione nel suo utilizzo (consumi e/o risparmi) basata su valori più elevati;
- Un positivo effetto sui trattamenti di fine servizio;
- Un positivo effetto sui trattamenti pensionistici.

Al fine di rendere tale passaggio quanto più condiviso possibile si potrebbe ipotizzare che esso non sia "generalizzato", prevedendo una sorta di opzione per il passaggio a 38 ore settimanali e con la possibilità di tornare a 36 ore in caso di motivate esigenze personali e/o familiari.

Spesa

Si pone ovviamente il problema di dove e come reperire le risorse per finanziare questo nuovo modello di orario settimanale.

Le risorse utili a finanziare questo nuovo modello principalmente devono provenire dagli stanziamenti per i compensi da lavoro straordinario, che contestualmente verrebbero ridotti, e qualora non sufficienti da nuove risorse a carico delle amministrazioni.

Amministrazioni

Un incremento stabile e ordinario dell'orario settimanale di lavoro, consentirebbe alle amministrazioni una migliore programmazione delle attività lavorative e dei servizi (ad esempio con un allargamento degli orari degli sportelli).

Fra l'altro la "maggiore spesa" e/o la "nuova spesa" per la voce stipendio è compensata da un assorbimento della spesa oggi classificata sotto la voce "compensi per lavoro straordinario" e da una minore necessità di unità lavorative.

Politici ed economici

La rilevanza politica (e mediatica) di tale cambio non può essere disconosciuta: dopo oltre un secolo i dipendenti pubblici passano da 36 a 38 ore settimanali, al pari dei settori privati.

È facile pensare alla "politica" e a quale valore essa attribuirebbe a tale evento in termini storici, economici e mediatici.

Non sarebbe di meno l'importanza che a tale modifica potrebbero attribuire le organizzazioni datoriali (Confindustria e altri).

Sarebbe altrettanta indubbia l'importanza di tale evento nell'alveo più generale delle cosiddette riforme che l'Italia deve presentare alla Unione europea.

Oltre agli interessi di parte, lavoratori-amministrazioni-politica, altri aspetti si possono inserire nella valutazione del passaggio da 36 a 38 ore settimanali; è, ad esempio, il caso della misurazione della "produttività" di settore secondo i parametri statistico-economici come può essere la valutazione di eventuali effetti sul prodotto interno lordo .

Spesa per lavoro straordinario (da RGS Conto annuale 2014)

		32,70%	
	Straordinari (al netto oneri Datore lavoro)	Straordinari (con oneri Datore lavoro)	Numero dipendenti (esclusa dirigenza e parificabili)
Ministeri	€ 89.136.157,00	€ 118.283.680,34	152.303
Agenzie Fiscali	€ 34.491.249,00	€ 45.769.887,42	50.597
Enti pubblici non economici	€ 20.761.735,00	€ 27.550.822,35	42.382
Enti art. 70 comma 4 - D. 165/2001	€ 868.404,00	€ 1.152.372,11	898
Enti art. 60 comma 3 - D. 165/2001	€ 3.662.042,00	€ 4.859.529,73	9.371
Totale	€ 148.919.587,00	€ 197.616.291,95	255.551

Intera Pubblica Amministrazione		32,70%	
	Straordinari (al netto oneri Datore lavoro)	Straordinari (con oneri Datore lavoro)	Numero dipendenti (compresi dirigenti)
Scuola		€ 0,00	1.038.606
Istit. Form.ne Art.co Mus.le	€ 7.068,00	€ 9.379,24	9.365
Ministeri	€ 89.136.157,00	€ 118.283.680,34	157.808
Presidenza Consiglio Ministri	€ 5.831.511,00	€ 7.738.415,10	2.209
Agenzie Fiscali	€ 34.491.249,00	€ 45.769.887,42	52.570
Vigili del fuoco	€ 50.795.397,00	€ 67.405.491,82	33.139
Corpi di polizia	€ 803.079.957,00	€ 1.065.687.102,94	313.987
Forze armate	€ 141.232.037,00	€ 187.414.913,10	187.388
Magistratura		€ 0,00	10.588
Carriera diplomatica		€ 0,00	933
Carriera prefettizia		€ 0,00	1.232
Carriera Penitenziaria	€ 1.498.081,00	€ 1.987.953,49	349
Enti pubblici non economici	€ 20.761.735,00	€ 27.550.822,35	45.739
Enti di ricerca	€ 4.309.943,00	€ 5.719.294,36	20.810
Università	€ 8.933.455,00	€ 11.854.694,79	101.383
Servizio sanitario nazionale	€ 484.403.260,00	€ 642.803.126,02	663.793
Regioni ed autonomie locali	€ 224.733.252,00	€ 298.221.025,40	472.523
Regioni a Statuto speciale	€ 30.908.289,00	€ 41.015.299,50	93.427
Autorità indipendenti	€ 4.106.551,00	€ 5.449.393,18	2.085
Enti art. 70 comma 4 - D. 165/2001	€ 868.404,00	€ 1.152.372,11	1.256
Enti art. 60 comma 3 - D. 165/2001	€ 3.662.042,00	€ 4.859.529,73	9.588
Enti Lista S13 Istat	€ 21.630.267,00	€ 28.703.364,31	34.289
Totale	€ 1.930.388.655,00	€ 2.561.625.745,19	3.253.067

