



Contributo CODIRP

5ª Commissione permanente (Bilancio) del Senato

Disegno di Legge S. 926 “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026*”

La scrivente Confederazione del personale dirigenziale delle Amministrazioni Statali e Pubbliche - rappresentativa in sede ARAN e di contrattazione CCNL - di cui fanno parte le Organizzazioni Sindacali FASSID, FEMEPA, FLEPAR e DIRIGENTISCUOLA-Di.S.Conf., personale pubblico delle Aree Dirigenziali: dirigenti e professionisti, avvocati, medici, tecnici dei settori PA Funzioni Centrali, Istruzione, Ricerca, Sanità - focalizza il proprio contributo sul ddl 926 “***Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026***” sui seguenti temi: pensioni, equiparazioni trattamenti retributivi, tasse, costo del lavoro e decontribuzione.

TITOLO III

Riduzione pressione fiscale e misure in materia di rinnovo dei contratti del pubblico impiego

Capo II - Misure in materia di pubblico impiego e rinnovo dei contratti.

ART. 10

(Rifinanziamento del fondo CCNL per il personale pubblico per il triennio 2022-2024)

Le risorse stanziare sono inadeguate e non è precisata la distribuzione tra i vari Settori pubblici. Non sono specificate le risorse destinate alla perequazione retributiva né per attuare la sentenza n. 130/2023 della Corte Costituzionale su tempistica di pagamento TFS e TFR né per evitare ulteriori

contenziosi riguardo il TFS tra categorie ricomprese nelle aree dirigenziali PA, con applicazioni in disparità di trattamento.

Chiediamo che, vista la scarsità di risorse siano precisate la distribuzione per settori dei vari CCNL Pubblici e le priorità delle destinazioni.

Il tema della perequazione ed equiparazione dei trattamenti retributivi è tema comune a tutte le aree della dirigenza pubblica. A parità di responsabilità e competenze occorre far corrispondere adeguata e pari autonomia, oltre che trattamento retributivo.

Premessa, pertanto, la necessità che le linee di indirizzo finalizzate al rinnovo dei contratti abbiano tra le proprie finalità quella di riportare ad equilibrio trattamenti retributivi differenziati nell'ambito della stessa area di contrattazione, all'art. 10, comma 5, si propone la seguente modifica emendativa.

“Al comma 5, dopo le parole “secondo specifiche indicazioni” aggiungere “volte alla perequazione economica nell'area dirigenziale sanitaria””.

Il Comma 5 andrebbe, dunque, così riformulato

5. Per il Servizio sanitario nazionale gli oneri di cui al comma 3 comprendono anche i riconoscimenti finalizzati a valorizzare la specificità medico-veterinaria – infermieristica e dell'altro personale secondo specifiche indicazioni **volte alla perequazione economica nell'area dirigenziale sanitaria**, da individuarsi nell'atto di indirizzo di cui all'articolo 47, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Allo stesso fine e con le medesime finalità, riguardo al Settore Scuola se è vero che è ritenuta *“una risorsa strategica fondamentale per l'Italia, per il suo futuro e per i suoi giovani”*, è necessario riconoscere ai dirigenti scolastici quantomeno la perequazione con la dirigenza di pari fascia del Ministero dell'Istruzione e del Merito.

In proposito, segnaliamo che nel Bilancio di previsione dello Stato per il 2024, si rappresenta che gli importi in esso appostati per le scuole di primo e secondo ciclo non garantiscono per l'intero esercizio finanziario 2024 il livello stipendiale attualmente in godimento da parte dei dirigenti scolastici.

Le somme, infatti, previste nell'allegato 10 capitolo 2354/01 (per il primo ciclo) e nell'allegato 15 capitolo 2349/01 (secondo ciclo), colonna *“Altri assegni e indennità stipendiali”*, della Tabella n.7 - Stato di previsione del MIM per l'anno finanziario 2024 e per il triennio 2024-2026, **non assicurano la copertura del Fondo Unico Nazionale così come definito nel CCNI siglato il 01.08.2023**. In base a quest'ultimo per garantire a un dirigente, con una scuola di fascia di complessità B, l'attuale retribuzione di posizione (parte fissa e parte

variabile) e la relativa retribuzione di risultato, necessitano € 33.271,11 a fronte di € 28.623,25 previsti, con **una differenza di € 4.647,86**.

TITOLO V

Capo I - Lavoro e politiche sociali

PENSIONI (artt. 26-34)

3

TRAGHETTAMENTO GENERAZIONALE E DIGITALIZZAZIONE

Per quanto attiene alle pensioni dei dipendenti pubblici, la misura presente nel testo bollinato riduce le aliquote di rendimento dei contributi versati prima del 1996 colpendo quasi il 50% del personale attualmente in servizio con una perdita stimabile tra il 5% e il 25% dell'assegno pensionistico annuale, da moltiplicare per l'aspettativa di vita media. Questo determinerà quasi certamente un'ulteriore fuga dal Servizio Sanitario Nazionale di dirigenti medici e sanitari che hanno maturato i requisiti e che subiranno una decurtazione maggiore della pensione. Si tratta di un ennesimo attacco a una categoria che rientra in quel 13% di lavoratori che guadagnando più di 35mila euro l'anno si fa carico del 60% dell'IRPEF. E tutto questo si somma al taglio del 10% dell'indicizzazione delle pensioni più alte, previsto sempre in manovra, che subiranno quindi una ulteriore riduzione. La conseguenza inevitabile è che moltissimi che si trattenevano in servizio anche per abbattere le liste di attesa, presenteranno immediatamente la domanda di quiescenza usufruendo di tutti i giorni di ferie accumulati nel corso degli anni di servizio.

Chiediamo l'abrogazione dell'art. 33 del disegno di legge in discussione.

Piuttosto che interventi per categorie, settori, che perpetuerebbero la confusione e frammentazione del Sistema, proponiamo, quindi, interventi generali e sistematici.

Del resto, Il ricambio generazionale è uno degli obiettivi del Recovery Plan.

Per l'effettiva ristrutturazione e riorganizzazione della PA, infatti, uno dei passaggi fondamentali è sicuramente il rinnovo generazionale.

Attraverso l'ingresso di nuovi assunti sarà possibile attuare la digitalizzazione della PA e avviare nuovi processi ed interconnessioni tra le varie banche dati della Pubblica Amministrazione.

L'ingresso dei giovani dovrà essere accompagnato ad un progetto di sinergie con le generazioni più anziane in modo da garantire una staffetta generazionale.

Una staffetta generazionale che sia arricchita di valore aggiunto e cioè con ingresso non dall'ultima porta, ma da porte più elevate, in quanto c'è bisogno di recuperare anni di abbandono e stasi e di impoverimento delle competenze e delle qualità professionali che nel tempo hanno reso le PA

sempre più burocratiche ed inadeguate a sostenere il sistema pubblico e le esigenze dei cittadini. Quindi proponiamo una staffetta generazionale su base formativa, sul modello praticantato professionistico, soprattutto per le mansioni di più elevato spessore.

La staffetta deve garantire che giovani e anziani siano tra loro sostituibili nelle mansioni lavorative.

Un intervento sulle pensioni non può che muoversi secondo le quattro direttrici imposte dall'attualità: lavoro, ricambio generazionale, fragilità, salute, pensioni.

È evidente, infatti, l'interconnessione di questi fattori -stante la crisi economica e la necessità di un ricambio generazionale che consenta maggiore occupazione e sostenibilità del sistema pubblico- a partire da quelli pensionistici e sanitari, potendo in questa direzione rientrare nelle linee di finanziamento del Recovery Fund

Si ricorda che, calibrando adeguati meccanismi di compartecipazione e redistribuzione dei costi, al pensionamento di più lavoratori anziani consegue un risparmio di spesa, che consente l'assunzione di lavoratori giovani, carriere iniziali, retribuzioni e costi minori, ipotizzando anche ove possibili apposite decontribuzioni.

Piuttosto che interventi per categorie

Nel frattempo, va subito posta fine alla situazione di incertezza normativa e di scelte, dovuta alla stratificazione di norme nel tempo, spesso settoriali o con scadenze a termine, che hanno reso il quadro imponderabile, penalizzante e discriminatorio per molte fasce di lavoratori prossimi alla pensione, che sempre più spesso si ritrovano contributi sparsi tra diverse gestioni.

Occorre sostenere tali posizioni ed evitare la dispersione, come "silenti", di contributi all'INPS, laddove i versamenti effettuati non confluiscono in una pensione, lasciandoli quindi incamerati all'Istituto, non essendo prevista la restituzione.

A nostro avviso, occorre apportare al sistema non solo più flessibilità in uscita, ma anche maggior semplificazione, per poter consentire prospettive equilibrate di accesso sia ai trattamenti delle pensioni di vecchiaia e di anzianità ordinarie, sia a quelli dei pensionamenti anticipati.

Tale modalità, prevedendo i medesimi requisiti di età e di contributi, dovrebbe ritenersi applicabile a tutte le posizioni comunque rientranti nel sistema di calcolo contributivo o che conseguano all'opzione per il contributivo.

Dosando adeguatamente il rapporto entrate ed uscite e le più marcate distanze economiche tra retribuzioni e pensioni, determinate dal calcolo contributivo, si può sostenere anche la compatibilità finanziaria per un sistema quanto più possibile generalizzato e identico per requisiti di età pensionabile,

sia per i lavoratori in regime di metodo contributivo, sia per quelli che optino per il sistema contributivo.

Proponiamo inoltre l'ampliamento dell'ambito e accelerazione del raggiungimento di requisiti minimi mediante strumenti di accompagnamento alla pensione, tra cui:

- ❖ estensione e stabilizzazione di opzione donna;
- ❖ reintroduzione di APe volontaria: la misura potrebbe costituire un'ulteriore forma di flessibilità volontaria in uscita, con correttivi a carico del lavoratore pensionando che ne potrebbe avere interesse;
- ❖ introduzione di APe aziendale per il settore pubblico: nel settore privato è stata utilizzata nel periodo 2017-2019: Essendo una forma di APe volontario con costi in parte a carico del datore di lavoro, potrebbe essere prevista per alcune specificità, Amministrazioni o Settori pubblici. Potrebbe prevedersi un finanziamento privato, tramite il sistema bancario, per prestiti garantiti poi dalla futura pensione;
- ❖ part time per la pensione senza effetti diminutivi del calcolo pensionistico, sul modello della Legge di Stabilità 2016, che prevedeva la possibilità di lavoro part-time negli ultimi tre anni prima della pensione, senza effetti diminutivi sul calcolo pensionistico;
- ❖ potenziamento e fruibilità dei fondi pensione e dell'istituto "RITA";
- ❖ estensione pensione anticipata contributiva con 20 anni di contributi a tutte le posizioni in qualsiasi modo oggetto di trattamento pensionistico calcolato con il sistema contributivo, sia ab origine, sia a seguito di opzione.

Occorre inoltre tenere conto dell'approssimarsi ad età avanzate di generazioni di lavoratori che non hanno potuto godere della continuità, diffusione e lunghezza di periodo di lavoro delle generazioni precedenti (discontinuità contributiva) a seguito della sempre maggiore precarietà del mercato del lavoro e della discontinuità o delle variazioni di tipologie di rapporti di lavoro. Molte persone si ritrovano contributi sparsi tra diverse gestioni, spessissimo non sufficienti per maturare un trattamento autonomo; versamenti contributivi effettuati, da recuperare e valorizzare con il supporto di anni di contribuzione in più, in modo da facilitare il raggiungimento prima della pensione e l'adeguatezza dell'entità.

A tal proposito proponiamo:

- ❖ estensione e facilitazione del cumulo gratuito dei contributi tra tutte le gestioni previdenziali,
- ❖ estensione e facilitazione del cumulo dei contributi versati in diverse Casse previdenziali, in modo da sommare i vari periodi di contribuzione ai fini del conseguimento della pensione (in alternativa alla totalizzazione dei contributi), oggi consentito per la quota 103 e per la pensione anticipata ordinaria;
- ❖ estensione e semplificazione della totalizzazione;

- ❖ il riscatto agevolato degli anni di corso di laurea: a nostro avviso tale modalità di riscatto agevolato dovrebbe ritenersi applicabile a tutte le posizioni comunque rientranti nel sistema di calcolo contributivo.
- ❖ disapplicazione del massimale contributivo, su domanda: generalizzazione o estensione, o almeno proroga e riapertura dei termini per la disapplicazione del massimale contributivo di cui all'art. 2, co. 18, L. 8 Agosto 1995, n. 335, prevista dall'articolo 21 del decreto-legge 28 Gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 Marzo 2019, n. 26, per i dipendenti di Pubbliche Amministrazioni. Oppure, prorogare al 31 Dicembre 2024 e a ventiquattro mesi dal superamento del massimale contributivo termini previsti dall'art. 21, comma 1, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, recante *“Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche”*, ad oggi fissati al 31 dicembre 2023 o a dodici mesi dalla data di superamento del massimale contributivo. Contestualmente, estendere tale facoltà a tutti i dipendenti pubblici, evitando disparità di trattamento.

In generale, in prospettiva:

- ❖ Maggiore flessibilità in uscita sia per i trattamenti delle pensioni di vecchiaia e di anzianità ordinarie, sia per i pensionamenti anticipati.
- ❖ Requisiti di base: 62 anni di età e 30 anni di contributi, anche per tendenzialmente conformare i requisiti dell'applicazione del calcolo del trattamento previdenziale con il sistema contributivo, su base volontaria.
- ❖ Aggiungere altre forme e modalità di flessibilità in uscita anticipata, anche contributiva, sia pure calibrando età, anche di contribuzione ed entità di calcolo della pensione, su base volontaria.

TITOLO VI SANITÀ

Capo I - Misure per il potenziamento del sistema sanitario

Partiamo da quelli che sono gli inequivocabili dati forniti a livello internazionale, ovvero che in Italia gli investimenti in sanità sono sotto la media Ocse. I Paesi europei più vicini a noi come la Germania e la Francia investono fino al doppio o poco meno. Questo dato è negativo, soprattutto se si valuta in rapporto al Pil. Dopo i diversi impegni governativi ci aspettavamo che la Legge di bilancio di quest'anno permettesse un salto di qualità a sostegno della sanità pubblica altamente a rischio di inadeguatezza.

La lettura del disegno di legge ha mostrato un apparente aumento del finanziamento per il SSN, ma un'attenta lettura del dato economico ci permette di osservare che lo stanziamento aggiuntivo è chiamato a coprire troppe voci del sistema sanitario. Gli incrementi, infatti, dovranno finanziare il rinnovo dei contratti, l'incremento della tariffa oraria per le prestazioni

aggiuntive per il personale sanitario, i nuovi tetti della spesa farmaceutica, le modalità per l'abbattimento delle liste d'attesa che, con l'innalzamento della spesa per gli acquisti di prestazioni sanitarie da parte dei privati, li coinvolge direttamente, l'aggiornamento dei Lea, il potenziamento dell'assistenza territoriale.

Dovendo sostenere tutte le citate coperture economiche, il Fondo Sanitario Nazionale è ampiamente stimabile in riduzione rispetto al Pil.

Se poi valutiamo voce per voce riguardo al finanziamento destinato al rinnovo contrattuale lo stanziamento appare risibile considerando quale sia l'andamento inflattivo del periodo che sarebbe coperto dal nuovo contratto 2022-24 ma soprattutto che servono per tutta la sanità dirigenti e comparto. Quindi dopo aver raggiunto di recente l'intesa sul precedente triennio contrattuale con risorse risibili ci troveremo a contrattare un nuovo accordo che non copre l'inflazione e equivale alla perdita del valore di acquisto dei salari dei dirigenti in sanità.

L'aumento del valore economico delle prestazioni aggiuntive con tutte le sue limitazioni per stanziamento, numero di prestazioni erogabili dai singoli e coinvolgimento anche dei privati nell'abbattimento delle liste di attesa, è un rimedio che non porterà a nulla fino a che non si metteranno in campo, per stroncare alla sorgente il "falso" problema delle liste di attesa, modalità correttive sull'inappropriatezza prescrittiva che rappresenta quasi l'unico colpevole delle liste.

In conclusione, la Legge di Bilancio presentata al Parlamento rischia di annullare le poche conquiste ottenute con l'ipotesi del nuovo contratto a causa del grave cambiamento delle regole sulla quiescenza dei medici. Una perdita economica inaccettabile per i colleghi che andranno in quiescenza dal 2024 che sottrarrà valore economico alla contribuzione che gli stessi hanno versato negli anni.

ART. 33 - (Disposizioni in materia di adeguamento delle aliquote di rendimento delle gestioni previdenziali)

ELIMINARE TUTTO L'ARTICOLO PER I DIPENDENTI DELLA SANITÀ.



LAVORO AGILE - SMARTWORKING

LAVORO AGILE, DIGITALIZZAZIONE E QUALITÀ DEL LAVORO

Naturalmente sarà anche necessario rendere appetibile per i giovani l'ingresso nella Pubblica Amministrazione. Questo sarà realizzabile da un lato

garantendo una retribuzione adeguata, dall'altro agevolando le forme di lavoro agile che permetteranno di svolgere le proprie attività anche da remoto senza più la necessità di emigrare verso altre zone o nazioni o sovraccaricare e sovraccaricarsi in eccessiva mobilità logistica.

Dosando adeguatamente il rapporto entrate ed uscite e le più marcate distanze economiche tra retribuzioni e pensioni, determinate dal calcolo contributivo, si può sostenere anche la compatibilità finanziaria.

Roma, 9 novembre 2023

8

Il Segretario Generale

Tiziana Cignarelli

