



## **Contributo CODIRP**

### **V Commissione (Bilancio, tesoro e programmazione) della Camera**

#### **Proposta di Legge C. 643 - “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*”**

La scrivente Confederazione del personale dirigenziale delle Amministrazioni Statali e Pubbliche - rappresentativa in sede ARAN e di contrattazione CCNL - di cui fanno parte diverse Organizzazioni Sindacali, FASSID, FEMEPA, FLEPAR e DIRIGENTISCUOLA-Di.S.Conf., rappresentanti delle categorie di dirigenti, medici, avvocati e professionisti di vari settori pubblici: Funzioni Centrali, Istruzione, Ricerca, Sanità - focalizza il proprio contributo sul DDL 643 “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*” sui temi del risparmio energetico, della digitalizzazione e del Lavoro pubblico e privato.

#### **Titolo II – Misure in materia di Energia Elettrica, Gas Naturale e Carburanti (artt. 2-11)**

In materia di **risparmio e razionalizzazione energetica nel settore pubblico**, riteniamo che un calibrato utilizzo del Lavoro Agile (o di smart working) possa essere uno strumento concreto, oltre che di impulso alla digitalizzazione delle attività, anche di contenimento costi legati all’emergenza energetica e al conseguente caro-bollette.

In tal senso proponiamo che, per il settore pubblico, sia inserito dopo l’art. 10, (“*riduzione dei consumi di energia elettrica*”) l’art. 10-bis del seguente tenore:

«1. Al fine di contrastare gli effetti dell'eccezionale incremento dei costi dell'energia nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, per tutto il periodo di emergenza energetica e di bollette aumentate rispetto alla media ordinaria degli anni precedenti, il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti pubblici e conseguentemente:

- a. la presenza del personale negli uffici è limitata ai dipendenti che svolgono attività indifferibili e non esplicabili a distanza, in quanto richiedono necessariamente la presenza fisica sul luogo di lavoro;
- b. lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità agile prescinde dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli artt. da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017 n. 81.

2. Le Pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo destinano una percentuale dei risparmi dei costi dell'energia per effetto dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, pari al 30%, ad un apposito fondo da ripartire a favore dei lavoratori, a titolo di contributo forfettario a supporto dei maggiori costi sostenuti dal dipendente per lo svolgimento della prestazione lavorativa».

Riteniamo che il lavoro agile vada riportato a modalità ordinaria della prestazione lavorativa, ovvero a modalità alternativa equivalente a quella in presenza, considerando anche i vantaggi sotto il profilo del risparmio energetico sia sotto il profilo dei costi diretti e indiretti negli uffici pubblici, meno disagiati e ben più ampi ed efficaci delle misure di diminuzioni dei gradi di temperatura in ambienti chiusi e uffici, sia sotto il profilo della razionalizzazione nei trasporti e nella mobilità.

#### **Titolo IV – Lavoro, Famiglia e Politiche Sociali (artt. 52/64)**

Al fine di coniugare sostegno alle imprese e ai lavoratori con la Prevenzione e sicurezza sul lavoro con lo sviluppo di fattori crescita, **proponiamo di potenziare** già in sede di legge di bilancio **meccanismi di incentivi/disincentivi per le imprese**, in funzione di realizzazione o meno di investimenti innovativi e per il miglioramento di macchinari, linee e sistemi di produzione anche in relazione all'innalzamento dei livelli di Prevenzione operativa per la Sicurezza sul lavoro, nonché dell'introduzione di modelli organizzativi finalizzati a facilitare le condizioni generali di lavoro e le garanzie di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Oltre a dover essere ridisegnate le funzioni di prevenzione e gli interventi e attività collegati, occorrerà distinguere i soggetti pubblici ad essi preposti, da quelli deputati a vigilanza, controllo e sanzioni, affidati è da affidare a soggetti pubblici diversi da quelli che operano nel campo della Prevenzione, della consulenza e del sostegno tecnico ed economico alla sicurezza sul lavoro.

**In tale ambito, connotato da discrezionalità tecnica devoluta direttamente alle competenze professionali specialistiche del titolato personale pubblico, conseguirà un rafforzamento dei principi di legalità, efficienza e sburocratizzazione dell'agire pubblico.**

Si propone di prevedere sgravi e sostegno per chi investe in sicurezza, potenziando in ottica di sistema per il mondo del lavoro le misure già previste dall'Art. 52 (Esonero parziale contributi previdenziali per anno 2023 a carico del lavoratore) e dall'Art. 57 (Esonero contributivo e decontribuzione per assunzioni di giovani in agricoltura tra i percettori di reddito di cittadinanza).

Si propongono altresì le seguenti ulteriori implementazioni e modifiche relativamente agli Art. 53 e 54, Disposizioni sul trattamento di pensione anticipata flessibile e Incentivi al trattenimento in servizio dei lavoratori.

#### **Art. 54 “Incentivi al trattenimento in servizio dei lavoratori”**

##### **TRAGHETTAMENTO GENERAZIONALE**

In questo momento un intervento sulle pensioni non può che muoversi secondo le direttrici imposte dall'attualità: **pensioni, lavoro, ricambio generazionale, crisi energetica, inflazione, salute, obiettivi PNRR.**

**Evidente, infatti, l'interconnessione di questi temi stante la crisi economica, la necessità di un ricambio generazionale che consenta maggiore occupazione e modernizzazione del mondo del lavoro.**

Stante l'urgenza di agevolare, più che una staffetta, un vero e proprio accompagnamento intergenerazionale, anche a fini formativi, e di favorire una generalizzata flessibilità in uscita, in linea con le disposizioni che introducono possibilità di accesso alla pensione anticipata o incentivi al trattenimento in servizio - alla luce della situazione di criticità del personale dipendente in servizio presso le pubbliche amministrazioni -, per agevolare il traghettamento generazionale necessario, proponiamo misure che introducano la proroga del trattenimento in servizio e all'art. 54 “*incentivi al trattenimento in servizio*” proponiamo di far seguire:

#### **Art. 54 bis - Proroga trattenimento in servizio**

*«Per il periodo 2023-2025, al fine di assicurare continuità alle attività del settore pubblico e del relativo personale dipendente, sostenere la funzionalità anche in vista delle scadenze del PNRR e contenere le scoperture di organico, il personale inquadrato nelle aree dirigenziali, nella ricerca e nei ruoli*

*professionistici, medici e specialisti, dipendenti delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, hanno facoltà di chiedere la proroga del mantenimento in servizio, anche oltre i limiti di cui all'articolo 24, del decreto legge 5 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e comunque non oltre il settantesimo anno di età.»*

Il traghettamento, diversamente dalla staffetta, permetterebbe di avere un periodo di compresenza del personale con maggiore esperienza con le nuove risorse e il rafforzamento delle **competenze specialistiche di cui la PA ha urgente necessità per affrontare gli impegni del PNRR.**

Tale disposizione consentirebbe di trattenere in servizio, su base volontaria, anche le figure di dipendenti con competenze specialistiche (già abbondantemente e preoccupantemente carenti), quali ricercatori, professionisti, medici, per fronteggiare, almeno in parte, le attuali e prossime ulteriori carenze di professionalità e organici.

Ciò, per quanto riguarda i medici INPS, consentirebbe di affrontare la prima fase di attuazione della riforma della Disabilità con il sostegno delle professionalità specialistiche mediche, distribuite sul territorio nazionale, che possano trasmettere ai giovani colleghi l'esperienza e il know-how fondamentali per affrontare le nuove sfide dottrinarie ed organizzative.

Preme ricordare, infatti, che il decreto-legge n.74 del 21/06/2022, convertito con modificazioni dalla Legge n.122 del 04/08/2022, ha disposto all'art.45 comma 3 bis il trasferimento all'INPS delle competenze in materia di accertamento delle condizioni di Inabilità e Inidoneità dei Dipendenti Pubblici a partire dal 01/01/2023.

A decorrere dalla medesima data, l'INPS subentra al Ministero dell'economia e delle finanze nell'attività di coordinamento, organizzazione e segreteria delle commissioni mediche di verifica e nei rapporti giuridici relativi alle funzioni ad esso trasferite.

Dal 1° gennaio 2023, quindi, saranno effettuati dall'INPS, *“con le modalità di accertamento già in uso per l'assicurazione generale obbligatoria”*, gli accertamenti inerenti:

- La Dispensa dal Servizio per infermità dei Dipendenti Civili dello Stato non idonei, in caso di impossibilità di adibirlo ad altro compito attinente la qualifica, ex art.71 del Decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- Il Cambio di Mansione e la Dispensa dal Servizio per Inabilità Permanente dei Dipendenti delle Unità Sanitarie Locali ex artt. 16 ([LINK](#)) e 56 c.1 ([LINK](#)) del Decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;

- Le domande di Pensione per “*Inabilità, assoluta e permanente, a qualsiasi proficuo lavoro*” ex art.13 della Legge 274/1991;
- Domande di Pensione per “*Assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa*” ai sensi art.2 c.12 Legge 335/1995.

Il comma 3 *quater* dell’art.45 della L. 74/2022 prevede l’emanazione, entro il 31/12/2022, di un decreto del MEF indicante le norme di coordinamento e le modalità attuative delle disposizioni, comprese “*le modalità di eventuale utilizzo degli immobili in uso alle Ragionerie territoriali dello Stato*”.

Resta pertanto in corso di definizione la **Road Map** del passaggio di consegne tra CMV del MEF e INPS. Ulteriori chiarimenti saranno inoltre necessari in merito alle tipologie di accertamento non esplicitate dalla Legge 74/2022, con particolare riferimento alle reversibilità ex art.1 c.41 Legge 335/1995 ed agli aggravamenti e reversibilità dei Trattamenti pensionistici di guerra.

In riferimento ai cittadini più fragili, si evidenzia che la legge n. 227/2021 rappresenta l’attuazione di una delle riforme presenti nel **PNRR** (Legge quadro sulla disabilità). Riguardo alle innovazioni introdotte dalla Legge Delega, INPS può rappresentare quell’unico *soggetto pubblico con esclusiva competenza medico-legale sulle procedure valutative*, quale Ente Nazionale, con diffusione capillare dei suoi CML sul territorio in possesso di un sistema informatizzato collaudato, periferico e centrale, che già gestisce gran parte delle competenze medico-legali in ambito delle diverse Disabilità tutelate da normative oggi frammentate ed obsolete. È indubbio che sarà necessaria una revisione dottrinarica della normativa per addivenire ad un *unicum* identificativo della persona, seppure nelle sue diverse accezioni di abilità conservate e di richieste assistenziali formulate.

In tale prospettiva, l’individuazione delle risorse appare fondamentale per elaborare uno schema operativo che risponda alle necessità dei cittadini e, in quest’ambito, non possiamo non rilevare come la carenza delle figure mediche su tutto il territorio nazionale determini difficoltà organizzative diffuse.

### **Art. 56 Opzione donna**

Nell’ambito delle proposte per agevolare tutte le forme di flessibilità di uscita, a partire dalle misure in essere che hanno portato a risultati apprezzabili, riguardo all’**Art. 56 “Opzione donna”** se ne chiede la soppressione con la sostituzione della proroga della disciplina prevista dall’art. 16 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

## **Titolo VI – SANITÀ (artt. 93-97)**

È doveroso rilevare che la manovra di bilancio non mette in salvaguardia il Servizio Sanitario Nazionale.

Si parla di innalzamento del Fondo Sanitario Nazionale ma è evidente che per il 2023 lo stanziamento si utilizzerà per pagare il caro bollette delle aziende sanitarie che da mesi reclamano aumenti. Per una sanità che produce più dell'11% di PIL si considera solo il 6% di spesa quando gli Stati più produttivi in Europa sono all'8%.

Si concepisce ad esempio un'indennità di pronto soccorso – che peraltro partirà fra 12 mesi - mentre tutte le specialità mediche sono coinvolte nell'urgenza. A chi spetterà concretamente la prevista indennità?

Sono a tutti chiare le gravi carenze di personale di tutte le categorie impegnate nel Servizio Sanitario Nazionale. Le criticità organizzative, la giungla di tipologie di rapporti di lavoro in Sanità, le condizioni di lavoro insostenibili nella quotidiana necessità di dare risposte ai cittadini, sono tra i fattori che stanno determinando la non competitività del servizio sanitario nazionale rispetto al privato.

Un'altra delle ragioni è l'assenza di una progressione di carriera, come dimostrano le inadempienze contrattuali sugli incarichi a dispetto di quanto stabilito dall'ultimo CCNL della dirigenza medica e sanitaria.

Nonostante gli sforzi fatti in pandemia e il sovraccarico da affrontare per fronteggiare le emergenze, non sono riconosciuti corrispettivi economici. Le Regioni lamentano buchi di bilancio nelle loro sanità, ma di fatto le Aziende Sanitarie, per venire incontro alle carenze di medici, pagano “a gettoni” medici turnisti, quando costerebbe meno assumerli.

**La Flat Tax** ipotizzata favorirà ulteriormente l'abbandono del Servizio Sanitario Pubblico in favore del passaggio di medici formati dalle nostre Università a vantaggio del sistema privato. A tanto si aggiungano le discrepanze territoriali visibili in tutte le statistiche: più medici che lasciano la sanità pubblica al Sud; più contenzioni giudiziari al Sud; deserti concorsi soprattutto al Sud. Di contro si discute su una proposta di maggiori autonomie regionali per la sanità.

Riguardo al rinnovo del prossimo CCNL 2019/2021 – già scaduto dal 2021 a discussione ancora non iniziata - gli stanziamenti previsti dal precedente Governo erano pari ad un aumento del 4% con un'inflazione che naviga attualmente oltre il 10%. Come si può pensare di attrarre nuovi medici ad entrare nel sistema pubblico senza risorse economiche in queste condizioni generali?

Per quanto riguarda poi la formazione di nuovo personale, considerando che alcune scuole di specializzazione sono meno attrattive, anche perché non hanno sbocchi per la libera professione, come per esempio la medicina d'urgenza o la radioterapia, dobbiamo ricordare che, se qualcosa è stato fatto

con l'aumento delle borse di studio per le specializzazioni mediche con l'art. 97 del ddl in argomento, la manovra è orfana per quanto attiene alle specializzazioni sanitarie non mediche.

## **Titolo VII – SCUOLA UNIVERSITA' E RICERCA (ART. 98-101)**

### **Art. 100 (Misure in materia di istruzione e merito)**

7

All'art. 100, dopo il comma 2, si propone di aggiungere il seguente:

*«2-bis. Per la contrattazione collettiva del personale scolastico dell'area istruzione e ricerca, relativa al triennio 2019-2021, sono stanziati oneri a carico del bilancio statale pari a 370 milioni di euro».*

L'emendamento proposto prevede uno stanziamento di 370 milioni di euro, al lordo degli oneri a carico dello Stato, per il rinnovo del contratto collettivo della dirigenza scolastica, rientrante nell'area istruzione e ricerca.

L'allineamento retributivo dei dirigenti scolastici a quello dei colleghi di pari fascia è un impegno assunto dal Governo nel 2017.

I dirigenti delle istituzioni scolastiche vedono gravare su di sé attribuzioni e connesse responsabilità che vanno ben oltre i compiti attribuiti alle altre dirigenze di pari fascia; hanno, infatti, la rappresentanza legale di istituzioni autonome, complesse, con conseguenti poteri datoriali e gestori ed una molteplicità di funzioni che, negli altri settori della pubblica amministrazione, vengono affidati ad una pluralità di risorse dirigenziali.

Ciò nonostante, la categoria in discorso soffre di un'ingiustificata sperequazione retributiva malgrado abbia conseguito la qualifica dirigenziale da più di un ventennio.

La retribuzione dei dirigenti scolastici è così strutturata:

- stipendio tabellare;
- retribuzione di posizione, a sua volta suddivisa in parte fissa e parte variabile;
- retribuzione di risultato.

La prima voce fu perequata con il CCNL 2000/2001 dell'allora Area V; bisognerà attendere più di tre lustri per vedere allineata anche la retribuzione di posizione parte fissa, avvenuta con il CCNL 2016/2018. Quanto alle restanti voci – tralasciando la retribuzione di risultato, pari a zero – basti dire che **i dirigenti scolastici non percepiscono neanche ciò che spetta loro contrattualmente, correndo addirittura il rischio di dover restituire quanto già acquisito per prestazioni rese.** Si dà il caso, infatti, che nel corso degli anni il legislatore abbia dovuto disporre di una serie di stanziamenti

aggiuntivi, alcuni *una tantum* alcuni strutturali, con il solo scopo di scongiurare il pericolo del recupero di somme già erogate.

La perequazione con gli altri dirigenti amministrativi di pari fascia, rientranti nella stessa area di contrattazione, è ancora ben lontana e l'iniquità di tale situazione non è assolutamente confutabile; i piccoli correttivi appena menzionati spesso non sono sufficienti a coprire neanche la contrattazione integrativa regionale, sistematicamente in forte ritardo. Il che, tradotto in altri termini, significa che **i dirigenti scolastici non solo sono retribuiti meno del giusto e del dovuto, ma spesso devono attendere anni per percepire ciò che spetta loro, a fronte di una prestazione lavorativa puntualmente e sistematicamente erogata.**

Roma, 5 dicembre 2022

Il Segretario Generale

Tiziana Cignarelli

