



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

Segreteria Generale

sito internet: www.flp.it – email: flp@flp.it – PEC: flp@flppecc.it
tel. 06/42000358 - 06/42010899 - fax. 06/42010628

Roma, 2 dicembre 2022

Commissione Bilancio e Finanze della Camera dei Deputati Audizione delle parti sociali sulla Legge di Bilancio 2023

Documento integrativo della Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche alla memoria della Confederazione CSE sui temi del lavoro pubblico

La FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, sui contenuti più generali del Disegno di Legge di Bilancio (Fisco, Pensioni, Politiche del lavoro e del welfare) rinvia al documento predisposto dalla Confederazione CSE (Confederazione Indipendente Sindacati Europei), già acquisito agli atti di codesta Commissione.

Con la presente integrazione invece intende sottolineare alcuni aspetti più propriamente correlati alla propria attività di Organizzazione sindacale di categoria, maggiormente rappresentativa del personale dei comparti Pubblici con riferimento ai contenuti del DDL.

E' evidente, infatti, come molte delle azioni connesse alla realizzazione e alla concreta attuazione delle misure contenute nel Disegno di legge in esame e degli stessi Piani operativi del PNRR, passino proprio per il buon funzionamento delle Pubbliche Amministrazioni, chiamate a uno sforzo eccezionale per realizzare gli obiettivi posti, e per quanto concerne il PNRR, accedere concretamente ai fondi e ai finanziamenti previsti.

Intendiamo sottolineare invece, come le misure contenute nella Legge di Bilancio all'esame del Parlamento appaiono del tutto insufficienti e residuali in uno scenario assolutamente problematico, che necessiterebbe di importanti azioni di rafforzamento e di innovazione.

Decenni di tagli, di mancati investimenti, di sottovalutazione del ruolo dello Stato e delle sue funzioni, ha infatti impoverito in modo significativo la capacità e il funzionamento delle diverse amministrazioni, che oggi già fanno fatica ad assolvere a compiti ordinari e routinari, figuriamoci quelli straordinari in termini progettuati e innovativi che il PNRR richiede.

E' mancato in questi anni un disegno organico di investimenti che non si limitassero a interventi spot, ma che riscrivessero ambiti e competenze, oggi in molti casi duplicate, che semplificassero realmente le procedure, effettuando un'operazione di disboscamento di tutto quel groviglio di norme, primarie e secondarie, emanate dai diversi centri di responsabilità, che appesantiscono l'azione degli Uffici, deresponsabilizzano gli addetti, allontanano le decisioni.

E soprattutto non è stata affrontata la questione dei livelli salariali, assolutamente insufficienti, falcidiati da più di un decennio di blocco contrattuale e da incrementi irrisori.

Il tutto, in un quadro caratterizzato da percorsi di carriera bloccati, una mancata valorizzazione del personale, organici ridotti e notevolmente al di sotto della media di tutti i Paesi dell'Unione Europea, un'anzianità media degli addetti superiore ai 50 anni, politiche di reclutamento sottodimensionate,



Via Aniene, 14 – 00198 Roma





basate ancora in gran parte su contratti a termine e non attrattive per i bassi livelli salariali di ingresso, bassi livelli di digitalizzazione e di innovazione organizzativa.

Purtroppo, tutte queste criticità non vengono affrontate e anzi le risposte fornite appaiono non solo deludenti, ma in molti casi inaccettabili.

Sulla parte più propriamente di competenza del Disegno di Legge, che è quella relativa al finanziamento delle risorse necessarie per il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro scaduti da da ormai due anni (in alcuni settori come la Presidenza del Consiglio da circa 6), vengono di fatto congelati i rinnovi contrattuali e viene prevista unicamente l'erogazione di una somma una tantum, riassorbibile, pari all'1,5% di incremento degli stipendi, a titolo di acconto.

E' di tutta evidenza come tale "mancetta" sia del tutto inaccettabile a fronte di un'inflazione annua che solo per il 2022 si attesta intorno al 10%, e nella sua pochezza, sia anche iniqua, in quanto applica una percentuale fissa su livelli retributivi diversi come ad esempio quelli degli impiegati rispetto ai dirigenti, con il risultato che gran parte delle risorse sarà destinata a chi già guadagna di più.

Un indebolimento del potere di acquisto che avrà effetti non solo sulla vita di milioni di lavoratrici e lavoratori e sulle loro famiglie, ma avrà anche un effetto recessivo molto forte.

Chiediamo la modifica della norma, lo stanziamento necessario per il rinnovo dei contratti, il superamento dell'attuale inadeguato metodo di indicizzazione.

Il riferimento che si utilizza nei rinnovi contrattuali è infatti quello **dell'inflazione programmata** che viene fissato annualmente dal Ministero dell'Economia. L'indicatore, che esclude dal calcolo le variazioni dei prezzi dell'energia, è assolutamente inaffidabile e non più applicabile nella situazione attuale. **Uno strumento reale di collegamento tra inflazione e stipendi, abbandonato nel 1993, può e deve essere ripristinato, tenuto conto che è in vigore in altri Paesi dell'UE, come ad esempio il Belgio, senza che questo abbia comportato situazioni di paventato default.** In una situazione in cui i Contratti Nazionali si rinnovano a distanza di anni dalla scadenza naturale, una rivalutazione dello 0,50 % per anno a titolo di Indennità di Vacanza Contrattuale, o la stessa una tantum dell'1,50%, a fronte di un'inflazione che viaggia verso il 10 % è un vero scippo, e una misura che impoverirà sempre di più le lavoratrici e i lavoratori.

Riteniamo necessario quindi rinnovare i CCNL scaduti, prevedere già nella legge di bilancio le poste necessarie per tale annualità e farlo con criteri e metodologie nuove che tengano conto della situazione in corso.

Sulla PA poi stigmatizziamo il ripristino della logica dei tagli lineari e della spending review, con 800 milioni di tagli per le Amministrazioni centrali (tra cui l'Agenzia delle Entrate che dovrebbe ridurre nel 2023 numerosi Uffici sul territorio) e mancati nuovi investimenti, con il risultato che saranno ancora più a rischio gli obiettivi posti a base del PNRR su cui si registrano già notevoli ritardi.

Valutiamo inoltre negativamente quanto previsto all'art. 123 in materia di reclutamento di personale a tempo determinato, tramite le Agenzie per la somministrazione di lavoro interinale, per



le attività del Ministero dell'Interno connesse ai decreti flussi, che confermano e prorogano quanto previsto dal DL 73 del 2022.

A nostro parere gli interventi in materia di personale per detto Ministero non debbono prevedere iniziative estemporanee e di utilizzo di lavoro precario, ma caratterizzarsi per un rafforzamento a regime tramite assunzioni di professionalità a tempo indeterminato, considerati anche gli ulteriori adempimenti che graveranno sul personale di tale dicastero in presenza delle preannunciate ulteriori iniziative in materia di depenalizzazione dei reati.

Sulla Scuola è prevista una riduzione di risorse che potrebbe portare ad un taglio di 700 istituti in un biennio, soprattutto al sud. Prevista anche una drastica riduzione dei dirigenti scolastici.

Niente sulla soluzione al precariato che annovera oltre 200.000 supplenti, sull'incremento del personale ATA indispensabile per il funzionamento delle istituzioni scolastiche.

In tale quadro i 150 milioni di euro previsti per i miglioramenti economici del personale scolastico sono del tutto insufficienti, visti gli stipendi che sono tra i più bassi dell'Unione Europea.

Sulla Sanità, come per gli altri comparti Pubblici mancano le risorse per il rinnovo del CCNL, non sono previste significative assunzioni per garantire adeguati livelli di assistenza socio-sanitaria e le risorse stanziare per le professioni mediche e infermieristiche dei Pronto soccorso sono aumentate a 200 milioni rispetto agli attuali 80, ma con decorrenza 2024, e all'interno delle risorse che saranno destinate alla contrattazione collettiva.

Insomma, in controtendenza con quanto appariva ormai un dato acquisito rispetto alla necessità di riprendere una politica di reclutamento diffusa, professionalizzata e soprattutto non precaria, si ripropongono nella legge di bilancio logiche di lavoro interinale e precario, senza invece mettere in discussione le esternalizzazioni, e le privatizzazioni, che costituiscono la vera fonte di sprechi.

Per la FLP già da questa Legge di bilancio, oltre alle risorse per il rinnovo dei contratti, debbono emergere segnali chiari nella direzione di mettere fine alla stagione delle esternalizzazioni e delle operazioni in House che hanno dimostrato non solo di non produrre migliori e più efficienti servizi, ma che sono costati tanti soldi alla collettività.

Prevedere una stagione di nuove assunzioni, non precarie o a termine, che da un lato ripianino organici ormai agli sgoccioli, e che allo stesso tempo siano indirizzate verso le nuove professionalità necessarie.

Investire sulla digitalizzazione delle Amministrazioni, la reingegnerizzazione dei processi e soprattutto sulla interoperabilità delle banche dati.

La Segreteria Generale FLP