

INFORMATIVA\_80\_2022

Roma, 08 dicembre 2022

**Commissione Bilancio e Finanze della Camera dei Deputati**

**Audizione delle parti sociali sulla Legge di Bilancio 2023**

**Memoria di sintesi della Confederazione CSE**

**Documento integrativo della Federazione Lavoratori**

**Pubblici e Funzioni Pubbliche alla memoria della**

**Confederazione CSE sui temi del lavoro pubblico**

Si trasmettono i documenti CSE e FLP

L'Ufficio Stampa



# CSE

Confederazione Indipendente Sindacati Europei

Roma, 2 dicembre 2022

## **Commissione Bilancio e Finanze della Camera dei Deputati Audizione delle parti sociali sulla Legge di Bilancio 2023 Memoria di sintesi della Confederazione CSE**

### **PREMESSA**

I dati diramati dal Censis nel consueto rapporto annuale, diffuso proprio in queste ore, confermano come l'impennata dei prezzi dell'energia stia comportando una forte perdita del potere d'acquisto di lavoratori e pensionati.

L'indice dei prezzi al consumo è aumentato nel primo semestre del 2022 del 6,7% rispetto allo stesso periodo del 2021, mentre mediamente i salari da lavoro dipendente sono rimasti fermi. Il rapporto conferma come aumentino, in questo frangente, fortemente le disuguaglianze a danno dei più deboli e meno tutelati.

Più della metà dei lavoratori dipendenti in Italia, quasi sette milioni, è attualmente in attesa del rinnovo contrattuale. È un'attesa che mediamente dura circa 3 anni.

Nel settore privato inoltre circa 4 milioni di lavoratori non raggiungono neanche una retribuzione annua di 12.000 euro.

Il lavoro dipendente non protegge più dai rischi, basti pensare che in povertà relativa si trova circa il 10% degli occupati.

Dal disegno di legge in esame, a fronte della grave situazione congiunturale già compromessa da due anni di pandemia e aggravata dalla crisi energetica e dal conflitto in Ucraina, non emergono invece soluzioni strutturali capaci di intervenire con decisione sulle misure a sostegno dei redditi, alla lotta alla povertà, alla ripresa dell'economia.

Al di là delle misure mirate a cercare di affievolire la bolletta energetica su imprese e famiglie, che incidono in gran parte sulle risorse disponibili, registriamo, su ambiti strategici, interventi in qualche misura assolutamente limitati, o addirittura contrassegnati da scelte di campo per noi non condivisibili.

Con tale documento tratteremo le valutazioni e le proposte della Confederazione CSE su alcuni dei capitoli fondamentali della manovra di bilancio, fermo restando eventuali ulteriori integrazioni che potremo far pervenire sugli altri aspetti del DDL in esame.

## FISCO

In particolare evidenziamo il **carattere iniquo delle misure in ambito fiscale** con la previsione della flat tax al 15% per i redditi da lavoro autonomo fino a 85.000 euro, mentre lavoratori dipendenti e pensionati sono tassati alla fonte, con aliquote ben più alte, e con la riproposizione dell'**ennesimo condono delle cartelle esattoriali**, che premia i furbi e penalizza chi le tasse le ha pagate.

Così come l'aumento dell'utilizzo del contante fino a 5.000 euro è un chiaro segnale nella direzione di chiudere un occhio sulle transazioni in nero e sull'evasione fiscale. Inoltre innalzare l'obbligo di accettare pagamento con il POS a 60 euro, unitamente alle altre misure sopra evidenziate, conferma la tendenza a un approccio assolutamente inaccettabile con evidenti segnali di voler abbassare la guardia nel contrasto all'evasione e alle attività in nero (già molto relativa nel nostro Paese con un'evasione fiscale stimata in circa 100 miliardi di euro annui).

La sostanziale conferma delle percentuali di abbattimento del **cuneo fiscale** varate dal Governo Draghi, incidono molto relativamente sulla tenuta del potere di acquisto, a fronte dell'aumento galoppante dell'inflazione. Su questo punto sarebbe auspicabile un intervento più significativo, così come appare necessario superare la differenziazione del trattamento fiscale del salario accessorio, estendendone l'efficacia anche al lavoro pubblico.

**La CSE auspica che sul fisco si lavori per una riforma organica, che confermi i principi costituzionali della progressività e dell'equità, e che soprattutto preveda che si recuperino le ingenti risorse sottratte al fisco che oggi fanno gravare il peso quasi esclusivamente sui redditi da lavoro dipendente e da pensioni.**

## PENSIONI

A distanza di oltre dieci anni dalla c.d. riforma Fornero e secondo un copione che peraltro abbiamo già visto negli anni precedenti, **le misure in materia pensionistica della legge di bilancio hanno la solita connotazione di provvedimenti parziali a tampone in attesa della riforma che verrà**, tesi solo a limitare i danni di una applicazione piena della Fornero.

**Questa manovra di bilancio usa il sistema previdenziale come cassa**, togliendo più risorse di quanto ne assegni, atteso che, come ben dimostrano i numeri della manovra, il sistema previdenziale contribuisce con 2,1 mld di euro, che sono frutto dei tagli operati, a una manovra pari complessivamente a 35 mld. **Fare cassa con i pensionati, come la manovra di bilancio propone, è una circostanza nuova e inaccettabile.**

Entrando nel merito delle misure **valutiamo negativamente la scelta, a nostro giudizio assolutamente inopportuna, operata dal Governo nel DDL Bilancio di modificare l'impianto della perequazione e i suoi effetti sugli aumenti delle pensioni da gennaio p.v..**



Infatti, rispetto all'incremento del 7,3 % fisso, previsto nel DM a firma Giorgetti del 9.11.2022, con le nuove regole del DDL vi sarà un lievissimo incremento delle pensioni minime (poco più di 15 euro mensili nel biennio), la riconferma della percentuale di perequazione fissata dal MEF per gli assegni pensionistici fino a 4 volte la minima, **ma un'indicizzazione più bassa a partire dalle pensioni lorde da 2.100 euro**, (1.400/1.500 € netti al mese, non proprio pensioni d'oro), che subiranno una evidente perdita di potere d'acquisto, che diventerà sempre più corposa man mano che cresce l'assegno pensionistico.

Per quanto concerne la cosiddetta **Quota 103** (41 anni di contributi e 62 anni di età anagrafica) la disposizione prevede l'applicazione di un tetto dell'assegno pensionistico pari a 5 volte il trattamento minimo (circa 2.650 €), che si applicherà sino al raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia (67 anni), il che comporterà, per il periodo di pensione pre 67 anni, una decurtazione dell'assegno. Contestualmente è previsto un incentivo per chi matura i requisiti per "quota 103" e decide di non usufruirne, che si vedrà versare i contributi direttamente in busta paga e non all'Ente previdenziale aumentandone così l'importo di circa il 10%.

**La CSE chiede invece la possibilità di uscire dal lavoro con 41 anni di contributi, senza ulteriori vincoli e condizioni. La scelta del Governo di coniugare tale previsione con il vincolo anagrafico dei 62 anni d'età, ne limita fortemente la portata (le ultime stime parlano solo di 42mila lavoratori come potenziali fruitori).**

Valutiamo inoltre negativamente le modalità di proroga di **OPZIONE DONNA** con riferimento sia all'innalzamento del limite di età a 60 anni, che alla previsione di affievolire tale limite a seconda dei figli (59 con un figlio, 58 con due figli) che restringe inopinatamente e senza un criterio ragionevole, la platea delle donne potenziali utilizzatrici, limitate alle categorie precedentemente richiamate.

**Come CSE chiediamo la conferma degli attuali requisiti, cancellando altresì l'obbligo di ricalcolo contributivo.**

Giudichiamo positivamente la proroga di **APE SOCIALE** e chiediamo la riduzione a 30 anni del requisito contributivo per i lavori gravosi, ampliando ulteriormente la platea delle attività usuranti, che nell'attuale formulazione non fotografano tutte le situazioni meritevoli di tutela, che andrebbero implementate con l'inserimento di altre figure, a partire dagli operatori della sanità (personale infermieristico, OSS e socio sanitario) e socio assistenziale.

In definitiva appare evidente come il combinato disposto tra la mancanza di una significativa flessibilità nelle uscite dal lavoro, il depotenziamento di "opzione donna" e la minore tutela del potere d'acquisto delle attuali pensioni, costituiscono scelte per noi assolutamente inaccettabili, di sottrarre risorse al sistema pensionistico per destinarle ad altri soggetti (partite IVA in primis), e di fare così cassa con le pensioni.

## LAVORO PUBBLICO

**Sul lavoro pubblico vengono congelati i rinnovi contrattuali scaduti a dicembre 2021 e viene prevista solo l'erogazione di una somma una tantum pari all'1,5% di incremento degli stipendi, a titolo di acconto.**

È 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%.

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.

**Per la Confederazione CSE e la Federazione di categoria FLP (Federazione Lavoratori pubblici e Funzioni Pubbliche) bisogna superare l'attuale inadeguato metodo di indicizzazione** all'aumento dei prezzi (IPCA). 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.** Così come è **inaccettabile il valore attuale della cosiddetta Indennità di Vacanza Contrattuale** individuata nella legge di bilancio 2022 nella misura dello 0,30 % fino a giugno 2022 e dello 0,50% a decorrere a luglio 2022. In una situazione in cui i Contratti nazionali si rinnovano a distanza di anni dalla scadenza naturale, una rivalutazione dello 0,50 % per anno, 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 a dicembre 2021, prevedere già in questa 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 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.

## LAVORO E WELFARE

Le misure per il welfare (Iva agevolata su alcuni prodotti per l'infanzia, incremento dell'assegno unico e universale, aumento del congedo parentale), sono condivisibili, ma insufficienti, mentre l'indebolimento del reddito di cittadinanza e la mancata previsione del salario minimo, rendono più poveri e meno tutelati ampi settori della nostra popolazione, che faticano ormai ad arrivare a metà mese.

Così come aumenta la precarietà e il lavoro sottopagato con la riproposizione dei voucher la cui applicabilità e portata viene addirittura aumentata rispetto al 2017.

Positiva invece la norma contenuta art. 66 del DDL che prevede un **ampliamento del congedo parentale per i lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati**, attualmente concesso ad entrambi i genitori alternativamente, fino ai 12 anni di età del figlio. In particolare si prevede per il 2023 che uno dei mesi di congedo parentale per la **sola madre lavoratrice**, da fruire entro il sesto anno di vita del bambino, sia indennizzato all'80% della retribuzione imponibile invece che 30%. Fattispecie questa comunque in controtendenza rispetto alla recente raccomandazione della direttiva europea volta a favorire la parità dei sessi nel lavoro di cura e accudimento dei figli. **Chiediamo come CSE l'estensione del beneficio ad entrambi i genitori e la previsione dell'innalzamento dell'età del bambino a 12 anni.**

## CONCLUSIONI

Per cambiare una manovra che si caratterizza per un approccio recessivo e non espansivo, che aumenta le diseguaglianze, non interviene sul recupero del potere di acquisto di lavoratori e pensionati, innesta elementi di forte iniquità nel campo fiscale con il superamento del principio costituzionale della progressività delle imposte, occorre a nostro parere rafforzare le misure di sostegno, costruendo una visione di sviluppo che privilegi la crescita, la ripartenza dell'economia, privilegiando quella green e ad alto tasso tecnologico, ponendo le basi per una necessaria autonomia energetica.

È necessario, a tal fine, contare sulla disponibilità di ulteriori stanziamenti, aumentando la tassazione sulle speculazioni e sugli extraprofiti, utilizzando appieno tutte le risorse europee non utilizzate, accelerando la realizzazione del PNRR, non escludendo un nuovo, e probabilmente necessario, scostamento di bilancio per affrontare al meglio questa difficile fase.

La Segreteria Generale CSE



FEDERAZIONE  
LAVORATORI PUBBLICI  
E FUNZIONI PUBBLICHE

**Segreteria Generale**

sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it) – email: [flp@flp.it](mailto:flp@flp.it) – PEC: [flp@flppecc.it](mailto: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