

AUDIZIONE CISL Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162

Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica

Ancora una volta, come è prassi ormai da diversi anni, ci troviamo di fronte ad un provvedimento estremamente frammentario ed articolato che contiene da un lato misure di proroga dell'efficacia delle leggi in scadenza, dall'altro misure che posticipano l'entrata in vigore di disposizioni normative.

Oltre alla difficoltà oggettiva di ricostruire un quadro giuridico chiaramente intellegibile in ordine alle tematiche affrontate, la CISL evidenzia in premessa come il differimento delle scadenze temporali delle disposizioni è destinato ad incidere, in alcuni casi negativamente, sul merito e sull'efficacia delle stesse.

Segnaliamo di seguito le questioni che la CISL ritiene, in tal senso, di maggior rilevanza e che richiede debbano essere inserite nel Decreto Mille proroghe tramite la legge di conversione dello stesso.

MERCATO DEL LAVORO - RIFINANZIAMENTO AMMORTIZZATORI SOCIALI

Cassa integrazione straordinaria

Stante la possibilità di derogare al limite di durata massima di 24 mesi per la cassa integrazione straordinaria previsto dal Jobs Act, con un rifinanziamento a carico della fiscalità generale, in tre casi, ovvero imprese operanti in aree di crisi industriale complessa; imprese strategiche con piani di risanamento complessi; imprese in cessazione di attività, la LdB 2020 stanziava 55 mln/€ per finanziare la proroga Cigs nelle aree di crisi complessa, ma non prevede finanziamenti per le altre due situazioni.

Anche se per le aree di crisi complessa le risorse residue sommate al nuovo stanziamento potrebbero ipoteticamente colmare il fabbisogno, tuttavia, confrontando quanto già speso per il 2019 con le risorse disponibili per il 2020, si evince che mancano almeno 250 milioni per finanziare nel 2020 le proroghe di Cigs per le altre due situazioni relative alle imprese strategiche e alle cessazioni.

Aree Crisi Complessa

Nella norma per le aree di crisi complessa vengono comprese le aree del Fermano-Maceratese e di Torino riconosciute nell'ultimo anno, ma sono rimaste fuori le aree di crisi complessa di Campania e Veneto.

La CISL richiede che queste due aree vengano recuperate con una norma ad hoc nel testo definitivo del decreto milleproroghe.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Commissione Consultiva permanente

In merito alla Commissione Consultiva permanente prevista dal Dlgs 81/08 la CISL richiede di tornare alla composizione originaria tripartita, ovvero amministrazioni, parti datoriali, parti sindacali, aventi maggiore rappresentatività a livello nazionale e quindi si richiede la soppressione dell'articolo 20, comma 1, lett. c) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, che in tema di composizione della Commissione prevede l' inserimento di soggetti tecnici quali l' Anmil, non previsti, e che potrebbero far incorrere in una procedura di infrazione a livello europeo perché si contravverrebbe il modello comunitario

Organismi Paritetici

La CISL richiede di prevedere, tramite un comma aggiuntivo (comma 8 ter) all'art.51 del D.Lgs 81/08 s.m., criteri identificativi dei soggetti abilitati a svolgere i compiti riservati agli organismi paritetici, istituendo un repertorio nazionale.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In tema di pubblica amministrazione, numerosi sono stati gli emendamenti presentanti e non accolti in sede di approvazione della legge di Bilancio, in questa sede ci limitiamo a segnalare i seguenti.

Superamento tetto del salario accessorio ed Elemento Perequativo

E' necessario procedere alla soppressione del tetto al salario accessorio imposto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017 (Mafia) al fine di superare la confusione normativa ed il contenzioso che essa ha generato in merito alla gestione delle risorse destinate al predetto trattamento per il personale a sostegno degli interventi da parte delle amministrazioni tese a migliorare e ampliare l'organizzazione dei servizi alla collettività.

Assunzioni nella pubblica amministrazione

Valutando lo straordinario processo di turnover che interesserà il pubblico impiego di qui ai prossimi anni, sia per effetto dell'elevata età media del personale non dirigente e dirigente che per l'introduzione della quota 100, è a nostro avviso utile ed opportuno che le pubbliche amministrazioni possano disporre di uno strumento in grado di valorizzare la professionalità, l'esperienza, la competenza organizzativa del personale già in servizio. In uno scenario caratterizzato da un profondo e radicale cambiamento della forza lavoro nel pubblico impiego, ed in considerazione della scarsità delle risorse strumentali di cui dispongono le amministrazioni, tale valorizzazione consente di assicurare la continuità e l'adeguatezza qualitativa degli standard di servizio garantiti a cittadini ed imprese.

Per questo riteniamo necessario estendere la portata applicativa dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs 75/2017 al fine di attribuire alle pubbliche amministrazioni la facoltà di attivare, nei limiti delle facoltà assunzionali vigenti, procedure selettive riservate al personale in servizio per il passaggio fra le aree, fino al 50% delle nuove assunzioni previste dai piani di fabbisogno, al fine di valorizzare le professionalità interne, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

Come pure, a nostro avviso, andrebbe valorizzato in modo più appropriato, tramite la facoltà da attribuire alle amministrazioni nei processi di reclutamento della dirigenza, l'apporto garantito da oltre un biennio dal personale di ruolo inquadrato nelle fasce apicali delle aree/categorie dei

comparti, in possesso dei necessari titoli e delle competenze, a fronte della carenza di figure dirigenziali di riferimento

Estensione del congedo di paternità ai lavoratori dipendenti dei comparti del pubblico impiego

La legge 28 giugno 2012, n. 92 ha previsto all'art. 4, comma 24 l'obbligo per il padre lavoratore dipendente di astenersi dal lavoro, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio. Tale previsione, che si inseriva nelle misure di promozione della paternità e della conciliazione vita/lavoro era dettata in via sperimentale per i soli anni 2013, 2014 e 2015 e non si applicava ai lavoratori dipendenti dalle pubbliche amministrazioni in quanto, la stessa legge 92/2012 ai commi 7 e 8 dell'art. 1, disponeva un percorso di armonizzazione della disciplina da essa prevista per i pubblici dipendenti. Il legislatore pur essendo intervenuto in più occasioni su quella norma, ampliando di volta in volta il numero di giornate e il periodo di vigenza, non ha mai esteso la fruizione di tale misura ai lavoratori del pubblico impiego. Si tratta, con tutta evidenza, di una ingiustificata disparità di trattamento poiché la garanzia delle tutele connesse alla genitorialità non può essere subordinata alla natura, pubblica o privata, del datore di lavoro. Al fine di sanare questo vulnus si propone l'adozione dell'intervento di armonizzazione previsto dal comma 8 della legge 92/2012.

Misure per la detassazione dei premi di risultato erogati ai lavoratori dipendenti dei comparti del pubblico impiego

E' necessario concedere, in via sperimentale per l'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni un'agevolazione fiscale sui premi di risultato erogati in attuazione dei contratti collettivi integrativi degli enti o delle amministrazioni, ottenuti a seguito di piani o progetti volti ad accrescere la produttività, qualità, l'efficienza organizzativa e l'innovazione dei medesimi enti o amministrazioni, ai fini del miglioramento della qualità dei servizi erogati.

ISTRUZIONE

Proroga per l'anno scolastico 2020/21 della quota destinata alle assunzioni in ruolo da Concorso scuola secondaria bandito nel 2018.

Ciò viene richiesto in applicazione delle disposizioni transitorie contenute nell'articolo 17, comma 2, lettera b) del D.L.vo 59/2017 (cosiddette GMRE) che sono state pubblicate in molti casi con un anno di ritardo. Siccome il primo dei due anni cui era destinato il 100% dei posti non è stato pertanto utile per le assunzioni. Ciò giustifica la proroga all'a.s.2020/201 della quota pari al 100% delle disponibilità.

Dirigenti Scolastici: scorrimento graduatoria idonei

Al fine di provvedere alla copertura di tutti i posti vacanti e disponibili della dotazione organica dei dirigenti scolastici come definita dal DM 8/5/2019, n. 405, nelle more delle conclusioni del prossimo concorso per il reclutamento dei predetti dirigenti secondo le disposizioni di cui al comma 1, lett. da a) a f) del presente articolo, si chiede che il MIUR possa essere autorizzato a procedere alla nomina a decorrere dal 1° settembre 2020 di dirigenti scolastici, previo scorrimento della graduatoria di merito dei candidati risultati idonei al concorso per titoli ed esami bandito con DM 23 novembre 2017 del Direttore Generale per il Personale Scolastico, pubblicato sulla G.U. – 4^a Serie Speciale – n. 90 del 24/11/2017”.

Posposizione dei termini di cui all'art.1, comma 107, L. 107/2015

Si propone di posporre il termine (originariamente 2019/2020) a 2022/2023. Tale modifica è necessaria per consentire ai docenti con il titolo di studio previsto dal DPR 19/2016 e successive modifiche ed integrazioni di potersi inserire in III fascia di Istituto, in forza del titolo di studio. L'intervento è indispensabile a causa del limitato tempo a disposizione degli interessati per acquisire i CFU (Crediti formativi universitari) richiesti; inoltre, al personale ITP (insegnante tecnico pratico) di nuova iscrizione nella graduatoria di istituto verrebbero richiesti, come requisito ineludibile, i CFU, mentre gli stessi, in forza della deroga contenuta all'art.22, 2° comma del D.Lgs.59/2017, potrebbero comunque partecipare al concorso ordinario e quindi entrare in ruolo SENZA i 24 CFU (il periodo transitorio previsto dal D.Lgs.59/2017 è previsto fino a tutto il 2024/25).

Fondo unico per i dirigenti scolastici

Si pone la necessità di reperire risorse economiche indispensabili per evitare una diminuzione della retribuzione di dette figure professionali (i Contratti integrativi regionali sul Fondo Unico Nazionale non sono ancora stati stipulati e le retribuzioni sono erogate tuttora sui parametri del 2016/2017, con il consistente rischio che si verifichi un'incapienza del FUN rispetto agli anni di riferimento) si propone di modificare le previsioni di cui all'art. 1, comma 86 della L. 107/2015, prevedendo di sostituire l'originale termine previsto dell'anno 2017 con gli anni 2018, 2019, 2020 e un recupero di liquidità di 14 mln. di euro.

Dirigenti servizi amministrativi (DSGA)

Poiché la *ratio* della progressione tra le aree prevista dall'art.22 del D.Lgs.75/2017 è quella di valorizzare l'esperienza professionale maturata dal personale già in servizio nella P.A, si propone di prevedere la possibilità di derogare al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso esterno a tali posizioni. Nell'ambito delle funzioni amministrative svolte nella scuola, l'esperienza professionale da valorizzare attraverso lo strumento della progressione di cui alla norma in oggetto è soprattutto quella degli assistenti amministrativi a lungo operanti come facenti funzioni di DSGA. Tale mansione superiore è stata ogni anno assegnata dall'Amministrazione agli assistenti amministrativi prescindendo dal possesso della laurea. Solo grazie all'impegno del personale facente funzione di DSGA è stato possibile fin qui garantire il funzionamento di centinaia di scuole. Imporre oggi il vincolo del possesso della laurea per accedere alla mobilità professionale a personale di cui l'Amministrazione si è avvalsa per anni, benché ne fosse privo, nello svolgimento di indispensabili mansioni superiori, appare non solo manifestamente illogico, ma vessatorio ed iniquo.

STABILIZZAZIONE LSU/LPU APPALTI STORICI

In ossequio al piano assunzionale dei lavoratori socialmente utili degli appalti storici, considerata la necessità di operare a garanzia di una stabilizzazione del loro complesso all'interno dei servizi della pubblica amministrazione, gli esuberanti generatisi dal processo di inserimento nei ruoli della PA dovranno essere inseriti in apposita graduatoria di merito e riassorbiti attraverso lo scorrimento della stessa. In attesa della completamento della stabilizzazione dell'intero bacino, si dovrà prevedere per tale tipologia di lavoratori, una specifica misura di sostegno al reddito.

PREVIDENZA

Valorizzazione a fini pensionistici del part-time verticale

I lavoratori in part-time verticale o ciclico del settore privato, in larga parte donne, sono pesantemente penalizzati dal punto di vista previdenziale dal momento che i periodi di sospensione dell'attività lavorativa non sono considerati utili ai fini del raggiungimento del diritto a pensione in base all'attuale normativa italiana. Per queste ragioni e per la discriminazione che subiscono sia nei confronti dei lavoratori a tempo pieno sia nei confronti dei lavoratori in part-time orizzontale per lo stesso numero di ore lavorative, l'Italia è stata condannata nel 2010 dalla Corte di Giustizia Europea e numerose sono oramai le sentenze di Cassazione favorevoli ai lavoratori. Tuttavia, per l'applicazione generalizzata della valorizzazione a fini pensionistici di questi periodi è necessario un intervento normativo, intervento che è stato sollecitato da tempo dalle Organizzazioni Sindacali e appare quanto mai urgente, oltre che opportuno sia per la tutela degli interessati sia per evitare di far gravare sulle finanze pubbliche i costi di un contenzioso che vede lo Stato costantemente soccombente. Non si prevede alcuna copertura finanziaria poichè il diritto viene già riconosciuto a coloro che attivano le vie legali.

Revisione criteri di accesso ad Ape sociale e precoci per mansioni gravose

A seguito dei monitoraggi del 2017, 2018, 2019 sulla sperimentazione dell'Anticipo Pensionistico (Ape Sociale) e della pensione per lavoratori precoci è risultato evidente come i criteri posti per l'identificazione delle categorie di lavori gravosi siano risultati troppo stringenti così da precludere a molti lavoratori l'accesso a questa prestazione. Per questo la CISL chiede che sia operata una concreta revisione dei requisiti citati con il superamento dei codici Istat indicati nella tabella A allegata al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 5 febbraio 2018, trovando nella certificazione rilasciata dal datore di lavoro (AP116) e nella documentazione in possesso del lavoratore (contratto di lavoro, buste paga, ecc) il reale riconoscimento dell'attività lavorativa svolta anche in termini di durata. Sarà anche necessario ricomprendere un monitoraggio per le domande dei cosiddetti precoci a metà anno, con le stesse scadenze previste per l'ape sociale. La misura non comporta oneri aggiuntivi rispetto alle risorse già stanziare.

Fondo Esattoriali

Il Fondo Esattoriali, gestito dall'Inps e disciplinato dalla Legge n. 377/1958, riconosce ai lavoratori del settore un trattamento pensionistico integrativo della assicurazione generale obbligatoria e la liquidazione delle prestazioni di capitale dovute come Trattamento di Fine Rapporto. Tutti i lavoratori del settore devono obbligatoriamente essere iscritti al Fondo e lo stesso è finanziato con una contribuzione obbligatoria complessiva del 5,5 per cento della retribuzione annua (3,30 per cento a carico dell'azienda, 2,20 per cento a carico dei lavoratori). In questo scenario si è posta "storicamente" la necessità di rivedere l'attuale assetto del Fondo di previdenza integrativo in quanto l'evoluzione delle norme previdenziali, dalla riforma Dini del 1995 alla legge Fornero del 2011, di fatto hanno reso inesigibile la prestazione da parte del Fondo, a fronte però dell'obbligatorietà del versamento contributivo. Il decreto 8 maggio 2018 n. 55 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dando attuazione dall'art.1, comma 9-bis, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, e successive modificazioni e integrazioni, ha previsto l'introduzione di una pensione aggiuntiva al trattamento previsto dall'Assicurazione Generale Obbligatoria valorizzando tutti i contributi versati mediante il sistema di calcolo contributivo in attuazione dei principi e dei criteri direttivi della L. 335/1995. E' tuttavia indispensabile un intervento normativo che consenta di valorizzare la contribuzione versata nel Fondo, fin dalla prima iscrizione, quindi anche per i periodi precedenti il 1996, come quota di pensione aggiuntiva. La misura ha ampia copertura finanziaria nota anche alla

Ragioneria Generale dello Stato che infatti a suo tempo bollinò la norma contenuta nella legge n. 225/2016 di conversione del decreto legge n. 193/2016 sopra citato.

Esodati

E' necessario trovare una soluzione definitiva al problema degli esodati, ancora esclusi dalla possibilità di un accesso al pensionamento visto la cd riforma Fornero che ha determinato un allungamento dei requisiti pensionistici.

Prescrizione contributi dipendenti pubblici

La Cisl apprezza che all'ultimo comma dell'art. 11 del decreto legge "milleproroghe" sia stata prevista la sospensione della prescrizione dei contributi dei dipendenti pubblici fino al 2026 per i periodi fino al 2015, tuttavia riteniamo necessario segnalare che tale sospensione del termine dovrebbe essere estesa, per ragioni di equità, anche ai lavoratori e alle lavoratrici, non dipendenti pubblici, delle scuole parificate che facenti capo alla ex Cassa pensioni insegnanti scuole parificate successivamente inglobata nell'ex Gestione INPDAP, ed ora INPS.

MEZZOGIORNO

Zes (Zone economiche speciali)

La legge di bilancio all'articolo 1 comma 326 ha abrogato l'articolo 34 del dl 30 aprile 2019 N° 34, convertito con modifiche dalla legge 28 giugno 2019 n 58, che prevedeva la definizione di un Piano grandi investimenti nelle zone economiche speciali destinando allo scopo 300 milioni di euro. Le risorse sono state spostate dal Piano grandi investimenti ZES al nuovo fondo per la crescita delle PMI – Fondo cresci al SUD. La CISL, vista la rilevanza strategica delle Zone economiche speciali richiede che il finanziamento di 300 milioni venga ripristinato e che si operi per dare una forte spinta programmatica ed economica alle Zone economiche speciali

Clausola 34%

La CISL apprezza che il decreto milleproroghe preveda all'articolo 30 i criteri per la definizione del decreto per l'attuazione della clausola del 34% per le Regioni del Mezzogiorno".