



Osservazioni di FP-CIDA e CIMO-ASMD su "regolamento di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti"

23 maggio 2013

Presentazione

FP-CIDA (Federazione Nazionale dei dirigenti e delle alte professionalità della Funzione Pubblica) e CIMO-ASMD (Coordinamento Italiano dei Medici Ospedalieri - Associazione Sindacale dei Medici Dirigenti) sono le due maggiori organizzazioni aderenti alla Confederazione CIDA - Manager e Alte Professionalità per l'Italia, rappresentative dei dirigenti e delle alte professionalità operanti nel settore pubblico:

- dirigenti degli organi a rilevanza costituzionale
- dirigenti dei Ministeri
- dirigenti degli Enti pubblici non economici
- dirigenti degli Enti regione e degli Enti locali
- dirigenti delle Aziende ad ordinamento autonomo
- dirigenti, ricercatori e tecnologi degli Enti di ricerca
- dirigenti e alte professionalità degli Istituti Scolastici
- dirigenti delle Università
- dirigenti dei Consorzi industriali
- dirigenti degli Enti previdenziali privatizzati
- dirigenti dell'ENAC
- dirigenti della SIAE
- quadri delle amministrazioni pubbliche
- medici del S.S.N.

Posizione sulla proroga del blocco della contrattazione e degli aumenti retributivi

Si rileva innanzitutto che l'ultimo rinnovo contrattuale è stato quello definito per il quadriennio 2006-2009. Il previsto passaggio alla durata triennale dei contratti, quindi, non si è ad oggi realizzato.

Nel 2010 è stata corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale, mentre nel 2011 è entrato in vigore il blocco della contrattazione collettiva e di qualsiasi incremento retributivo individuale.

Il blocco degli incrementi retributivi ha interessato non solo gli automatismi stipendiali delle categorie per le quali tali automatismi sono previsti - come il titolo del regolamento in esame potrebbe indurre a ritenere - ma anche, per il personale contrattualizzato, *"le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree"* (cfr. DL 78/2010, art. 9 c. 21, ultimo periodo).

Per effetto di tale blocco, come si evince dagli ultimi dati ISTAT relativi a febbraio 2013¹, la crescita retributiva nel settore pubblico tra dicembre 2010 e febbraio 2013 è risultata nulla, a fronte di una crescita media del settore privato, nello stesso periodo, del 4,9%. Si può stimare che, a fronte inflazione del 7,5% registrata nel 2010-2012, i dipendenti pubblici abbiano perso mediamente oltre 1.600 euro di reddito.

Il regolamento in questione intende ora bloccare ulteriormente, fino a tutto il 2014, ogni meccanismo di adeguamento degli stipendi, ivi compresa l'erogazione degli incrementi dell'indennità di vacanza contrattuale previsti per il biennio 2013-2014, ed estendere all'anno 2013, per il personale della Scuola, la sospensione della maturazione delle posizioni stipendiali e dei relativi incrementi economici. Vengono altresì bloccate, senza possibilità di recupero, le procedure contrattuali e negoziali ed i conseguenti incrementi economici ricadenti negli anni 2013-2014.

FP-CIDA e CIMO-ASMD dichiarano del tutto inaccettabile che si voglia insistere, con la proroga del blocco in questione, su una strada "punitiva" nei confronti del pubblico impiego: dirigenti, professionisti, quadri delle Pubbliche Amministrazioni hanno già pagato un conto salato sul versante retributivo e su quello di una consistente riduzione delle dotazioni organiche: hanno con ciò già dato il loro contributo per il risanamento economico del Paese.

Per le categorie dei dirigenti, professionisti e quadri, rappresentate dalla FP-CIDA e dalla CIMO-ASMD, i tagli degli organici a parità di volume di attività complessiva si sono tradotti in una crescita esponenziale delle responsabilità individuali, senza corrispondenti riconoscimenti economici. Tale situazione non potrà mancare di produrre in prospettiva effetti negativi sul buon andamento delle amministrazioni e degli enti pubblici.

Il blocco quadriennale della contrattazione, ancor più se ulteriormente protratto, impedirebbe inoltre al confronto negoziale di intervenire con le necessarie manovre perequative a favore di categorie fino ad ora ingiustamente penalizzate.

FP-CIDA e CIMO-ASMD ritengono pertanto che il regolamento di proroga debba essere ritirato, e debba essere urgentemente avviato un confronto, anche alla luce del protocollo d'intesa tra Governo e Confederazioni sindacali del maggio 2012, per una revisione delle politiche nei confronti dei pubblici dipendenti in particolare dei dirigenti e delle alte professionalità, che ristabilisca un clima di serenità nelle pubbliche amministrazioni, a vantaggio di tutta la collettività, con il ripristino di una regolare attività contrattuale - a partire dalla definizione dei nuovi comparti e aree di contrattazione in modo da salvaguardare le specificità professionali -, il superamento dei gravi problemi del precariato, la riapertura di itinerari di reclutamento certi nei tempi e nelle modalità.

Si riportano nel seguito, a titolo esemplificativo, alcune situazioni caratterizzate da una forte specificità e nelle quali il blocco della contrattazione e degli incrementi retributivi, unitamente ai provvedimenti limitativi sugli organici, sta provocando situazioni fortemente negative per il personale interessato.

1 v. elaborazione ARAN

http://www.aranagenzia.it/attachments/article/3183/Contr_2013%20-%2001%20-%2002_cambio%20base.xls

Dirigenza scolastica e Direzione dei Servizi Generali e Amministrativi

Tagli degli organici, aumento delle responsabilità e perdurare – per i Dirigenti Scolastici - della sperequazione economica rispetto alla altre categorie della dirigenza, stanno producendo conseguenze decisamente negative sulla condizione lavorativa di Dirigenti Scolastici e Direttori SGA.

Dall'anno scolastico 2011/2012 al prossimo 2013/2014 il numero delle Istituzioni Scolastiche autonome passa da 10.213 ad 8.646 unità con corrispondente perdita di altrettanti posti di lavoro per Dirigenti Scolastici e Direttori SGA. Le scuole aumentano in dimensione e complessità con conseguente gravame di funzioni e responsabilità per le citate figure apicali. Va aggiunto che nelle scuole classificate come sottodimensionate le funzioni di Dirigente e Direttore non possono essere esercitate in via esclusiva (vedi art. 19 Legge 111/2011 e s.m.i.). Vi sono, pertanto, scuole sottodimensionate con un Dirigente in reggenza e un Direttore con incarico aggiuntivo. Ne consegue che l'organico di diritto dei dirigenti scende a 8.092 unità.

Peraltro, mentre il Dirigente in reggenza in altra scuola riceve una retribuzione aggiuntiva – seppur inadeguata – il Direttore con incarico aggiuntivo non riceve ancora la prevista indennità mensile per la seconda scuola, poiché l'apposita sessione negoziale in sede ARAN non si è ancora nemmeno avviata.

I Dirigenti Scolastici, inoltre, a causa del blocco della contrattazione, dovrebbero continuare a soffrire, rispetto alla altre categorie della dirigenza, della sperequazione economica dalla quale sono stati colpiti ininterrottamente dal 2000 ad oggi.

Infatti, nonostante svariate prese di posizione governative (ben tre governi di diversa estrazione politica: Amato nel 2000, Berlusconi nel 2001, Prodi nel 2007 hanno assunto l'impegno di equiparare sul piano retributivo i dirigenti scolastici agli altri dirigenti delle pubbliche amministrazioni), nonostante un ordine del giorno approvato dalla Camera dei deputati il 29 luglio 2008 con il quale si impegnava il Governo «*a dare seguito alle intenzioni istituzionalmente espresse [...] al fine di realizzare, con appositi stanziamenti, il completo riallineamento retributivo dei dirigenti scolastici ai dirigenti pubblici di seconda fascia*», nonostante le indicazioni in proposito contenute negli atti di indirizzo all'ARAN, continua a permanere una forte sperequazione retributiva. Basta considerare che la differenza retributiva annua tra un dirigente scolastico e un dirigente di seconda fascia dei ministeri ammonta a € 29.238,97, considerando la retribuzione media di posizione e quella minima di risultato. Nei 12 anni intercorsi dall'ingresso nella dirigenza i dirigenti scolastici hanno perduto più di 350.000,00 € rispetto agli altri dirigenti pubblici. Tutto ciò a fronte di un aumento dei carichi di lavoro e delle conseguenti responsabilità nella misura almeno corrispondente al calo dell'organico (25%).

Dirigenza medica

Per la dirigenza medica, l'attuale assetto contrattuale prevede che il salario di ingresso sia uguale al salario di uscita; infatti il neo assunto ha lo stesso tabellare ed indennità di specificità medica del direttore di struttura complessa (ex primario) o del responsabile di struttura semplice o del medico che va in quiescenza.

Ciò che cambia è la retribuzione di risultato, la retribuzione di posizione, la retribuzione di "disagio" o fondo accessorio e l'indennità di esclusività di rapporto, destinate a remunerare attività diverse e a differenziare la maggiore professionalità o il maggior impegno.

Per i tre fondi è prevista una riduzione proporzionale al numero dei Medici che hanno lasciato l'Azienda per quiescenza od altro, con pesanti conseguenze per i Medici che rimangono in servizio.

a) *Fondo di Posizione* (remunera il sistema degli incarichi).

Il CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria non prevede progressioni automatiche legate alla sola anzianità, ma tutte prevedono una verifica tecnica-professionale sull'attività svolta, che consente l'acquisizione di un incarico di livello superiore. La riduzione del fondo, unita al mancato inglobamento della RIA dei Medici dimessi, che contrattualmente è destinata all'incremento del fondo, porta all'impossibilità di premiare chi acquisisce maggiori competenze e professionalità. Infatti il Medico che ottiene un incarico superiore lasciato vacante percepisce meno del suo predecessore portando ad un appiattimento in basso.

b) *Fondo accessorio*.

Il blocco delle assunzioni, in assenza della riorganizzazione della rete ospedaliera, costringe i Medici rimasti in servizio ad un maggior numero di turni di lavoro con esplosione del ricorso ad ore di straordinario. La riduzione del fondo, proporzionale al numero dei dimessi, crea quindi un indubbio danno: maggior lavoro ed impossibilità che questo venga pagato.

c) *Fondo di risultato*.

La riduzione del fondo, già basso, disincentiva il raggiungimento degli obiettivi di budget.

Quanto all'*Indennità di esclusività*, essa è riconosciuta ai Medici che hanno scelto il rapporto esclusivo con il SSN; il suo finanziamento non è a carico di fondi contrattuali, ma di un fondo specifico extracontrattuale. Prevede diversi scaglioni riferiti alle maggiori possibilità di attività libero-professionale che si possono avere progredendo nella carriera o, comunque, acquisendo maggiori competenze professionali, che sono verificate dall'Azienda. Trattandosi di un indennizzo per una scelta dovrebbe essere esclusa dal blocco, in realtà ci sono applicazioni diverse tra le varie Regioni; dove non viene riconosciuto il passaggio al livello superiore si assiste un aumento delle opzioni per il rapporto non esclusivo.

In conclusione, il blocco delle retribuzioni individuali e quindi delle carriere, vanifica ogni tentativo di costruire qualcosa all'interno degli ospedali e di premiare i migliori, è controproducente per il servizio stesso. Esistono soluzioni alternative per ridurre gli sprechi e questo decreto alla fine non si tradurrà in un guadagno ma in un costo.

Questo approccio, infatti, non ha portato finora un vantaggio e non lo porterà in futuro; la richiesta di lavorare sempre di più, in condizioni peggiori e senza ricevere neppure un minimo beneficio, né economico né in termini di carriera, avrà un inevitabile effetto di demotivare i medici del servizio sanitario pubblico. In assenza anche di norme di garanzia su questioni quali le assicurazioni per rischio professionale, in un lavoro esposto a un'esplosione di cause di responsabilità produrrà un ulteriore aumento della medicina difensiva (circa 15 miliardi/anno) e un minore impegno, che si trasformerà in costi, non solo economici ma anche in termini di minore qualità dell'assistenza, ben maggiori di quanto si intende risparmiare.

Ricercatori e Tecnologi degli Enti pubblici di ricerca

I Ricercatori e Tecnologi degli Enti pubblici di ricerca (EPR) non sono stati soggetti ai recenti tagli di organico voluti dalla cosiddetta "*spending review*", ma si assiste ad una inesorabile diminuzione del numero di addetti a causa dei consistenti pensionamenti che sono solo marginalmente compensati dalle nuove assunzioni a causa delle forti limitazioni al *turnover* che si applicano anche nel settore della ricerca.

Ciò fa sì che la carenza del numero di Ricercatori che lavorano in Italia rispetto agli altri Paesi della UE e altre economie più sviluppate diventa ogni anno più evidente, con grave danno alle capacità di ripresa economica del Paese.

Il CCNL del comparto Ricerca prevede due distinti profili per le alte professionalità, quello dei Ricercatori e quello dei Tecnologi, e ciascun profilo è articolato su tre livelli, dal I al III, dove il III livello è quello di ingresso ed il I è quello apicale (confrontabile, questo, al ruolo dei Professori Ordinari dell'Università). Il passaggio da un livello ad uno successivo avviene per effetto di concorsi pubblici e/o per effetto di selezioni concorsuali riservate al personale già di ruolo ed inquadrato nel livello immediatamente inferiore a quello per il quale si concorre. La retribuzione annua per 12 mensilità per il III livello va da 29.000 a 49.000 €, per il II da 37.000 a 65.000 €, per il I da 48.000 a 89.000 €.

All'interno di ciascun livello, il CCNL prevede progressioni economiche per fasce stipendiali (dalla I alla VII), progressioni che non avvengono in maniera automatica ma a fronte di una verifica, da parte di organismi scientifici individuati da ciascun ente, dell'attività svolta nel corso di un prefissato arco temporale (che varia dai 3 agli 8 anni). Il vantaggio economico annuo del passaggio di fascia stipendiale, che la durata del blocco sta progressivamente vanificando per la maggior parte dei Ricercatori e Tecnologi, va dai 2.590 € ai 4.925 € per un Ricercatore/Tecnologo di III livello, dai 3.780 € ai 6.935 € per un Ricercatore/Tecnologo di II livello, dai 5.280 € ai 9.725 € per un Ricercatore/Tecnologo di I livello.

I Ricercatori e Tecnologi degli EPR sono quindi soggetti ad un doppio meccanismo di progressione economica, nessuno dei quali automatico. Il blocco retributivo impedisce che tale meccanismo produca effetti economici, che come sopra evidenziato possono essere anche piuttosto significativi, e non solo giuridici, con l'assurdo effetto che i vincitori di un concorso per passaggio di livello svolgono una attività di maggiore qualificazione percependo la stessa retribuzione di quando svolgevano una attività di minore qualificazione. L'effetto del blocco delle retribuzioni ha, quindi, anche effetti disincentivanti, che già stanno spingendo diversi ricercatori a emigrare all'estero dove le condizioni di lavoro sono migliori e le retribuzioni più elevate.

La mancanza del rinnovo contrattuale impedisce poi sia di adeguare le retribuzioni dei Ricercatori e Tecnologi al crescente costo della vita, sia di individuare una specifica sede contrattuale all'interno della quale normare il loro rapporto di lavoro, cosa che appare indispensabile per questa tipologia di personale la cui autonomia e livello di responsabilità sono notevolmente diversi da quelli del restante personale (tecnici ed amministrativi) operante negli Enti pubblici di ricerca.