



Scheda di approfondimento in preparazione delle assemblee nei posti di lavoro:

La manovra finanziaria, purtroppo, non ha offerto le risposte minime per avviare il cambiamento auspicato.

La legge di bilancio stanZIA ulteriori 400 milioni di euro per la contrattazione collettiva 2019- 2021 del personale statale (contrattualizzato Aran ed in regime di diritto pubblico), che si aggiungono alle risorse finora stanziare con le leggi di bilancio per il 2019 e per il 2020 (3.375 milioni di euro) e che portano la dotazione complessiva per i rinnovi contrattuali 2019 -2021 a 3.775 milioni di euro; risorse che si traducono in corrispondenti aumenti contrattuali per il personale della sanità e delle funzioni locali.

Si tratta di risorse largamente insufficienti per garantire, attraverso i rinnovi contrattuali, la riforma degli ordinamenti professionali e del sistema di classificazione del personale, il rifinanziamento dei fondi per la contrattazione integrativa (necessario per finanziare il sistema indennitario, le progressioni economiche e per erogare le premialità) e l'adeguamento del potere di acquisto delle retribuzioni, eroso dal lungo blocco decennale della contrattazione, a cui si era messo fine solo con i rinnovi contrattuali 2016 -2018.

Per il Governo le risorse stanziare per il personale statale, pari a quasi 3,8 miliardi euro, determinerebbero un aumento del 4,07% delle retribuzioni medie e **si rifletterebero in corrispondenti stanziamenti (da parte di Regioni e Autonomie Locali) ed** aumenti per il personale degli altri comparti del pubblico impiego (Sanità e Funzioni locali). In realtà, da queste risorse vanno sottratte quelle necessarie a stabilizzare l'elemento perequativo a sostegno redditi più bassi (250 milioni di euro per l'insieme del personale statale) e a finanziare l'anticipo dell'indennità di vacanza contrattuale (443 milioni di euro).

Inoltre, l'aumento percentuale è calcolato come media delle retribuzioni del personale dirigente e non dirigente e, dunque, a fronte delle risorse disponibili, gli aumenti percentuali sul personale non dirigente con redditi più bassi sarebbero molto più contenuti **rispetto agli incrementi medi lordi mensili erogati con la contrattazione 2016 -2018**. Ecco perché le risorse previste sono assolutamente insufficienti per consentire rinnovi contrattuali in grado di rivedere i sistemi di classificazione e di finanziare una contrattazione integrativa in larga parte bloccata dai vincoli imposti dall'art. 23, comma 2, del d. lgs 75/2017.

Anche sul versante della **spesa assunzionale**, la valutazione sulle misure adottate con la legge di bilancio è assolutamente negativa perché manca un piano organico di assunzioni programmate in grado non solo di assicurare il pieno turnover della forza lavoro, in base ai pensionamenti presenti e futuri ma, soprattutto, di colmare le gravi carenze di organico, la cui consistenza risulta peraltro impoverita dalla costante revisione al ribasso operata tramite la revisione dei piani dei fabbisogni di personale nelle pubbliche amministrazioni. Gli insufficienti investimenti programmati finiscono così per essere attuati senza una parallela riorganizzazione di strutture, organizzazione del lavoro pubblico e processi produttivi, senza colmare i gap di competenze e i rilevanti divari nella distribuzione regionale degli occupati.

Permane, così, un preoccupante disallineamento tra la forza lavoro impiegata e le esigenze, necessariamente differenziate, espresse dalle amministrazioni e dai territori, a scapito della qualità dei servizi erogati. L'insufficienza delle risorse stanziata per i rinnovi contrattuali e l'inadeguato investimento sulle assunzioni e sulle risorse umane conferma l'approccio "ragionieristico" del Governo, basato su una miope quadratura del cerchio dei conti pubblici ed incapace di trasformare le pubbliche amministrazioni in un motore di cambiamento del Paese, a supporto di un tessuto economico e produttivo fragile e che richiederebbe, invece, servizi moderni e di maggiore qualità. Ciò, proprio nel mentre la drammatica congiuntura negativa, determinata dall'emergenza epidemiologica, ha mostrato chiaramente come le pubbliche amministrazioni tutte, da quelle del servizio sanitario nazionale universale, a quelle delle funzioni centrali e locali, siano risultate, invece, fondamentali per assicurare la tenuta economica e sociale del Paese.

Sul fronte della **Sicurezza** registriamo che a fronte della partenza della campagna vaccinale non esiste ad oggi un confronto diffuso sulle modalità con le quali, vaccinate **doverosamente e prioritariamente** le persone che lavorano nel SSN e nelle Rsa, nonché i pazienti a rischio, si disporranno piani vaccinali per tutte le altre categorie di lavoratori dei servizi essenziali, quelli in presenza ed infine il restante personale. La compresenza ancora per un lungo periodo con le misure di restrizione previste dall'emergenza pandemica e con l'alto rischio per la salute che ancora permane rilanciano come prioritaria la nostra richiesta di aggiornamento dei protocolli sottoscritti nel 2020, e la vertenza diffusa sulla valutazione di efficacia delle attuali linee guida sui Dpi per alcune categorie di lavoratrici e lavoratori a contatto con l'utenza.

Analogamente sulla gestione dello smart working, i confronti sui Pola dobbiamo registrare che l'indirizzo del ministro ha confermato il rinvio attraverso i relativi provvedimenti emanati alle prerogative dei dirigenti la determinazione della gestione di istituti contrattuali e relativi al rapporto di lavoro che stanno differenziando il trattamento che viene assicurato a lavoratori di amministrazioni e territori diversi, con grande incertezza e scarso coinvolgimento delle RSU.