

FEDERAZIONE DIRSTAT – FIALP

www.dirstat.it - dirstat@dirstat.it - dirstat@legalmail.it

Roma, 11 marzo 2021

Allegato 2

Riforma della Pubblica Amministrazione

La riforma della Pubblica Amministrazione, impropriamente definita “riforma burocratica” non può prescindere da una seria ed approfondita **rivisitazione dell’ordinamento giuridico esistente**, **compito precipuo del legislatore**.

L’On. Franco Bassanini, Ministro della Funzione pubblica pro tempore, si convinse della necessità di questa esigenza, tanto che fu valutato in circa 120.000 il numero di leggi, regolamenti ed atti aventi valore di legge, più importanti, da riordinare, snellire, migliorare, spesso abrogare, raccogliendo la normativa risultante in Testi Unici **distinti per materia**, esperienza già fatta con esito positivo con il D.P.R. 1092 del 1973 riguardante le pensioni civili e militari, ovvero, molto tempo prima, con il testo unico sulle imposte dirette.

Il Ministro della Funzione pubblica On. Francesco Cossiga, prima si era reso conto che la legislazione, così come veniva prodotta, non risultava chiara e comprensibile al cittadino soprattutto per il continuo riferimento nei testi pubblicati che si riferivano spesso alla normativa preesistente e dispose che la Pubblica Amministrazione fosse obbligata a pubblicare in G.U. il testo del provvedimento approvato e integrato con le disposizioni di riferimento, la qualcosa avvenne per qualche anno successivo alla permanenza dello stesso Ministro in quel Dicastero.

Per informazione si precisa che la prima legge di semplificazione, fu la n. 15 del 4 gennaio 1968 che introdusse anche l’autocertificazione, ma non fu accolta con entusiasmo né da una certa politica, né da un certo sindacato con l’eccezione assurda che tale normativa avrebbe tolto posti di lavoro, soprattutto negli Enti Locali.

Bisognerà attendere gli anni ‘80 per l’approvazione di una serie di leggi anche regionali sulla semplificazione amministrativa e la certificazione.

Nei Ministeri, nel frattempo, erano stati istituiti pochi Uffici certificativi dovuti alla presenza di dirigenti illuminati.

Attualmente, lo stato di emergenza, causa i tempi, non consente riordini legislativi, per cui l’unico sistema per rendere “fruibile” la legislazione emanata appare quello introdotto dal Prof. Cossiga, docente di Diritto Costituzionale durante la permanenza al Ministero della Funzione Pubblica.

Nessuna legge appare ora indispensabile, per riformare la Pubblica Amministrazione, soprattutto se tale Riforma venisse intesa come un’ulteriore sistema per riformare la Dirigenza pubblica, per la quale basterebbe applicare correttamente la normativa esistente, come ad esempio quella relativa all’accesso esterno per nomina politica dei Dirigenti che dovrebbero possedere “chiara fama”.

Attualmente il mondo del lavoro pubblico è diviso in due settori:

- **Dipendenti pubblici non privatizzati**
- **Dipendenti pubblici privatizzati compresi i dirigenti**

Esiste poi la compagine dei dipendenti privati divisi in:

- **Dirigenti, quadri e restante personale**

I dipendenti pubblici non privatizzati comprendono anche i Dirigenti, quali ad esempio Prefetti, Magistrati – con peculiare ordinamento - Professori Universitari, Dirigenti di Corpi di Militari e di Polizia, compresi i Dirigenti del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

I dipendenti pubblici non privatizzati hanno conservato la funzione direttiva di supporto e di ausilio alla dirigenza, compreso il personale militare e il Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.

La Funzione Pubblica privatizzata oltre ai dirigenti non avendo avuto un riconoscimento nelle funzioni direttive annovera soltanto un restante personale promiscuamente utilizzato.

Si ripete: con la privatizzazione è scomparsa la carriera Direttiva.

Nel settore privato, si è già detto, esiste invece anche un'area Quadri, composta da laureati che collaborano con la dirigenza.

Per quanto concerne le Forze Armate, tutte ovviamente non privatizzate, l'Area Quadri è rappresentata dagli ufficiali dal grado di Sottotenente a quello di Tenente Colonnello, mentre la Dirigenza militare è composta dai Colonnelli sino alle funzioni di Generale di Brigata, di Divisione e di Corpo d'Armata e gradi equivalenti. C'è ancora da aggiungere che il personale direttivo da Sottotenente a Tenente Colonnello assume funzione e compiti propriamente dirigenziali che giustificano il conseguimento dello stipendio di Colonnello e Generale di Brigata dopo un certo numero di anni.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro anch'esso dirigenza triennale riguarda tutti indistintamente: Ufficiali Generali, Ufficiali Direttivi, Sottufficiali e Truppa.

I vertici dei Sottufficiali assumono ovviamente funzioni Direttive quali Comandanti di Stazioni e assimilati.

Tutti i dipendenti non privatizzati beneficiano di puntualità per i rinnovi contrattuali sconosciuta al mondo del lavoro italiano, conservano tra le clausole contrattuali i cosiddetti automatismi sia di carattere retributivo sia di carattere promozionale.

TABELLA 1

LAVORO PUBBLICO NON PRIVATIZZATO

QUADRO DELLE RETRIBUZIONI ANNUE LORDE DEI DIPENDENTI DELLA CAMERA DEI DEPUTATI SUDDIVISE PER ANZIANITA' E QUALIFICA INIZIALE

| ANNI DI ANZIANITA' | Operatore tecnico | Assistente parlamentare | Collaboratore tecnico | Segretario parlamentare | Documentarista Tecnico Ragioniere | Consigliere parlamentare |
|-------------------------------|-------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| Retribuzione all'ingresso | 30.576,94 | 34.825,16 | 30.847,72 | 35.144,36 | 39.236,66 | 65.367,39 |
| oneri previdenziali | 5.333,22 | 6.083,56 | 5.382,39 | 6.140,90 | 6.862,82 | 11.477,63 |
| Retribuzione dopo il 10° anno | 50.961,63 | 50.961,63 | 61.595,64 | 61.595,64 | 81.388,26 | 146.243,07 |
| oneri previdenziali | 8.932,76 | 8.932,76 | 10.811,69 | 10.811,69 | 14.306,97 | 25.760,13 |
| Retribuzione dopo il 20° anno | 90.317,09 | 90.317,09 | 102.152,35 | 106.673,94 | 155.001,80 | 230.722,07 |
| oneri previdenziali | 15.886,49 | 15.886,49 | 17.978,52 | 18.777,30 | 27.314,18 | 40.689,88 |
| Retribuzione dopo il 30° anno | 122.729,58 | 122.729,58 | 137.546,53 | 140.690,71 | 214.049,82 | 321.649,69 |
| oneri previdenziali | 21.621,52 | 21.621,52 | 24.241,83 | 24.798,57 | 37.762,08 | 56.778,26 |
| Retribuzione dopo il 35° anno | 128.368,98 | 128.368,98 | 147.215,71 | 150.601,13 | 229.363,78 | 344.902,84 |
| oneri previdenziali | 22.620,74 | 22.620,74 | 25.954,76 | 26.554,69 | 40.475,31 | 60.897,84 |
| Retribuzione dopo il 40° anno | 137.368,28 | 137.368,28 | 154.071,42 | 157.628,73 | 240.221,91 | 361.389,92 |
| oneri previdenziali | 24.215,13 | 24.215,13 | 27.169,39 | 27.799,46 | 42.398,88 | 63.818,78 |

Note:

- a) Al Segretario generale e ai Vicesegretari generali non sono più applicati trattamenti economici specifici (prima corrispondenti ad importi iniziali rispettivamente pari a € 406.399,02 e a € 304.847,29) ma, successivamente alla nomina, agli stessi continua ad applicarsi la progressione retributiva stabilita per tutti i Consiglieri parlamentari.
- b) La retribuzione dei dipendenti della Camera è onnicomprensiva e, pertanto, non è prevista l'erogazione di corrispettivi per prestazioni lavorative straordinarie o aggiuntive rispetto all'ordinario orario di lavoro. Per i dipendenti della Camera vige un regime di assoluta incompatibilità con ogni altro tipo di attività.
- c) Le retribuzioni indicate nella tabella sono sottoposte alle aliquote IRPEF (e relative addizionali) previste dalla legge, fino all'aliquota marginale del 43 per cento.
- d) Ai trattamenti sopraindicati superiori al limite previsto, per la categoria di appartenenza, dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 30 settembre 2014, sono state applicate, dal 1° gennaio 2015, riduzioni operanti sulla base di scaglioni ed aliquote crescenti. Tali limiti e riduzioni hanno trovato applicazione fino al 31 dicembre 2017, a seguito di decisioni assunte in sede giurisdizionale.

Roma, 01/01/2019

La Riforma necessaria sarebbe quella di omogeneizzare i trattamenti economici e normativi nel mondo del lavoro pubblico, evitando che con il tempo si creino turbative agli ordinamenti che già si stanno verificando.

Per completezza di informazione anche il lavoro privato beneficia di automatismi promozionali e automatismi retributivi (v. tabelle 2 e 2 bis.).

Con riferimento agli automatismi promozionali, e cioè agli avanzamenti automatici sulla scala classificatoria nel settore privato, 21 contratti collettivi nazionali su 34 prevedono questo istituto. Ulteriormente, la tabella mostra che su 21 contratti collettivi nazionali che, nel complesso, prevedono automatismi promozionali: 16 si collegano unicamente all'anzianità di servizio, 4 li collegano sia all'anzianità di servizio che all'ottenimento di titoli di studio o abilitazioni professionali.

Il CCNL Edilizia prevede inquadramenti automatici legati esclusivamente al conseguimento di titoli di studio.

TABELLA 2

AUTOMATISMI PROMOZIONALI

(fonte: Banca dati ADAPT sulla contrattazione collettiva, www.farecontrattazione.it)

| ASSENTI | PREVISTI (anzianità di servizio) | PREVISTI (titoli o abilitazioni conseguite) | PREVISTI (anzianità di servizio e titoli o abilitazioni conseguite) |
|---|---|---|---|
| Agricolo (quadri, impiegati e operai), Autostrade, Cemento, Chimico-Farmaceutico, Credito, Energia e Petrolio, Gas-Acqua, Industria Turistica, Lavanderie Industriali, Legno, Turismo-Alberghi, Vetro | Alimentare, Calzature, Ceramica e Piastrelle, Elettrico, Gommoplastica, Igiene Ambientale (imprese private), Igiene Ambientale (imprese pubbliche), Logistica e Trasporti, Mobilità Ferroviaria, Metalmeccanico, Pelletteria, Telecomunicazioni, Terziario, Tessile, Turismo-PP. EE., Vigilanza Privata | Edilizia | Giocattoli, Multiservizi, Occhiali, Trasporto a Fune |

- *GLI SCATTI DI ANZIANITÀ - La tabella con i 31 CCNL sui 34 analizzati, con gli aumenti salariali periodici, di solito biennali.*

TABELLA 2 BIS

AUTOMATISMI RETRIBUTIVI

(fonte: Banca dati ADAPT sulla contrattazione collettiva, www.farecontrattazione.it)

| ASSENTI | PREVISTI (anzianità di servizio) |
|---|---|
| Chimico-Farmaceutico, Energia e Petrolio, Gas-Acqua | Agricolo (quadri, impiegati e operai), Alimentare, Autostrade, Calzature, Cemento, Ceramica-Piastrelle, Credito, Edilizia, Elettrico, Giocattoli, Gommoplastica, Igiene Ambientale (imprese private) Igiene Ambientale (imprese pubbliche), Industria Turistica, Lavanderie Industriali, Legno, Logistica-Trasporti, Metalmeccanico, Mobilità Ferroviaria, Multiservizi, Occhiali, Pelletteria, Telecomunicazioni, Terziario, Tessile, Trasporto a Fune, Turismo-Alberghi, Turismo-PP.EE., Vetro, Vigilanza privata |

IL PRESIDENTE DIRSTAT-FIAPL
SETTORE MINISTERI-AGENZIE FISCALI
Dott. Arcangelo D'Ambrosio

AREA QUADRI POER (POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI ELEVATA RESPONSABILITA') E FUNZIONI DIRETTIVE DA ISTITUIRE MANCANTI NELL'AREA PUBBLICA PRIVATIZZATA

Da quando il legislatore stabilì che per la Vicedirigenza occorreva definire una **SEPARATA AREA** non solo si scatenò una corsa sfrenata da parte di gran parte delle sigle sindacali ad accaparrarsene il merito, ma si è anche assistito al diffondersi, in tanti comunicati sindacali, ad una ridda di voci sui tempi e sulle modalità di applicazione del nuovo istituto.

Sulla paternità della vicedirigenza e della Separata Area è forse giunto il momento di “stendere un velo pietoso”. Seppur comprendiamo che la necessità - avvertita per ogni sigla sindacale - di “adescare” sempre nuove adesioni, possa giustificare comportamenti “bizantini”, tuttavia non si giustifica in alcun modo la condotta di chi, fino al giorno prima della sua approvazione, osteggiava la vicedirigenza, ne ha poi – a cose fatte – celebrato con grande sfrontatezza l’istituzione, sino a combatterla sotterraneamente ottenendone dal Governo Monti l’abrogazione: un sindacato ben numeroso ma lungi da ritenersi grande.

Ho ripreso i primi due paragrafi di un comunicato del lontano 2007 per ricordare quelli che sono i fatti.

La Vicedirigenza o Area Quadri, l’anello di congiunzione mancante nella Pubblica Amministrazione e da sempre esistente nel mondo del lavoro privato è in ritardo di almeno 12 anni, quasi 20 se ci rifacciamo alla legge Frattini del 2001 (Legge 145/2002) che la istituì sull’input della sola DIRSTAT unica Organizzazione Sindacale convocata dal Presidente della Commissione del Parlamento Europeo, on. Nino Gemelli, che richiamò l’Italia per la mancanza di tale Area, dopo la nostra missione a Bruxelles.

Un ritardo che è il simbolo della deriva di una Nazione che non riesce ad ammodernarsi, a potenziare quei gangli della propria struttura che possano fungere da acceleratori nel processo di competizione che ci vede oggi protagonisti sia all’interno dell’Unione europea con i cosiddetti nostri *partners*, sia nel mercato globale con i giganti dell’economia.

Pare che adesso molte sigle sindacali si siano convertite sulla “via di Damasco” all’esigenza di creare nella Pubblica Amministrazione una separata area o sezione contrattuale per l’area quadri.

Non possiamo che essere soddisfatti, pur non potendo non evidenziare i danni che il forte ritardo in questa presa di coscienza ha provocato nell’efficientamento della macchina della pubblica amministrazione.

Pertanto, nel rivendicare i diritti di primogenitura (e ci piacerebbe che i nostri *competitors* lealmente lo ammettessero), **da padri nobili capaci di guardare avanti almeno 20 anni prima degli altri, proviamo a porre le basi di quello che potrebbe essere il modello di attuazione di un’area quadri**, partendo dalle normative vigenti che si sono negli ultimi anni sovrapposte.

Mentre alla fine degli anni 90 l’area dei direttivi, naturale bacino di un’area quadri, vedeva livelli diversi con mansioni diverse (prima i livelli 7, 8 e 9, poi C1, C2 e C3) nei primi anni di questo secolo, si è creata una struttura, **l’area terza, che vede sei livelli di differenziazione economica, ma nessun tipo di differenziazione di mansione tra i livelli.**

Peraltro i processi di riqualificazione hanno riempito la terza area di lavoratori provenienti dalla seconda e dalla prima area.

Assolutamente giusto che tutti abbiano l’opportunità di progredire economicamente. Meno giusto che chi non abbia vinto un concorso esterno da direttivo possa giungere ad espletare mansioni apicali, magari essendo privo di cultura universitaria (è proprio di questi giorni il rapporto OCSE sullo stato disastroso delle conoscenze culturali dei nostri giovani).

Andrebbe quindi valutata l’idea di ripristinare una differenziazione delle mansioni nella terza area. **L’Area Quadri potrebbe posizionarsi nelle attuali posizioni economiche F5 e F6.**

Condizione di accesso a questa area dovrebbe essere l'aver vinto un concorso esterno da direttivo.

In altri termini non si dovrebbe accedere a tale area se ci si trova in area terza per aver superato una riqualificazione interna.

Pare che alcune sigle sindacali vogliano barattare l'istituzione dell'Area Quadri con la soppressione delle **POER (posizioni economiche di elevata responsabilità) istituite di recente nelle agenzie fiscali.**

Noi la pensiamo diversamente.

Le Poer andrebbero estese in tutta la Pubblica Amministrazione come posizione apicale dell'Area Quadri.

La Poer infatti garantirebbe in ogni struttura della Pubblica Amministrazione la compresenza di un dirigente, manager a competenza generale e di un funzionario altamente qualificato, profondo conoscitore delle problematiche del proprio ufficio.

Peraltro va ricordato che nelle agenzie fiscali le Poer sono state istituite a costo zero, con la soppressione di alcune posizioni dirigenziali con un rapporto di uno a quattro, si sono cioè istituite 4 Poer sopprimendo una posizione dirigenziale.

SMART WORKING

Anche lo *smart working* nacque nella Pubblica Amministrazione, circa 20 anni orsono, dopo enfasi e studi, prevalse tale proposta ma poi cadde nel dimenticatoio perché prevalse una tesi che non privilegiava l'interesse pubblico ma un interesse privato di basso profilo.

L'introduzione dello *smart working* nella Pubblica Amministrazione si traduce in un sistema di lavoro rivoluzionaria di cui si sono fatte carico all'inizio soltanto alcune Organizzazioni Sindacali, sia nel far introdurre i criteri basilari del CCNL delle funzioni centrali (2016/2018 firmato agli inizi del 2021), ed anche per sollecitare un intervento politico che è puntualmente e lodevolmente avvenuto, con una direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri firmata dal Sottosegretario pro tempore Dr. Giancarlo Giorgetti il 10/04/2010.

Questa direttiva o circolare fu consegnata anche all'ARAN nel 2010 in modo che lo *smart working* venisse introdotto nei sistemi e criteri lavorativi nella aree delle funzioni centrali.

Per quanto riguarda le tutele economiche dei lavoratori in *smart working* le stesse sono state riportate nel capitolo fiscale di questa comunicazione.

Si aggiunge che il **Ministro della Pubblica Amministrazione pro tempore On. Fabiana Dadone ha condiviso con le organizzazioni sindacali una serie di dati che compaiono anche sul mass media relativi ai risparmi che tale sistema di lavoro avrebbe prodotto** (affitti, spese di pulizia, migliorate condizioni atmosferiche grazie anche alla migliore circolazione di mezzi di trasporto pubblici e privati e via dicendo).

Sembra superfluo soffermarsi ancora per illustrare la modernità e l'efficacia dello *smart working* entrato ormai nella mentalità ministeriale vinte le numerose resistenze che si frapponavano a tale innovazione non avendo di mira il bene pubblico e l'efficienza della Pubblica Amministrazione, ma solo interessi privati di basso livello.

IL PRESIDENTE DIRSTAT-FIALP
SETTORE MINISTERI-AGENZIE FISCALI
Dot. Arcangelo D'Ambrosio

