Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% NO/ASTI

LA VOCE DEL PUBBLICO

L'INFORMAZIONE DELLA CISL FP ALESSANDRIA ASTI

SETTEMBRE 2018, ANNO IV/N.2

RIPARTIRE E RIPARTIRE

CISL FP ALESSANDRIA ASTI

» SANITÀ PUBBLICA

IL NUOVO CCNL

Il nuovo CCNL del personale del comparto aggiorna l'atruale sistema di relazioni sindacali, sviluppandosi attraverso la partecipazione e la contrattazione integrativa.

PAG. 2

» FUNZIONI LOCALI

NUOVO CCNL 2016-2018

L'accordo interviene sulle relazioni sindacali e su molti aspetti normativi quali assenze, permessi e congedi, orari di lavoro, ferie, codici disciplinari, rapporti di lavoro flessibile.

PAG. 3

» MINISTERO INTERNO

ACCORDO FUA 2018

Avvio di nuovi sviluppi economici all'interno delle aree, inizia una nuova fase per i lavoratori del Ministero.

PAG. 3

Dall'8 giugno di quest'anno siamo ripartiti. Siamo ripartiti dopo un lungo periodo anche di attesa, di speranza, di aspettative. Era il passato e oggi siamo all'inizio del nuovo anno sociale che ci vede pronti ad affrontare la nostra realtà quotidiana.

Ripartire oggi significa conoscere e valorizzare i contratti firmati quest'anno ed è per questo che ne abbiamo ordinati quanti ne servono per consegnarne una copia ad ogni nostro associato: è la nostra OPERAZIONE UNOxUNO che ci vedrà impegnati, da ora fino alla fine dell'anno, con la mobilitazione di tutti i nostri operatori, di tutti i nostri quadri, di tutte le nostre RSU, RSA e SAS per raggiungere ciascuno e non dimenticare nessuno.

> Ma ripartire... vuol anche dire dividere tra e con, condividere. E' quello che vogliamo fare con tutte le persone che rappresentiamo

Ripartire poi vuol anche dire rivitalizzare la comunicazione, è per questo che il nostro giornale assume una nuova veste grafica che permette di affiggerlo in tutte le bacheche sindacali, per questo motivo stiamo dando una nuova immagine al nostro sito per renderlo moderno, agile, fruibile. Per la stessa ragione stiamo reimpostando tutta i mezzi per la nostra comunicazione.

Ripartire è garantire la tutela dei nostri associati anche attraverso la polizza assicurativa e quindi s'intensifica la nostra campagna di adesione per non lasciare fuori nessuno.

E' cosi anche per la tutela contributiva che oggi ci vede particolarmente attenti alla scadenza del 31/12/2018 per garantire al personale con versamenti al CPI il controllo e l'eventuale regolarizzazione della posizione, a seguire medesima attenzione sarà rivolta a coloro in procinto di andare in pensione e infine ci occuperemo di tutti gli altri che, come finalmente e definitivamente chiarito, non corrono il rischio di scadenze prescrittive.

Ripartire è per noi avere grande attenzione per la parità di trattamento, per questo siamo impegnati nella campagna di richiesta al governo di equiparare i tempi di erogazione del TFR/TFS tra settore pubblico e settore privato, chiediamo a tutti di agire con noi perché, come dice il motto che abbiamo scelto, se firmi lo difendi!

Ma ripartire non vuol dire solo passare a un fase di movimento, vuol anche dire dividere tra e con, condividere. E' quello che vogliamo fare con tutte le persone che rappresentiamo, vogliamo condividere i benefici contrattuali che abbiamo capitalizzato con la firma dei contratti delle Funzioni Centrali, delle Funzioni Locali, della Sanità Pubblica e oggi anche dell'ANPAS, vogliamo dare gambe alla contrattazione integrativa per condividere le opportunità che ne scaturiscono. Saremo impegnati nei prossimi mesi a mettere in moto questo processo virtuoso anche con uno sforzo di formazione rivolta al gruppo dirigente, agli operatori e a tutte le RSU.

Ma condividere vuol dire anche perseguire in ogni modo il rinnovo dei contratti ancora al palo, è per questo che la nostra attenzione sarà maggiormente rivolta al Terzo Settore e alla Sanità Privata. In un sindacato-comunità quale vogliamo essere si condividono gioie, attese, lotte e dolori.

E allora non ci resta che ripartire e ripartire.

Sergio Melis

IL NUOVO CCNL SANITÀ PUBBLICA

Abbiamo rinnovato un contratto che dopo 8 anni di blocco consente di ripristinare la naturale periodicità temporale dei rinnovi contrattuali e dei processi negoziali, offrendo al sindacato e alle RSU lo strumento concreto per realizzare gli obiettivi di tutela salariale e di valorizzazione professionale del personale.
La stipula del contratto consente di applicare gli incrementi contrattuali tabellari previsti dall'intesa del 30 novembre 2016, sottoscritta dal Governo e Cgil, Cisl, Uil e finanziati dalle Regioni per il 2018.
Il contratto rilancia la centralità del ruolo degli attori sindacali nella regolazione del rapporto di lavoro, ripristina la centralità della fonte contrattuale, quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie e assegna al confronto sindacale e all'Organismo Paritetico per l'innovazione i luoghi nei quali le Organizzazioni sindacali potranno avere voce in capitolo in tutti gli aspetti organizzativi direttamente pertinenti alla gestione del rapporto di lavoro.
E' sicuramente un punto di partenza importante che ci vede ora impegnati a dare attuazione ad aspetti fondamentali quali la revisione del sistema di classificazione e ci porterà, entro quest'anno, ad avviare la discussione per il prossimo rinnovo contrattuale.
Il nuovo CCNL del personale del comparto aggiorna l'attuale sistema di relazioni sindacali, sviluppandosi attraverso la partecipazione e la contrattazione integrativa.
Le nuove forme partecipative, in Sanità, si articolano in **informazione**, **confronto e organismi paritetici**
Queste nuove forme partecipative rappresentano un'opportunità per il sindacato per ricercare la massima condivisione possibile delle scelte operate dalle Aziende e dagli Enti che hanno riflessi sulla gestione del rapporto di lavoro, recuperando a livello di **confronto sindacale** spazi di interlocuzione fondamentali su materie quali l'organizzazione del lavoro, la regolamentazione e le articolazioni delle tipologie dell'orario di lavoro, i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente, i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, i criteri per il conferimento e la revoca del nuovo sistema degli incarichi di funzione.

> Il nuovo CCNL del personale del comparto aggiorna l'attuale sistema di relazioni sindacali, sviluppandosi attraverso la partecipazione e la contrattazione integrativa

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NEL NUOVO CONTRATTO

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo **all'interno di ciascuno dei 2 nuovi fondi contrattali** - art. 80 Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi – art. 81 Fondo premialità e fasce;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale (ulteriore 10% x gravi situazioni);
g) l'elevazione della % massima di ricorso a contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato (20%)
h) Ulteriori corsi rispetto a quelli già definiti dal CCNL, di durata almeno annuale, per i quali è possibile ottenere le 150 ore di diritto allo studio nonché ulteriori condizioni di precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio
i) condizioni, criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi (CREE Aziendale) anche da parte dei lavoratori in somministrazione
j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita;
k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi;
l) l'eventuale elevazione della misura dell'indennità di pronta disponibilità;
m) l'eventuale elevazione della misura dell'indennità di lavoro notturno;
n) l'eventuale innalzamento di ulteriori e complessivi 4 minuti dei tempi di vestizione/svestizione (10 minuti) + (4 minuti) dei tempi d vestizione/svestizione e passaggio di consegne (15 minuti) + (4 minuti)
In base a quando previsto dall'art. 59 c. 4 sono inoltre oggetto di contrattazione le modalità con cui i lavoratori somministrati partecipano all'erogazione dei trattamenti connessi al raggiungimento di obbiettivi di performance o all'erogazione di specifiche indennità previste per le attività che svolgono.
In questo specifico caso, gli oneri finanziari, sono a carico dello stanziamento previsto per la spesa dei progetti di somministrazione e NON dei i fondi di cui agli artt. 80 e 81.

I NUOVI INCREMENTI CONTRATTUALI

Aumento del 3,48% come definito dall'Accordo del 30 novembre 2016
Sterilizzato l'effetto del bonus Renzi con l'incremento delle fasce da 24.000 a 24.600 e da 26.000 a 26.600 in Legge di bilancio 2018
Scongiurata la c.d. "piramide rovesciata" come la voleva il Governo attraverso l'elemento perequativo
Il periodo di vigenza del contratto è dal 1.1.2016 al 31.12.2018, per il periodo pregresso dal 1.1.2016 al 31.3.2018 verranno corrisposti gli arretrati contrattuali.
I nuovi aumenti mensili decorrono, a regime, dal 1.4.2018 e resteranno consolidati nella retribuzione tabellare per 13 mensilità.
L'elemento perequativo verrà corrisposto per il periodo dal 1.4.2018 fino al 31.12.2018.
L' IVC (indennità di vacanza contrattuale) erogata dal 1.7.2010 ad oggi, con l'entrata in vigore dei nuovi valori tabellari mensili, verrà conglobata dentro la retribuzione tabellare dal 1.5.2018.
Ai fini del valore complessivo del contratto, su base mensile, è corretto sommare anche il valore dell'IVC.
I benefici economici del contratto saranno corrisposti anche al personale cessato, con diritto alla pensione, nel periodo di vigenza del contratto.
(dall'informativa nazionale)

» SANITÀ Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare e nelle fasce retributive

Posizione economica	Nuovo trattamento economico dal 1.4.2018	IVC dal 1.7.2010	Trattamento economico dal 1.5.2018
DS6	30.639,78	221,64	30.861,42
DS5	29.426,62	212,88	29.639,50
DS4	28.542,45	206,40	28.748,85
DS3	27.693,58	200,28	27.893,86
DS2	26.669,15	192,96	26.862,11
DS1	25.674,44	185,76	25.860,20
DS	24.705,06	178,68	24.883,74
D6	27.789,10	201,00	27.990,10
D5	26.818,43	194,04	27.012,47
D4	26.037,12	188,28	26.225,40
D3	25.271,59	182,76	25.454,35
D2	24.511,96	177,36	24.689,32
D1	23.747,87	171,72	23.919,59
D	22.908,68	165,72	23.074,40
C5	25.581,22	185,04	25.766,26
C4	24.401,85	176,52	24.578,37
C3	23.277,32	168,36	23.445,68
C2	22.511,91	162,84	22.674,75
C1	21.753,48	157,32	21.910,80
C	21.098,18	152,64	21.250,82
BS5	22.057,72	159,60	22.217,32
BS4	21.349,29	154,44	21.503,73
BS3	20.663,18	149,52	20.812,70
BS2	20.249,30	146,52	20.395,82
BS1	19.668,18	142,32	19.810,50
BS	19.071,84	138,00	19.209,84
B5	20.669,47	149,52	20.818,99
B4	20.247,43	146,40	20.393,83
B3	19.834,95	143,52	19.978,47
B2	19.488,08	141,00	19.629,08
B1	18.936,06	136,92	19.072,98
B	18.407,39	133,20	18.540,59
A5	18.871,16	136,56	19.007,72
A4	18.553,29	134,16	18.687,45
A3	18.240,50	131,88	18.372,38
A2	17.965,47	129,96	18.095,43
A1	17.506,07	126,60	17.632,67
A	17.033,77	123,24	17.157,01

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

RIFORMA PENSIONI: QUOTA 100 E MEZZA QUOTA 41

SI PROFILA UNA NUOVA LEGGE SUL SISTEMA PENSIONISTICO ORDINARIO. DA PROMESSE ELETTORALI SI DEVE PASSARE A REALIZZAZIONI NORMATIVE. COSA SI PROFILA? E QUALI COMPATIBILITÀ SISTEMICHE SONO SOTTINTESE? QUOTA 100 QUALE MIX DI ETÀ ANAGRAFICA E CONTRIBUTIVA, MEZZA QUOTA 41 QUALE UNICO REQUISITO L'ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA. PROVIAMO A CHIARIRE.

Il dibattito sul sistema pensionistico ordinario (quello da lavoro) e sulla sua riforma, si fa più stringente in previsione del varo della prossima Legge di Bilancio dello Stato.
Annunci politici ed elaborazioni giornalistiche si sprecano. Sembra prendere piede un ritorno alle quote per la pensione di vecchiaia (età anagrafica + anni di contribuzione), oppure anni di contribuzione a prescindere dalla età anagrafica per la pensione anticipata.
Questo modesto lavoro non intende entrare nel dibattito sulla bontà o meno del sistema pensionistico (un vero e proprio arcipelago), sia in essere sia in proposta. Molto semplicemente vuol provare a spiegare per sommi capi il funzionamento della possibile riforma, quotidianamente modificata e rilanciata) ed evidenziare la filosofia che la sottintende.

Come sempre la materia è ostica per i non addetti. Proviamo a semplificarla e, soprattutto, inquadrarla nella sua logica, presente (Legge Fornero) e forse futura (Legge Salvini ?).
Il nostro è sempre più un Paese che invecchia, la popolazione in età lavorativa diminuisce ed aumenta quella anziana anche per l'allungamento medio dell'esistenza in vita. Solo pochi decenni fa era considerato anziano chi raggiungeva i sessantacinque anni; ora l'età media di sopravvivenza supera per le donne ma anche per gli uomini gli ottant'anni.
Nel tempo ciò ha reso sempre più precario l'equilibrio economico degli assegni pensionistici tra contributi versati e assegni corrisposti. L'intervento della fiscalità generale (in volgare le tasse che paghiamo) a copertura del disavanzo si è fatto sempre più importante. Risorse che hanno in parte compresso gli investimenti pubblici in altre direzioni.
Ciò ha spinto Governi e Parlamento ad intervenire più volte per cercare di rendere più autonomo il sistema pensionistico stesso. Senza andare troppo a ritroso, è possibile rifarsi alle riforme più importanti: Governo Amato del 1991/1992, riforma Governo Dini del 1995 per giungere alla ultima conosciuta come Legge Fornero del Governo Monti.
I campi di azione di tutte le riforme sono stati due: da una parte l'allungamento dei requisiti di età per raggiungere la pensione e l'aumento degli anni contributivi, e dall'altra parte la modifica del sistema di calcolo delle pensioni.
Da retributivo (calcolata sull'ultimo stipendio o media stipendiale degli ultimi anni di lavoro) a contributivo (calcolata sul totale –montante- dei contributi versati, rivalutato annualmente in relazione al PIL realizzato) e parametrato a seconda dell'età in cui si lascia il lavoro per accedere alla pensione rispetto alle statistiche che rilevano le probabilità medie di esistenza in vita.
In termini di paragone, il sistema contributivo in essere si rifà in pratica al sistema delle "pensioni private" da sempre proposte dalle assicurazioni denominate "rendite vitalizie".
In pratica le rendite si basano sui premi versati alla assicurazione che creano un montante (cumulo) di risparmio, rivalutato ad un certo tasso di interesse annuo che al termine della polizza, a seconda dell'età dell'assicurato, gli garantisce un assegno ad esempio mensile (tipo pensione) parametrato a sua volta in base alle tabella attuariali di probabilità di esistenza in vita. Materia che da sempre si studia in ragioneria.
Ecco, con la Legge Fornero, i contributi previdenziali che versiamo sono i "premi assicurativi" che creano il montante rivalutato. Quando avremo versato per un certo numero di anni i contributi (ora 41 e 10 mesi) potremmo accedere alla pensione anticipata (quella a qualunque età anagrafica). Oppure, fermo

FUNZIONI LOCALI: NUOVO CCNL 2016-2018

Dopo nove anni di attesa e di blocco della contrattazione, Aran e Organizzazioni sindacali hanno firmato il 21 maggio 2018 la versione definitiva del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 per i circa 467.000 pubblici dipendenti appartenenti al comparto Funzioni locali, che comprende regioni, enti locali, camere di commercio e altri enti territoriali.
Un contratto a validità triennale, con decorrenza 1° gennaio 2016 e scadenza 31 dicembre 2018 che deriva dalla ormai famosa sentenza della Consulta sul blocco degli scatti perequativi dello stipendio per tutti i lavoratori statali. La sottoscrizione dei CCNL 2016-2018 per questi comparti è arrivata all'Aran dopo il passaggio ed il relativo via libera dei documenti alla Corte dei Conti.
Il contratto 2016-2018 ha riconosciuto aumenti economici a partire dal 1° marzo 2018, pari a circa 85 Euro medi e prevede altresì, per il 2018, un elemento perequativo della retribuzione con valori più elevati per le categorie e posizioni economiche collocate nelle fasce più basse della scala parametrale in ossequio all'accordo del 30 novembre 2016 che ha guidato tutti i rinnovi contrattuali del pubblico impiego. Nello specifico gli aumenti mensili andranno da un minimo di 52 euro per i lavoratori di categoria A1 a 90,3 euro per quelli di categoria D6.
Sono stati riconosciuti anche gli arretrati contrattuali per il periodo 2016-2017 che saranno corrisposti *una tantum* in busta paga. Dalla fine del 2018, con decorrenza 2019, è previsto, infine, un incremento dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa. Il rinnovo avrà effetti anche sul personale andato in pensione nel triennio 2016-2018.
L'accordo interviene sulle relazioni sindacali e su molti aspetti normativi (assenze, permessi e congedi, orario di lavoro ore, ferie, codici disciplinari, rapporti di lavoro flessibile) superando le vecchie disposizioni non più attuali. Tra i nuovi istituti si segnalano: i permessi per l'effettuazione di terapie, visite specialistiche ed esami diagnostici; la disciplina delle ferie solidali, che consente ai dipendenti con figli minori in gravi condizioni di salute, che necessitino di una particolare assistenza, di poter utilizzare le ferie cedute da altri lavoratori; alcune tutele per le donne vittime di violenza le quali, oltre al riconoscimento di appositi congedi retribuiti, potranno avvalersi anche di una speciale aspettativa.

> L'accordo interviene sulle relazioni sindacali e su molti aspetti normativi quali assenze, permessi e congedi, orari di lavoro, ferie, codici disciplinari, rapporti di lavoro flessibile

IL RICONOSCIMENTO DELLA POLIZIA LOCALE

Il nuovo contratto porta in dote il riconoscimento delle peculiari funzioni di polizia locale, destinatarie di un'apposita sezione del CCNL. C'è in particolare la ricezione delle disposizioni di cui all'articolo 22 co. 3-bis del Dl 50/2017 che pone a carico dei privati le ore di servizio aggiuntivo prestate dai vigili per lo svolgimento delle attività di sicurezza stradale in occasione di attività e iniziative di carattere privato. Le ore in questione vengono remunerate al pari dell'orario straordinario ma non concorrono al superamento del tetto di ore individuali autorizzabili. Ma non solo. Viene rivista l'indennità di funzione dei vigili che sarà parametrata sia alle responsabilità del grado sia alle mansioni legate ai servizi operativi entro un massimo di 3mila euro annui lordi (corrisposta per 12 mensilità). Viene prevista l'indennità di servizio esterno per il personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni.
Ovviamente tutti questi istituti sono attivabili con la contrattazione decentrata e nei limiti delle disponibilità del Fondo per il salario accessorio che, purtroppo, non potrà essere liberamente aumentato.
Norme ad hoc anche per gli avvocati (i cui compensi professionali vengono espressamente indicati tra i trattamenti accessori erogabili in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato) e per i giornalisti. Per questi ultimi si prevede esplicitamente l›inquadramento nella categoria D dei contenuti professionali di base dell'attività di comunicazione istituzionale, giornalismo pubblico e rapporti con i media.

LA TUTELA PER LE MALATTIE GRAVI

Sono state anche ampliate le tutele riconosciute in caso di malattie gravi che richiedano terapie salvavita (quali chemioterapia ed emodialisi): infatti, le condizioni di miglior favore, prima circoscritte ai soli giorni di assenza nei quali si effettuano le terapie, sono estese anche al periodo successivo nel quale sia impossibile tornare al lavoro, per gli effetti invalidanti dovuti alle terapie effettuate. Il contratto ha inoltre recepito le nuove disposizioni sulle Unioni civili, prevedendo che tutte le tutele del contratto riferite al matrimonio riguardino anche ciascuna delle parti dell'unione civile.
Il CCNL ha poi provveduto ad aggiornare le tipologie di rapporto di lavoro flessibile con particolare riguardo ai contratti di lavoro a tempo determinato, in coerenza con i principi di non discriminazione più volte affermati anche a livello europeo e con le modifiche normative recentemente introdotte. A tal fine, sono state estese ai dipendenti con contratto a termine alcune tutele (ad esempio, in materia di ferie e di diritto allo studio). Presso ciascuna amministrazione, è stato inoltre previsto un tetto complessivo per i rapporti di lavoro flessibile.
All'interno dell'intesa siglata c'è poi una revisione del codice disciplinare dei dipendenti pubblici, prevedendo specifiche sanzioni in caso di assenze ingiustificate in prossimità dei giorni festivi o per assenze collettive.
I nuovi contratti arrivano a far sentire i propri effetti sugli stipendi mentre il triennio a cui si riferiscono, il 2016-18, si avvia verso l'ultimo tratto di strada, e già vede all'orizzonte l'appuntamento con la Manovra 2019 che fra le sue tante sfide dovrebbe mettere mano al finanziamento per un ulteriore rinnovo.

MA A QUANTO AMMONTANO IN DETTAGLIO QUESTI INCREMENTI STIPENDIALI?

All'aumento salariale viene affiancato un elemento perequativo stabilito in base alla qualifica e all'inquadramento contrattuale. Le categorie più basse potranno, quindi, contare su un elemento perequativo maggiore rispetto a quello riconosciuto alle categorie più elevate.

Roberto Moro

» FUNZIONI LOCALI Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Categoria	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
D7	–	–	**31.138,84**
D6	29.426,32	212,52	29.638,84
D5	27.524,86	198,84	27.723,70
D4	26.348,56	190,32	26.538,88
D3	25.269,34	182,52	25.451,86
D2	23.053,49	166,56	23.220,05
D1	21.976,71	158,76	22.135,47
C6	–	–	**23.543,20**
C5	22.738,92	164,28	22.903,20
C4	21.927,71	158,40	22.086,11
C3	21.256,22	153,60	21.409,82
C2	20.679,86	149,40	20.829,26
C1	20.198,15	145,92	20.344,07
B8	–	–	**21.248,24**
B7	20.639,20	149,04	20.788,24
B6	19.875,58	143,52	20.019,10
B5	19.528,79	141,12	19.669,91
B4	19.204,61	138,72	19.343,33
B3	18.927,12	136,68	19.063,80
B2	18.202,41	131,52	18.333,93
B1	17.904,71	129,36	18.034,07
A6	–	–	**18.661,97**
A5	18.210,45	131,52	18.341,97
A4	17.841,66	128,88	17.970,54
A3	17.529,96	126,60	17.656,56
A2	17.166,35	123,96	17.290,31
A1	16.938,57	122,40	17.060,97

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

---

restando un minimo di anni contributivi (ad oggi 20 anni) al raggiungimento di una certa età anagrafica (ad esempio 67 anni).
Inoltre, rispetto alla compatibilità economica non solo si calcola col sistema contributivo ma la pensione si modula rispetto alle probabilità di esistenza in vita periodicamente rilevata.
Il sistema, diciamo così per programmazione, prevede già una modalità automatica di aggiornamento che aumenta gli anni contributivi di versamento necessari per raggiungere la pensione anticipata (quella a prescindere dall'età anagrafica) sino al di 44 anni di contributi, mentre quella della vecchiaia raggiungibile con il minimo di contributi (20 anni) via via vede aumentare l'età anagrafica sino ai 70 anni di età.
In questo modo il sistema delle pensioni ordinarie da lavoro si pensa stia in equilibrio economico nel tempo.

LA QUOTA 100

Nella speranza di essere stato sufficientemente chiaro sino qui, proviamo a ipotizzare il funzionamento delle quote. Sistema già presente nella riforma del Governo Dini del 1995.
La quota è formata da un mix di anni contributivi di versamento più una certa età anagrafica; la loro somma dà appunto in questa ipotesi il numero 100.
Il sistema per restare in equilibrio deve tenere conto di due fattori:
- **Primo fattore**, non si deve accedere alla pensione in età anagrafica troppo bassa rispetto alla statistica media di esistenza in vita. In termini più brutali, la pensione deve essere erogata per un numero massimo probabile di anni. Ad esempio se l'esistenza media di vita è 80 anni e si calcola che la pensione deve essere corrisposta mediamente per 16 anni, è facile comprendere che l'età minima sarà fissata a 64 anni.
- **Secondo fattore**, il costo della pensione deve essere coperto dai contributi versati, riducendo se non eliminando l'intervento della fiscalità generale per sostenere la differenza. Ciò determina un la necessità di inserire nella quota un secondo paletto di un numero minimo di anni di contributi versati per accedere alla pensione: si pensa a 36 anni.

Riepilogando:
- Se a 64 anni non hai raggiunto il minimo di 36 anni di contributi versati non raggiungi la quota 100 e non puoi accedere alla pensione (es. 64 + 35 = 99 – devi lavorare ancora 1 anno e accedi alla pensione a 65 + 36 = 101).
- Se hai raggiunto i 36 anni minimi di contribuzione ma sei giovane non raggiungi la quota 100 e non puoi accedere alla pensione (es. 63 + 36 = 99 – devi lavorare ancora 1 anno e accedi alla pensione a 64 + 37 = 101).

Sotto l'aspetto macro economico teorico dei valori di pensione, mediamente il sistema dovrebbe realizzare l'equilibrio ad esempio rispetto alla probabilità di esistenza in vita di 80 anni.
Nel caso 1) la pensione sarà percepita per soli 15 anni e non 16 con un valore di 36 anni di contributi (il sistema risparmia 1 anno di pensione, paga di meno).
Nel caso 2) la pensione sarà percepita per 16 con un valore di 37 anni di contributi (il sistema paga leggermente di più).
Il "risparmio" realizzato nel caso 1) dovuto alla maggiore età necessaria per raggiungere la pensione (1 anno) dovrebbe compensare il "maggior costo" della pensione dovuto ad un numero maggiore di anni contributivi che generano un assegno pensionistico un po' più alto (1 anno di contributi in più).
Questo in modo molto, molto semplice e parziale, è grosso modo la logica che sovraintende il sistema delle riforme sino ad ora esistenti e anche quella delle quote che si preannuncia e forse si realizzerà.

> Il nostro è sempre più un Paese che invecchia, la popolazione in età lavorativa diminuisce e aumenta quella anziana

LA "MEZZA QUOTA 41"

La denominazione è mia, considerato che prevede un solo parametro minimo: gli anni contributivi a prescindere dall'età anagrafica è una mezza quota, che comunque si deve raggiungere per accedere alla pensione anticipata. Si dice anticipata poiché si ottiene prima del raggiungimento della età anagrafica per la pensione di vecchiaia ed è alternativa. Sotto l'aspetto economico di valore della pensione nulla cambia.
In pratica nell'esempio, se non si sono compiuti ancora i 64 anni di età ma sono stati versati 41 anni di contributi si può accedere alla pensione.
Rispetto al doppio paletto, età anagrafica e anni contributivi, è un parametro economicamente meno controllabile poiché vi sono ancora molti lavoratori precoci, cioè che hanno iniziato il lavoro in età giovanile e pertanto potrebbero ottenere il diritto alla pensione diversi anni prima dei 64 (già esiste tale possibilità per chi ha lavorato prima dei 19 anni a certe condizioni).
Questo ricreerebbe un probabile aumento del deficit dei costi totali rispetto ai contributi totali versati. E, sempre teoricamente, se nel prossimo futuro ci fosse (magari!) un aumento della occupazione giovanile, il problema si presenterebbe per diversi anni. Infatti, è una ipotesi che i tecnici analisti dei ministeri interessati sconsigliano, prediligendo la quota con doppio paletto molto più controllabile. Tanto che sembra sia destinata ad essere esclusa. Tutto è ancora in divenire e prima della approvazione definitiva, verso fine anno, della futura legge di bilancio e collegato fiscale nulla è ancora certo.

Mauro Traverso

» FUNZIONI CENTRALI

MINISTERO INTERNO: ACCORDO FUA 2018

FINALMENTE LE RIQUALIFICAZIONI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Con la sottoscrizione dell'accordo sull'utilizzo delle risorse previste per l'avvio di nuovi sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2018, inizia una nuova fase per i lavoratori del Ministero dell'Interno.

Da parecchi anni i colleghi avevano atteso che le loro carriere avessero una possibilità di sviluppo ed oggi nonostante le contromisure ed i noti tagli economici, l'opera continua ed attiva della realtà sindacale è riuscita ad avere il sopravvento, anche in noti tempi di "vacche magre", a garantire un giusto sviluppo, relativo alle ulteriori competenze acquisite con l'attività lavorativa negli anni. Da tempo nel pubblico impiego l'unica possibilità di formazione è l'autoformazione! Le nuove procedure telematiche adottate, le normative trancianti rispetto al passato che impongono un immediato recupero e modifica delle procedure lavorative, non hanno avuto, come invece avviene in altri settori, una contemporanea assistenza della specifica formazione. Nel Ministero Interno, solo per fare un esempio recente, il decreto 95 del 2017 di riordino dei ruoli del Personale di PS, ha creato una lacuna operativa di grandi dimensioni. Gli uffici contabili di tutto il territorio dello Stato si sono trovati dall'oggi al domani a dover gestire un passaggio epocale con il controllo dei decreti di inquadramento, con procedure del tutto nuove e senza alcuna informazione e neppure formazione preventiva. Solo la professionalità accresciuta ed il senso di responsabilità dei dipendenti, hanno scongiurato una battuta d'arresto di tutta la procedura di risistemazione delle carriere del Personale di Polizia di Stato.

In questi ultimi mesi l'opera incessante sindacale ha ottenuto, nell'approvazione del CCNL Funzioni Centrali, di inizio anno, una possibilità di giusto riconoscimento dell'aumentata professionalità, con l'introduzione del passaggio ad ulteriore fascia all'interno delle aree. A tutti coloro che hanno predicato in questi mesi che il risultato non era sufficiente (si può sempre fare di più teoricamente), rammento che il risultato non era per nulla scontato, come ben sanno.

A seguito dell'apertura in CCNL anche gli integrativi si sono adeguati e quindi l'accordo FUA 2018 del Ministero Interno, ha potuto prevedere il giusto riconoscimento dell'aumento di professionalità conseguito dai colleghi. Sulla struttura e sui criteri di valutazione occorre a questo punto considerare alcune componenti. L'accordo prevede l'individuazione dei contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore con una percentuale del 32.5% del personale in servizio per ogni singola fascia retributiva, quindi circa un terzo del personale in servizio. Stiamo parlando di 5.700 posizioni così suddivise:

– area terza 2487
– area seconda 3143
– area prima 70

Nell'area prima otterranno la progressione economica tutti coloro che si trovano nelle fasce F1 e F2. Purtroppo, non essendo prevista la fascia F4, per coloro che si trovano nella fascia apicale F3 , transitati con la riqualificazione 2010, non potrà essere bandita alcun progressione. Con l'accordo sottoscritto per l'importo corrispondente, abbiamo quasi esaurito le somme certe del FUA che possiamo utilizzare per le progressioni economiche. Nella disamina delle cifre, occorre precisare e dire a chiare lettere che non è possibile utilizzare una cifra superiore perché gli organi di controllo non lo consentono, in ossequio alle norme.

I criteri adottati rispecchiano sostanzialmente gli stessi criteri fino ad oggi adottati ed accettati per le ultime riqualificazioni di ormai quasi un decennio fa, soprattutto per la valutazione dei titoli. L'aggiunta del criterio della valutazione, nel Ministero in esame, ha tenuto conto delle quattro componenti da non adeguato ad eccellente al quale è stato assegnato un punteggio relativo. Nel complesso tale valutazione ha avuto un buon consenso da parte del personale. Certo sarebbe facile promettere cose irrealizzabili come passaggi per tutti, o valutazioni identiche ma ciò contrasterebbe con ogni considerazione realistica e confonderebbe ancor più la situazione attuale, vendendo notizie ai colleghi inesatte e davvero non ne sentiamo il bisogno. Anche a coloro che purtroppo resteranno esclusi da questa tornata, e che forse in un primo momento potranno pensare di essere stati discriminati, vorrei rassicurare che occorre aprire lo sguardo su una visione d'insieme, più che su una situazione particolare. Che l'apertura delle procedure di passaggio è una grande conquista. Occorre dire, che solo l'inizio delle attività in questo senso, possono assicurare il seguito ed il giusto passaggio per tutti. Non si può credere a coloro che speculano su questi fatti al solo fine di denigrare il lavoro degli altri, senza aver realizzato alternative da confrontare, ponendo dubbi ai colleghi. E' ora di lavorare seriamente e di smettere di soffiare sul malcontento, spargendo notizie tanto false quanto sterili ed anzi dannose. Dopo la certificazione del MEF, ci sarà tempo entro fine 2018, per poter avere gli sviluppi a far data dal 1.1.2018 e ciò sarà possibile solo per effetto di un proficuo e serio lavoro continuo.

Carmen Vecchione

» FUNZIONI CENTRALI - MINISTERI
Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Ispettore Generale r.e.	32.966,55	236,72	33.203,27
Direttore Divisione r.e.	30.641,96	220,00	30.861,96
III F 7	32.016,62	229,86	32.246,48
III F 6	30.152,40	216,60	30.369,00
III F 5	28.246,86	202,81	28.449,67
III F 4	26.528,43	190,41	26.718,84
III F 3	24.156,30	173,34	24.329,64
III F 2	22.910,50	164,11	23.074,61
III F 1	22.133,34	158,44	22.291,78
II F 6	22.851,26	163,67	23.014,93
II F 5	22.218,59	159,07	22.377,66
II F 4	21.441,08	153,88	21.594,96
II F 3	20.213,27	145,29	20.358,56
II F 2	18.995,67	136,48	19.132,15
II F 1	18.073,51	129,77	18.203,28
I F 3	18.391,93	132,00	18.523,93
I F 2	17.741,05	127,30	17.868,35
I F 1	17.140,57	122,88	17.263,45

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

» FUNZIONI CENTRALI - AGENZIE FISCALI
Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Ispettore Generale r.e.	32.966,50	236,72	33.203,22
Direttore Divisione r.e.	30.642,01	220,01	30.862,02
III F 6	30.256,04	217,38	30.473,42
III F 5	28.246,89	202,81	28.449,70
III F 4	26.528,46	190,41	26.718,87
III F 3	24.156,32	173,34	24.329,66
III F 2	22.910,52	164,11	23.074,63
III F 1	22.133,24	158,44	22.291,68
II F 6	22.924,88	164,22	23.089,10
II F 5	22.219,24	159,08	22.378,32
II F 4	21.447,04	153,92	21.600,96
II F 3	20.219,23	145,34	20.364,57
II F 2	18.995,74	136,48	19.132,22
II F 1	18.073,46	129,77	18.203,23
I F 2	17.741,03	127,30	17.868,33
I F 1	17.140,55	122,88	17.263,43

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

» FUNZIONI CENTRALI - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Ispettore Generale r.e.	32.979,91	236,82	33.216,73
Direttore Divisione r.e.	30.660,68	220,15	30.880,83
C5	28.268,42	202,97	28.471,39
C4	26.549,99	190,57	26.740,56
C3	24.184,05	173,55	24.357,60
C2	22.933,00	164,28	23.097,28
C1	22.155,84	158,61	22.314,45
B3	21.452,61	153,96	21.606,57
B2	20.231,00	145,42	20.376,42
B1	19.016,50	136,64	19.153,14
A3	18.649,26	133,90	18.783,16
A2	18.066,91	129,72	18.196,63
A1	17.146,72	122,93	17.269,65

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

NOTIZIE IN BREVE

Raggiunto l'accordo per il nuovo contratto ANPAS 2017/2019 (Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze), mentre la stipula avverrà il giorno 28 settembre p.v. dopo l'approvazione dei rispettivi organismi.

La pre-intesa prevede una rivisitazione del testo normativo e la modifica degli istituti contrattuali che negli ultimi tempi hanno subito delle modifiche legislative.

Per la parte economica è stato previsto:

- una tantum di € 300,00 per la categoria C3 da riproporzionare per le altre categorie, e sarà erogata in 3 tranche, la prima a partire dal 31/12/2018, 1/05/2019 e 1/10/2019.
- l'andamento contrattuale a regime è di € 85,00 per la categoria C posizione economica C3 max addensamento degli autisti-soccorritori.
- le decorrenze salariali sono:

dal 1/10/2018 € 40,00
dal 1/06/2019 € 60,00
dal 1/12/2019 € 85,00

Autonomie Locali. Lettera di protesta al Ministro per mancata approvazione del DPCM su adeguamento fondi salario accessorio Regioni e Città Metropolitane

Il decreto in questione è essenziale per consentire alle Regioni e alle Città Metropolitane di ricorrere alla disciplina sperimentale di integrazione dei fondi per la contrattazione integrativa. Prevista dalla legge. Il ritardo accumulato rischia di rendere inattuabile per il 2018 detto regime sperimentale facendo andare perduto almeno un anno dei tre previsti dalla sperimentazione. Inoltre, la mancata approvazione del DPCM,, impedisce alle Regioni di dar seguito a quanto previsto dalla legge in merito all'adeguamento fondi salario accessorio Regioni a seguito del trasferimento del personale delle Province dal comma 800 dell'art.1 della legge 205/2017, contribuendo a perpetrare un'ingiusta sperequazione tra i dipendenti di quegli enti.

Sanità pubblica. Lettera di denuncia mancata attivazione "frazionabilità ad ore" dei permessi L. 104/92 nel comparto Sanità. Opportunità che riteniamo applicabile tramite accordi decentrati opportuni, senza negare a prescindere tale previsione applicata senza problemi in altri comparti.

LA VOCE DEL PUBBLICO - Anno IV - N.2 - Settembre 2018
Reg. Tribunale di Asti n.5 del 2012
Direttore: Sergio Melis - Direttore responsabile: Valentina Muzzi - Sede legale: via Tripoli, 14 - 15121 Alessandria
Realizzazione grafica: Beppe Enrici | www.beppeenrici.it - Stampa: dueESSE srl - P.IVA 02079100067