



STOP ALLA PENALIZZAZIONE DEI LAVORATORI DEL SETTORE PUBBLICO

**Subito il TFS/TFR e la detassazione della contrattazione di secondo
livello ai lavoratori pubblici**

28 febbraio 2023

Relazione di Domenico Proietti

Introduzione

Le tre federazioni del settore pubblico della UIL-la UIL FPL, la UIL Scuola RUA e la UILPA-con il Convegno di oggi vogliono porre al centro dell'attenzione la necessità di tornare a valorizzare il lavoro pubblico.

Il lavoro pubblico negli ultimi 15 anni ha subito una costante e pesante penalizzazione da parte di tutti i governi che si sono succeduti alla guida del Paese.

Possiamo affermare senza ombra di dubbio che oggi lo Stato italiano è il peggior datore di lavoro del nostro Paese.

Voglio ricordare solo alcuni esempi.

- 1. Dal 2011 è stato differito il Trattamento di Fine Rapporto che ancora oggi ai dipendenti pubblici viene erogato dopo 2 anni, che possono diventare addirittura 7 con la pensione anticipata.**
- 2. Dal 2009 c'è stato il blocco della contrattazione che è durato fino al 2018.**
- 3. Nel settore pubblico ai lavoratori non si applica la detassazione della contrattazione di secondo livello prevista invece per quello privato.**
- 4. Dal 2014 sono state tagliate le agibilità sindacali.**
- 5. Fino al dicembre 2017, i Fondi pensione dei lavoratori pubblici erano esclusi dalla fiscalità incentivante per le prestazioni erogate.**

- 6. Dal 1° febbraio 2023, i dipendenti pubblici – di cui, tra l’altro, solo una minima parte – possono accedere all’anticipo del Tfr con un prestito bancario, sul quale però devono pagare un tasso di interesse dell’1.50%.**

È ora di dire basta a questo stato di cose discriminante e iniquo e chiediamo al Governo e a tutto il Parlamento di porre fine a queste ingiustizie.

1. Il differimento nell’erogazione del TFS/TFR è un’appropriazione indebita

Da tempo la UIL, insieme a tutte le categorie del settore pubblico UIL FPL, UIL Scuola RUA e UILPA, sostiene che le modalità del differimento dell’erogazione del TFS/TFR e l’ultradecennale sua durata, rappresentano una vera e propria appropriazione indebita da parte dello Stato essendo il TFR/TFS salario differito. A conferma di questa nostra visione ci sono anche numerosi pareri di giuslavoristi e una sentenza del TAR del Lazio.

Dalla lettura della sentenza del TAR si evince che i ratei del TFS erano stati formulati per ovviare a contingenti ristrettezze economiche del Paese. Tuttavia, i giudici hanno ritenuto che tali incertezze economiche non possano essere perenni e continuative e non possono riguardare un arco temporale indefinito. Il differimento deve essere giustificato da una crisi contingente e deve atteggiarsi quale misura una tantum e non avere carattere strutturale.

Oltre a ciò, i Giudici concorrono sull’esistenza, con fondato dubbio, di un contrasto (sul tema) con l’articolo 36 della Costituzione, specificando che sia rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 2, del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, (convertito con modificazioni dalla legge 28 maggio 1997, n. 140) e dell’articolo 12, comma 7, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla 30 luglio 2010 n. 122, per contrasto con l’art. 36 Cost.

L’art. 36 della Costituzione prevede che il lavoratore abbia diritto ad una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del suo lavoro e, in ogni caso, sufficiente ad assicurare e a sé e alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa. Per i Giudici del TAR Lazio, l’adeguatezza deve esserci anche rispetto alla tempestiva corresponsione dell’indennità di fine rapporto, la cui erogazione non deve essere oltremodo differita nel tempo.

Infatti, rispetto al TFS, i Giudici del TAR sostengono che il lavoratore, sia pubblico che privato, specie se in età avanzata, in molti casi si propone proprio attraverso l'integrale e immediata percezione di detto trattamento, di recuperare una somma già spesa o in via di erogazione per le principali necessità di vita, o per fronteggiare e/o adempiere in modo definitivo ad impegni finanziari già assunti, magari da tempo.

In sostanza, secondo il Tar del Lazio una retribuzione corrisposta con molto ritardo rispetto al momento della cessazione del rapporto di lavoro ha per il lavoratore una utilità inferiore a quella corrisposta tempestivamente e, proprio per il carattere di retribuzione differita riconosciuta alle indennità di fine rapporto, bisogna riconoscerle tempestivamente e non nei tempi oltremodo lunghi, attualmente previsti.

In ogni caso, la decisione dei Giudici del Tribunale Amministrativo della regione Lazio è stata quella di sospendere il giudizio ed inviare tutto il carteggio alla Corte costituzionale, affinché si pronunci sul tema. Dunque si attende ora il pronunciamento della Corte.

Abbiamo stimato l'entità di ciò che viene definita "la fuoriuscita pubblica" nella PA: ammonta nei prossimi tre anni a 500mila lavoratrici e lavoratori, 680 mila nei prossimi cinque, senza contare gli effetti di quota 100. A questi poi dobbiamo anche aggiungere le uscite avvenute negli anni precedenti e mai veramente coperte, per comprendere perché parliamo di mancato turn over e di danno ai pubblici dipendenti.

Se osserviamo ad esempio i dati riguardanti il decennio 2011-2021 riscontriamo a quanto ammonti la quantità di persone che hanno subito un danno in seguito ai ritardi dell'erogazione del Tfr.

Le cifre riportate dimostrano come più di 1.4 milioni di lavoratori dipendenti pubblici hanno cessato il rapporto di lavoro per andare in pensione, su un totale di oltre 1.7 milioni che include cessazioni anche per altri motivi.

Tabella 1 – Cessazioni per pensione INPS (Fonte: Bilanci INPS)

	Dipendenti pubblici andati in pensione
2011	134.273
2012	129.478
2013	87.167
2014	98.781
2015	119.778

2016	114.833
2017	124.464
2018	149.905
2019	165.327
2020	179.230
2021	172.228
Totale	1.475.464

Questo il quadro dei lavoratori pubblici, che dopo anni e anni di servizio arrivano poi all'uscita del mondo del lavoro, subendo l'ultima ingiustizia.

I termini di liquidazione e rateizzazione del Tfr/Tfs per i dipendenti pubblici

Come già anticipato, queste lavoratrici e lavoratori, grazie a un pronunciamento della Corte sull'articolo 12 comma 7 del DI 78/10 e dell'articolo 3 comma 2 del DI 79/97, che riconosce la legittimità del pagamento differito del trattamento di fine servizio per i dipendenti pubblici, non ricevono, in maniera ingiustificabile, quanto accantonato negli anni, perché sono costretti ad attendere fino a 51 mesi in caso di pensione anticipata legge Fornero, e fino a 93 mesi per chi aderisce a Quota 100.

Tabella 2 – I termini di liquidazione

I termini di liquidazione del Tfr/Tfs nel Pubblico Impiego			
Motivo della cessazione:	Diritto alla pensione perfezionato dalla data:		
	Entro il 12/8/2011 (per Scuola e AFAM entro il 31/12/2011)	Dal 13/8/2011 (Dal 1/1/2012 per Scuola e AFAM) fino al 31/12/2013	Dal 1/1/2014
Inabilità o decesso	15 gg + 90 gg		
Limite di età/Cessazione d'ufficio	15 gg + 90 gg	6 mesi + 90 gg	12 mesi + 90 gg

Dimissioni volontarie	6 mesi + 90 gg	24 mesi + 90 gg	
Scadenza contratti a termine	15gg + 90 gg	6 mesi + 90 gg	12 mesi + 90 gg
Risoluzione unilaterale per massima anzianità contributiva	15 gg + 90 gg	6 mesi + 90 gg	12 mesi + 90 gg

Negli anni abbiamo sempre chiesto, sia nel corso dei confronti con i Governi che si sono succeduti, che nelle piattaforme unitarie, o ancora negli emendamenti presentati, non in ultimo quelli in occasione della discussione sul provvedimento di Quota 100, modifiche legislative che potessero sanare questa ingiustizia, perché abbattere disparità e disuguaglianze è l'impegno che abbiamo assunto con tutte le lavoratrici e i lavoratori di questo Paese.

Una necessità a cui il Governo non può più sottrarsi, per la quale bisogna agire senza esitazioni.

Quella del differimento del TFS/TFR è un' incomprensibile scelta in cui la disciplina normativa è intervenuta progressivamente dilatando i tempi di erogazione delle prestazioni dovute alla cessazione del rapporto di lavoro smarrendo l'orizzonte temporale definito e la iniziale connessione con il consolidamento dei conti pubblici che l'aveva giustificata.

Fu il Governo Berlusconi ad approvare il D.L. 138/2011 convertito dalla Legge 148/2011. Il testo stabilì termini più lunghi per l'erogazione del TFS/TFR dei dipendenti pubblici, introducendo tempistiche di almeno 6 mesi per l'erogazione del beneficio.

Tali tempistiche sono poi state estese dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge 147/2013) emanata dal Governo Monti, legge che apportò inoltre modifiche agli importi delle rate del TFS/TFR, allungando di conseguenza le tempistiche per l'erogazione completa della retribuzione differita.

Tabella 3 – Rateizzazione del Tfr/Tfs

Rateizzazione del Tfr/Tfs nel Pubblico Impiego		
Rate	Diritto alla pensione perfezionato dalla data:	
	Entro il 31/12/2013	Dal 1/1/2014
Prima rata	<u>Fino a 90mila € lordi</u>	<u>Fino a 50mila €</u>
Seconda rata (dopo 12 mesi)	<u>Importo lordo compreso tra 90mila e 150mila €</u>	<u>Importo lordo compreso tra 50mila e 100mila €</u>
Terza rata (dopo altri 12 mesi)	<u>Importo lordo <u>oltre i 150mila €</u></u>	<u>Importo lordo <u>oltre i 100mila €</u></u>

Se osserviamo i dati recuperati dalla relazione tecnica allegata al D.L. 138/2011, che qui riportiamo, relativamente ai risparmi ottenuti dallo Stato, notiamo come con l'allungamento delle tempistiche ciò che si ottiene è un risparmio di 3.023 miliardi totali per l'erario, corrispondenti in media a 600 milioni l'anno.

Il risparmio stimato per il 2013 fu di più di 1 miliardo, probabilmente in virtù degli effetti della Legge Fornero (2011) sulle pensioni.

Considerato il risparmio ridotto, non possiamo non dichiarare come detto in precedenza come questa scelta sia una "vera appropriazione indebita" e dannosa all'economia del Paese.

Se le somme, infatti, venissero restituite alle lavoratrici e i lavoratori nel momento della cessazione, le stesse verrebbero con molta probabilità reinvestite per l'estinzione del mutuo di una casa, come integrazione alla pensione, o più in generale come acquisti o investimenti. Si tratta quindi di denaro che andrebbe ad alimentare la domanda interna e che rientrerebbe nel circolo dell'economia, alimentando gli investimenti e sostenendo i consumi.

Tabella 4 – Risparmi su nel periodo 2012-2016 in base alla Relazione Tecnica

	Saldo netto da finanziare			Fabbisogno			Indebitamento netto		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Minore spesa corrente	330	1.065	723	330	1.065	723	330	1.065	723
2012	2013	2014	2015	2016	2017				
330	1.065	723	307	598	0				
Totale									Circa 3 Miliardi

Possiamo quindi dire che, in generale, il provvedimento di dilazione è stato espressione di una volontà di risanamento delle casse pubbliche basata sul taglio dei costi. Un approccio votato all'austerità economica che non considerò la natura particolare della retribuzione differita e soprattutto un modo iniquo di far pagare ai lavoratori pubblici i costi generali del Paese.

2. Il blocco della contrattazione

Dal 2009 al 2018 c'è stato un blocco della contrattazione. Non possiamo tralasciare cosa hanno significato quegli anni di blocco del contratto per i dipendenti pubblici, se pensiamo che i salari dei lavoratori della P.A. hanno perso 10,4 punti di Ipca (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi Ue), ci rendiamo conto che ciò che servirebbe è un finanziamento la cui una cifra dovrebbe essere compresa tra i 7 e gli 11 miliardi nel triennio perché si parli di dignità e giustizia.

Gli stipendi dei lavoratori pubblici sono tornati ai livelli del 2001: nel 2009 un lavoratore pubblico percepiva in termini nominali circa 4.300 euro in più rispetto ad un lavoratore del settore manifatturiero (circa 1.500 euro in più includendo sanità privata e terzo settore), mentre oggi un dipendente della P.A. percepisce 1.300 euro in meno all'anno di un lavoratore dell'industria (quasi 4.500 euro in meno includendo sanità privata e terzo settore). Nell'industria le retribuzioni di fatto in termini reali sono aumentate dell'1,1% dal 2001 al 2015 e dell'1,2% dal 2009 al 2015; nella P.A. la variazione è stata nulla in 14 anni ed è scesa dell'1,8% dal 2009 (-1,7% nel settore istituzionale).

Dal 2009 ad oggi lo Stato ha risparmiato oltre 13 miliardi, per il costo degli stipendi, per il blocco del turn over e il mancato rinnovo contrattuale; il personale in 7 anni è diminuito di oltre 302 mila unità. Il costo risparmio dello stato non può continuare a pesare sul pubblico impiego.

3. Penalizzazione del lavoro pubblico nella contrattazione di secondo livello

Nel settore pubblico i lavoratori non godono della detassazione della contrattazione di secondo livello prevista invece per quello privato. La stessa penalizzazione si riscontra anche nei benefici derivanti dalla detassazione del salario di produttività.

La Legge di Bilancio 2023 ha disposto la riduzione della tassazione sostitutiva IRPEF sul premio di produttività conferito dal datore di lavoro dal 10% al 5% per tutto il 2023. Per accedere alla detassazione il lavoratore non deve aver superato un reddito di 80.000€ nell'anno precedente, e la somma massima detassabile è di 3000€.

A scelta del lavoratore, tale premio può essere convertito in welfare aziendale, inclusi i fondi pensione. Nel caso specifico dei fondi, come stabilito dalla Legge di Stabilità 2016, il premio è completamente esente dalla tassazione sia al momento del versamento al fondo che in quello della riscossione dei rendimenti, e non concorre alla formazione del reddito del lavoratore. Inoltre, dal lato del datore di lavoro, il premio trasformato in versamenti al Fondo pensione non viene conteggiato per il calcolo dei limiti di deducibilità annua di 5.164,57€.

Sono agevolazioni fiscali molto vantaggiose che, così formulate, escludono in modo discriminatorio i dipendenti pubblici dall'accesso ai vantaggi della detassazione. La UIL chiede che anche su questo versante venga definita l'equiparazione tra lavoratori privati e pubblici per ristabilire un'equità retributiva anche in termini di salario accessorio.

Inoltre, detassare la produttività si tradurrebbe solo in un primo momento in una perdita per le casse dello Stato, mentre successivamente e con molta probabilità, in maggiori entrate dovute a maggiori consumi: il saldo finale comporterebbe pertanto un risultato più vantaggioso per tutti.

La UIL chiede che venga attuata l'equiparazione tra lavoratori privati e pubblici per ristabilire un'equità retributiva anche in termini di salario accessorio.

4. Ripristinare le agibilità sindacali

Dobbiamo avanzare a testa alta e con determinazione la richiesta di avere maggiori agibilità sindacali nel settore pubblico. Con la Legge del Governo Renzi del 2014 furono tagliati del 50% i permessi e i distacchi sindacali. Fu quello un intervento ingiustificato nell'ambito di una serie di altri interventi come il taglio delle risorse ai Patronati e ai Caf per provare ad indebolire la forza organizzativa del movimento sindacale italiano. Noi abbiamo in questi anni avuto la forza di respingere quel tentativo ed oggi a testa alta dobbiamo chiedere il ripristino di quelle agibilità. La nostra Costituzione prevede il diritto di esercitare l'attività sindacale, anche nel settore pubblico. Per esercitare concretamente quel diritto bisogna garantire tutti gli strumenti necessari per realizzarlo.

5. Ancora penalizzazioni nei Fondi pensione dei lavoratori pubblici

Fino al dicembre 2017, i Fondi pensione dei lavoratori pubblici erano esclusi dalla fiscalità incentivante per le prestazioni erogate. Solo dal 1° gennaio 2018, grazie alla battaglia condotta dal sindacato, si è proceduto ad estenderla ai Fondi pensione dei lavoratori pubblici.

Con la stessa legge è stata equiparata al privato la soglia di deducibilità dei contributi, è stata estesa la RITA anche ai fondi di settore e, inoltre, è stata estesa la possibilità del silenzio assenso in fase di prima assunzione per i dipendenti del settore, anche se per la prima operatività della norma si è partiti nel 2021 nelle Pubbliche Amministrazioni e solo nel 2022 nel settore Scuola.

Un gap di 12 anni tra il settore privato e il pubblico che non trova alcuna giustificazione, ma che vede ancora parzialmente discriminati i dipendenti pubblici nei confronti di quelli privati.

Infatti, i Fondi pensione del settore pubblico ancora scontano alcune differenze importanti. La prima, strutturale, è legata al fatto che il TFR viene conferito al Fondo solo virtualmente; la seconda, più tecnica, è l'impossibilità per i lavoratori pubblici iscritti ad un Fondo di poter chiedere l'anticipazione del 30%.

Ciò significa che solo agli iscritti del settore privato è riconosciuta la possibilità di chiedere un anticipo senza la necessità di giustificarlo con particolari situazioni contingenti.

6. Anticipo del Tfr dei dipendenti pubblici tramite prestito bancario

È un paradosso che lo Stato chieda interessi su eventuali anticipi: il TFR è retribuzione differita. Sono quindi risorse del lavoratore e di conseguenza gli interessi dovrebbero maturare in favore del lavoratore stesso dal giorno dell'entrata in quiescenza fino al giorno del riconoscimento del trattamento.

Si è cercato di mettere delle toppe relativamente all'anticipo del Tfr dei Dipendenti Pubblici, ci riferiamo allo stanziamento iniziale da parte dell'Inps di 300 milioni di euro, riservandosi eventuali integrazioni per la richiesta di anticipo da parte delle lavoratrici e dei lavoratori in atto dal 1 febbraio, ma non è ciò che abbiamo chiesto come Organizzazione, basti pensare che la richiesta dell'anticipo del 100% della propria liquidazione per tutti gli iscritti alla Gestione Unitaria delle Prestazioni Creditizie e Sociali sarà possibile solo agli aderenti al Fondo Credito, pensionati o cessati, aventi diritto a una prestazione di non ancora interamente erogata.

O ancora non rientrano tra i beneficiari della prestazione i cessati dal servizio che non risultino iscritti alla Gestione sia al momento della domanda di anticipazione del che al momento della concessione dell'anticipazione dello stesso.

In ultimo poi, con riferimento alla nuova prestazione di anticipazione ordinaria del Tfr, sarà applicato un tasso d'interesse pari all'1% per tutta la durata del finanziamento e in regime di capitalizzazione semplice, nonché di spese di amministrazione pari allo 0,50% dell'importo erogato.

È chiaro che questa non è e non può essere la strada maestra.

Attuare il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale

La UIL, insieme a tutte le categorie del settore pubblico UIL FPL, UIL Scuola RUA e UILPA, sottoscrissero con grande convinzione il *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale* firmato con l'allora Governo il 10 marzo del 2021. In quel Patto sono state fissate le linee guida per un'azione che, focalizzando obiettivi condivisi e da tempo auspicati, avrebbe dovuto ricollocare la P.A. al centro della ripresa del nostro Paese, sconvolto da quella che era allora la fase acuta della pandemia e provato da scelte politiche neoliberiste che negli anni hanno afflitto l'Italia.

Quel Patto per noi è stato ed è importante, avendo contenuti che prevedevano i rinnovi contrattuali, la disciplina del lavoro agile, la revisione della classificazione del personale, la formazione e riqualificazione del personale, la partecipazione sindacale,

il welfare, argomenti che abbiamo posto come decisivi per parlare di una nuova P.A. al servizio delle persone.

Ma per i dipendenti pubblici quel Patto, da noi oggi rivendicato, non ha trovato attuazione e continuità come auspicavamo avvenisse.

Dopo 9 anni di blocco della contrattazione siamo riusciti a sottoscrivere un Contratto nazionale in cui è stato ridefinito un nuovo sistema di relazioni sindacali, rafforzato il sistema di diritti e tutele, riavviata la contrattazione integrativa e incrementati i valori tabellari. Tutto ciò sicuramente rappresenta un risultato fondamentale per la nostra Organizzazione, ma sappiamo che la questione non ha ancora visto una risoluzione e non ha trovato davvero soddisfazione per tutte quelle lavoratrici e lavoratori che in tutto il periodo della pandemia sono stati coloro che il Paese intero ha chiamato Eroi.

Siamo ripartiti come sindacato, con iniziative unitarie, per chiedere al Governo risorse e per spingerlo a riprendere al più presto le trattative per i rinnovi del nuovo triennio e a migliorare quegli aspetti che rappresentano ancora dei limiti nell'impianto legislativo che coinvolge i dipendenti pubblici.

Quando parliamo di limiti, pensiamo in particolar modo alle norme che bloccano i percorsi di stabilizzazione dei precari, ai vincoli che perdurano per il salario accessorio e alle restrizioni che non consentono la piena titolarità sulla contrattazione dell'organizzazione del lavoro.

Abbiamo ribadito con forza quanto sia necessario superare gli attuali tetti di spesa previsti dalla normativa vigente per incrementare la componente del salario accessorio collegata alla produttività e per dare la possibilità alle amministrazioni pubbliche di valorizzare la professionalità del personale in servizio.

Il prossimo 3 marzo siamo stati convocati dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Zangrillo. In quella sede porteremo, insieme a queste ragioni, anche l'indifferibile esigenza di prevedere già nel prossimo Def tutte le risorse necessarie a rinnovare i contratti del settore pubblico per il triennio 2022-2024.

Continuiamo a rivendicare la necessità di un Piano di assunzioni straordinario così come era previsto da quel Patto del 2021. Abbiamo proposto con chiarezza una maggiore coerenza tra il momento in cui si costruisce il piano dei fabbisogni e quello in cui si decide quali profili professionali si devono reclutare.

Disponiamo di graduatorie in cui sono attive circa 86mila persone. Se ogni anno ci sono tra i 200mila e i 300mila lavoratori che escono, il mancato allineamento tra i tempi in cui si fa un bando e quelli in cui chiudiamo le procedure concorsuali porta a un solo risultato: il disagio per il funzionamento dei servizi.

Bisogna agire e subito rivedendo le modalità di carattere amministrativo, che in questo momento stratificano le procedure e allungano i tempi nell'esecuzione di un concorso. Noi proponiamo un modello diverso da quello precedente, fondato sul bandire concorsi a tempo indeterminato per ruoli meglio retribuiti e attinenti alla formazione pregressa e alle aspettative dei giovani, alla loro possibilità di dare uno specifico contributo al miglioramento della società nel futuro e più aderenti alle richieste cui nella contemporaneità devono far fronte le pubbliche amministrazioni.

Inoltre, guardiamo con preoccupazione alla scarsità di risorse stanziata in legge di bilancio perché lontane dal garantire una ripresa della macchina pubblica e non sufficienti per gli incrementi salariali necessari per rendere ancora appetibile la pubblica amministrazione.

Così come riteniamo pericoloso l'ennesimo tentativo di riforma delle autonomie regionali che sembra emergere dalle scelte politiche di questo Governo e che, ancora una volta non puntano a valorizzare il dipendente pubblico. Come ci preoccupa anche la propensione a voler introdurre, ai fini dell'accesso alle PA, caratteristiche di prelazione e privilegio per alcune categorie: una scelta arretrata che mina i meccanismi di accesso alle carriere e che rappresenta l'evoluzione in forme nuove e più invasive di quanto realizzato nella scorsa legislatura, cioè l'idea di una PA che si caratterizza per una significativa riduzione di investimenti destinati alla formazione dei pubblici dipendenti con una progressiva riduzione del livello di professionalità e che non si apre al mondo delle nuove generazioni.

Conclusione

L'incuria per le condizioni di efficacia e per la qualità del lavoro richiesto nella Pubblica Amministrazione, che negli ultimi decenni si è nascosta spesso dietro conati efficientisti, ha contribuito alla narrazione diffusa di un carattere quasi parassitario della Funzione Pubblica del Paese e alla svalutazione sistematica del lavoro dei suoi dipendenti.

È dunque il tempo ora di capovolgere questa interpretazione che ha un forte radicamento ideologico in un'altra che riconosca al lavoro per lo Stato il carattere di centralità che esso deve avere.

L'obiettivo delle categorie del lavoro pubblico della UIL, UIL FPL, UIL Scuola RUA e UILPA, è quello di avviare con il Convegno di oggi una campagna di informazione e mobilitazione per porre fine a tutte queste norme che penalizzano il lavoro pubblico, attraverso una modifica radicale del quadro normativo ispirata dai principi della

giustizia come equità. Bisogna valorizzare il lavoro pubblico in tutti i settori del nostro Paese.

Per questo proponiamo alle Federazioni della Funzione Pubblica di Cisl e Cgil, un confronto che porti a condividere il perseguimento di questi obiettivi sviluppando una determinata azione politica nei confronti del Governo e di tutto il Parlamento e anche una sensibilizzazione diffusa dell'intera società.

Per fare questo si deve partire dalla riqualificazione del lavoro: il lavoro nella Pubblica Amministrazione deve funzionare da modello di lavoro buono, deve essere occasione di valorizzazione della formazione, dei talenti, dell'investimento, dei lavoratori.

Lavorare per lo Stato deve tornare a essere vissuto con orgoglio, come una condizione in cui si possa essere utili al Paese tutto. E perché questo accada è necessario che lo Stato venga riconosciuto come un buon datore di lavoro, capace di operare con equità e efficacia.

Il fine comune, quindi, deve essere quello di far diventare lo Stato italiano il miglior datore di lavoro del nostro Paese. Lo Stato italiano deve curare il benessere lavorativo delle persone che vi operano per migliorare la qualità dei servizi e delle prestazioni ed aumentare la produttività. Lo Stato italiano deve essere un esempio per tutti i datori di lavoro anche del settore privato.

Cominciamo dunque col cancellare le ingiustizie.

Appendice

Tabella 5 – Decorrenza dei termini per Ape sociale, Quota 100 etc.

Decorrenza dei termini in casi specifici		
	Tempi di attesa	Decorrenza calcolata a partire da:
Ape Sociale	12 mesi + 90 gg	Teorico raggiungimento dell'età di pensionamento (Ora 67 anni)
Lavoratori precoci	24 mesi + 90 gg	41 anni e 10 mesi di contributi (uomini) 42 anni e 10 mesi di contributi (donne)
Quota 100/102/103 (I termini decorrono dal raggiungimento del primo tra i due requisiti)	24 mesi + 90 gg	41 anni e 10 mesi di contributi (uomini) 42 anni e 10 mesi di contributi (donne)
	12 mesi + 90 gg	Teorico raggiungimento dell'età di pensionamento (Ora 67 anni)
Regime di cumulo dei periodi assicurativi	12 mesi + 90 gg	Teorico raggiungimento dell'età di

	pensionamento (Ora 67 anni)
--	--------------------------------

Tabella 6 – Lavoratori in esubero

Lavoratori statali in esubero		
In base alla Riforma Fornero, si controlla il requisito che il lavoratore matura per primo tra:	Termine di pagamento, a decorrenza dalla maturazione del requisito: Se il diritto a pensione, con le vecchie regole, è stato raggiunto:	
	Prima del 31/12/2013	Dopo il 31/12/2013
Pensione di vecchiaia	6 mesi + 90 gg	12 mesi + 90 gg
Pensione anticipata	24 mesi + 90 gg	24 mesi + 90 gg