



**CONSIGLIO GENERALE CONFSAL**

*Fiuggi 10-11-12 maggio 2017*

---

***Il Futuro dell'Europa***

***Il lavoro:***

- ***il rinnovo dei contratti nel privato e nel pubblico impiego***
- ***i voucher***
- ***le politiche attive del lavoro***

***La riforma della pubblica amministrazione (Pubblico impiego – Valutazione della performance)***

*Relazione del Segretario Generale*

*Marco Paolo Nigi*

---

Colleghe, colleghi, amiche e amici

prima di aprire i lavori di questo nostro Consiglio generale voglio ricordare gli amici e consiglieri scomparsi Francesco Maio e Giuseppe Marzullo. A loro va il mio ed il nostro affettuoso pensiero.

Questo nostro Consiglio Generale è chiamato ad analizzare e valutare condizioni e prospettive dei lavoratori e dei pensionati italiani nel contesto sociale ed economico, sia nazionale che europeo.

➤ **LIBRO BIANCO SUL FUTURO DELL'EUROPA – RIFLESSIONI  
E SCENARI PER L'UE A 27 VERSO IL 2025**

Per quanto concerne il contesto europeo, il 25 marzo scorso i leader degli Stati membri dell'unione europea si sono riuniti a Roma per l'anniversario della firma dei trattati di Roma. La Commissione europea ha offerto il libro bianco sul futuro dell'Europa come proprio contributo all'appuntamento. Va ricordato che, inizialmente, erano 6 gli Stati membri che firmarono i Trattati di Roma. Oggi, dopo l'uscita della Gran Bretagna, parliamo di un incontro a 27 Paesi membri.

**Contenuti del Libro Bianco**

Il *Libro bianco* individua i fattori di cambiamento del prossimo decennio e presenta una serie di scenari per la possibile evoluzione dell'Europa da qui al 2025, avviando un dibattito sul futuro dell'Unione.

Nel valutare lo scenario, si deve tenere conto che il peso mondiale dell'Europa tende a diminuire, sia in termini demografici (si passerà dal 25% della popolazione mondiale del 1900, a meno del 5% entro il 2060), sia in termini di potere economico (si calcola meno del

20% del Pil mondiale nel 2030 contro l'attuale 25%).

Il *Libro bianco* di fatto orienta il dibattito sul futuro dell'Europa e offre una serie di spaccati del potenziale stato dell'Unione da qui al 2025 sulla base di questi cinque scenari ipotizzati.

**Scenario 1: Avanti così** – Questo primo scenario prevede di proseguire sul percorso già tracciato dall'Ue a 27 e si concentra sull'attuazione e sul potenziamento dell'attuale programma di riforme. Lo scenario è in linea con lo spirito degli orientamenti della Commissione, già fissati nel documento “Un nuovo inizio per l'Europa” del 2014 e con le indicazioni della dichiarazione di Bratislava concordata dai 27 Stati membri nel 2016. Le priorità sul programma di riforme saranno aggiornate periodicamente, i problemi verranno affrontati nel momento in cui si presentano e la normativa verrà aggiornata di conseguenza. L'Ue a 27 continuerà a concentrarsi sull'occupazione, sulla crescita e sugli investimenti rafforzando il mercato unico e incrementando gli investimenti nelle infrastrutture digitali, nei trasporti e nell'energia. Il funzionamento della moneta unica verrà via via migliorato con lo scopo di dare impulso alla crescita e di prevenire gli shock interni ed esterni. Verranno anche adottate ulteriori misure per rafforzare la vigilanza finanziaria, per garantire la sostenibilità delle finanze pubbliche e per sviluppare i mercati dei capitali affinché finanzino l'economia reale.

**Scenario 2: Solo il mercato unico** – Questo scenario è il più dibattuto e dipende dalla volontà dei Paesi membri di concordare politiche e norme comuni su un numero sempre maggiore di settori. In tal senso è auspicabile la condivisione di strategie tese a

consolidare la liberalizzazione del mercato e della circolazione delle merci, ciò al fine di incidere positivamente sullo sviluppo economico e sociale di ciascun Stato membro. Manca, però, una volontà di agire, di più e insieme a causa delle divergenze di opinione tra gli Stati stessi sulle questioni emergenti, che hanno necessità di essere risolte a livello bilaterale quali, ad esempio, il fenomeno della migrazione, le problematiche della sicurezza e della difesa.

**Scenario 3: Chi vuole di più fa di più** – Questo terzo scenario ci presenta l'emergere di più "coalizioni di volenterosi" che operano in comune e in ambiti specifici quali: la difesa, la sicurezza interna, la fiscalità o le questioni sociali. In questo modo nuovi raggruppamenti di Stati membri possono definire accordi specifici di tipo legale o finanziario per intensificare la cooperazione in settori selezionati; come nel caso dello spazio Schengen o dell'euro, questo può avvenire sulla base del quadro comune della Ue a 27. Vanno comunque definiti preliminarmente e con trasparenza diritti e responsabilità. Tuttavia lo statuto degli altri Stati membri deve essere preservato e deve essere garantito loro il diritto di associarsi, in un secondo tempo, **al gruppo che è andato più avanti.**

**Scenario 4: Fare meno in modo più efficiente** – Questo quarto scenario si fonda sul consenso e sulla necessità di affrontare meglio e insieme alcune priorità. Vano però concentrate l'attenzione e le limitate risorse disponibili su un numero ristretto di settori. Di conseguenza, l'Ue27 può intervenire in maniera molto più rapida e incisiva nei settori prioritari selezionati. Per queste politiche l'Unione Europea viene dotata di strumenti più efficaci per attuare

direttamente e far rispettare le decisioni collettive, come avviene oggi per la politica della concorrenza o per la vigilanza bancaria.

**Scenario 5: Fare molto di più insieme** – Questo quinto scenario prende in considerazione il fatto che sia l'Ue27 nella sua forma attuale sia i Paesi europei da soli vanno adeguatamente equipaggiati per affrontare le sfide attuali. Gli Stati membri hanno bisogno di condividere in misura maggiore poteri, risorse e processi decisionali in tutti gli ambiti. Di conseguenza, l'impegno richiesto ai 27 Stati membri è quello di spingersi ad un livello di cooperazione, ad oggi, mai raggiunto. Analogamente, la zona euro è rafforzata, con la consapevolezza che tutto ciò che comporta un vantaggio per i Paesi che condividono la moneta unica apporta contemporaneamente benefici a tutti.

In conclusione, riportando le intenzioni del *Libro bianco*, si dovrebbe avviare un dibattito aperto e di ampio respiro con i cittadini sull'evoluzione dell'Europa negli anni a venire. Ed è per questo che la Commissione europea, il Parlamento europeo e gli Stati membri interessati ospiteranno una serie di dibattiti sul futuro dell'Europa che avranno luogo nei Parlamenti nazionali e che dovrà avvenire entro dicembre 2017, anche per consentire una maggiore diffusione del tema, prima delle elezioni del Parlamento europeo che si terranno nel mese di giugno 2019.

Per la ConfSal è necessario porre al centro dell'Europa il "Pilastro Sociale" prestando particolare attenzione alle politiche giovanili e alla sicurezza sociale (Welfare), da riaffermare come strategia di investimento anche per la crescita economica e la lotta alla povertà. Parimenti, occorre ricercare politiche fiscali comuni per

superare le forme di concorrenza all'interno della Ue anche nell'ottica di attrarre capitali, così come è necessario interrompere la corsa al ribasso in tema di diritti e trattamenti economici nel campo lavorativo ed aprire così un ragionamento sia sul tema della difesa e della sicurezza europea, sia sull'opportunità di affermare, o meno, la cosiddetta Europa a più velocità.

Va ricordato, infine, che la Commissione Europea ha pubblicato il suo progetto sociale consistente in 17 differenti documenti che includono proposte riguardanti un pilastro europeo dei diritti sociali, come prima reazione alle richieste dell'Unione sindacale europea. L'unione Europea intende in questo modo promuovere un progetto positivo per i lavoratori, rivolto alle sfide del 21° secolo.

A tal fine, si è costituito "Il gruppo dei lavoratori" a livello internazionale, con conseguente conversazione in piattaforma. Lo scopo è di analizzare in dettaglio le proposte della Commissione per verificare come le misure proposte corrispondano effettivamente alle aspettative sociali e agli obiettivi da perseguire nel contesto del Pilastro Europeo dei diritti sociali.

Questo gruppo dei lavoratori compreso anche il Comitato Economico Sociale Europeo hanno chiesto misure per il progresso sociale che assicurino:

- la piena occupazione;
- il reddito minimo accettabile;
- la protezione sociale per tutti;
- il rispetto per le forze sindacali;
- le retribuzioni minime concordate.

➤ **IL LAVORO: IL RINNOVO DEI CONTRATTI - I VOUCHER - LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

Sul fronte del lavoro, tre sono i temi sui quali vorrei soffermare l'attenzione.

- 1) Il rinnovo dei contratti, nell'ambito del privato e del pubblico impiego;**
- 2) La posizione della Confsal sui Voucher;**
- 3) Le politiche attive del lavoro.**

**1) Il rinnovo dei contratti, nell'ambito del privato e del pubblico impiego**

Per quanto concerne il rinnovo dei contratti nell'ambito del settore privato, la Confsal con le federazioni Fna-Confsal e Snalv-Confsal e la confederazione datoriale Cifa hanno sottoscritto il contratto intersettoriale del Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici esercizi e Turismo per il triennio fino al 2019.

Interessate all'applicazione del contratto le pmi di settore aderenti al sistema bilaterale Cifa-Confsal che, ad oggi, conta circa 140.000 aziende associate e oltre 1 milione di lavoratori.

Per il settore del commercio l'aumento medio al quarto livello a regime sarà di 63 euro mensili. Per il settore turismo e pubblici esercizi, nel quale le altre organizzazioni impegnate non hanno ancora raggiunto l'intesa per il rinnovo, l'aumento sarà di 23,00 euro mensili. Questi aumenti retributivi saranno inoltre integrati a misure di welfare. Novità anche in materia di inserimento e reinserimento

occupazionale, contrasto al lavoro irregolare, apprendistato, formazione e acquisizione di nuove competenze in un'ottica di lifelong learning.

Individuate nel testo del rinnovo misure per incentivare la produttività aziendale anche attraverso il potenziamento della contrattazione di secondo livello. Valorizzate, infine, la flessibilità organizzativa e la conciliazione dei tempi vita-lavoro attraverso forme contrattuali ad hoc, smart working e banca delle ore.

Si tratta di un contratto estremamente innovativo, la cui partecipazione dell'Ente bilaterale EPAR, permette di tutelare il welfare dei lavoratori e delle loro famiglie.

Inoltre, lo scorso 30 marzo 2017, Confsal e la sua federazione Fials Confsal e Cifa, hanno sottoscritto il ccnl Studi Odontoiatrici e Medico Dentistici per il triennio economico e normativo 2017-2020.

Attraverso la stipula del contratto le Parti si impegnano a perseguire azioni congiunte a sostegno del settore e dei rispettivi lavoratori promuovendo un modello sindacale moderno e coerente con le concrete esigenze degli Studi dei medici dentisti e degli odontoiatri, ponendo continua attenzione alla salvaguardia dei livelli occupazionali e al miglioramento degli standard di vita e lavoro del relativo personale dipendente. Il testo contrattuale risulta ricco di novità in materia di inserimento occupazionale, contrasto al lavoro irregolare, formazione e lifelong learning, welfare, flessibilità, incentivazione della produttività aziendale e potenziamento della contrattazione di secondo livello.

Infine, Confsal, Fesica Confsal e Confsal Fisals con la Confederazione datoriale Sistema Impresa hanno sottoscritto il



rinnovo del contratto Terziario Commercio, Distribuzione e Servizi che decorre dal 1 maggio 2017 fino al 30 aprile 2020.

Numerose sono le novità, tra cui l'introduzione di 3 tipologie contrattuali sperimentali:

- il contratto di sviluppo occupazionale;
- il contratto di primo ingresso;
- il contratto di reimpiego.

Il CCNL si differenzia anche per il sistema di bilateralità (Ebiten) che razionalizza, in un fondo unico, quote di adesione che in altri contratti del settore sono frammentate. Questo fondo garantisce comunque, le prestazioni di salute e di sicurezza, il welfare e il sostegno al reddito. Inoltre, questo contratto nazionale non prevede limiti minimi di dipendenti per la sottoscrizione di contratti aziendali e nessuna quota di assistenza contrattuale aggiuntiva. Per l'aspetto retributivo, l'aumento si è stabilizzato alla previsione del 12 ottobre 2016 (70 euro al 4° livello rispetto al contratto precedente). Gli aumenti verranno valutati anno per anno sulla base di indicatori certi forniti dagli istituti di statistica.

Per la Confsal tutelare i lavoratori significa anche sostenere evoluzioni contrattuali significative per lo sviluppo del settore terziario così importante per il nostro Paese, favorendo così l'occupazione.

Voglio infine ricordare che con il Messaggio Inps n. 1712 del 21.4.2017 sono stati istituiti i nuovi Codici Contratto all'interno del flusso UniEmens.

Si tratta di un importante riconoscimento circa la valenza dei contratti sottoscritti dalla Confsal.

**Per quanto concerne il pubblico impiego**, la Confsal rivendica con forza il ruolo centrale di tutti i dipendenti pubblici per la crescita del Paese.

Lo scorso novembre la Confsal ha sottoscritto l'accordo-quadro con il governo sulle questioni aperte riguardanti il pubblico impiego, con particolare riferimento ai presupposti economici e normativi necessari al fine di aprire il negoziato per il rinnovo dei contratti di lavoro.

L'intesa impegna, tra l'altro, le parti anche in materia:

- di potenziamento delle relazioni sindacali;
- di ampliamento della materia negoziale;
- di attuazione della riforma della pubblica amministrazione.

L'accordo rispecchia in buona parte quanto sostenuto e proposto al Governo da parte della Confsal nei precedenti incontri politici e tecnici al Ministero della Funzione Pubblica.

Abbiamo chiesto e torniamo a chiedere con forza al Governo di passare dagli impegni sottoscritti ai fatti e agli atti, partendo dall'emanazione dell'atto d'indirizzo all'Aran per l'immediata apertura del negoziato che porti ad un rinnovo dignitoso dei contratti per i milioni di lavoratori pubblici interessati.

## **2) I Voucher**

Come noto, il sistema dei voucher è stato introdotto dal Governo Berlusconi, poi rivisitato dai premier successivi Monti e Renzi.

Ma i voucher, che vennero introdotti con la finalità di combattere l'evasione, nel tempo, si sono trasformati in una forma stabile di

retribuzione.

A nostro avviso con il sistema dei voucher il Governo ha commesso una serie di errori e ha ottenuto il paradosso di aumentare il lavoro nero anziché diminuirlo come era nelle intenzioni iniziali.

Il primo errore commesso è stato quello di non distinguere le categorie; non si può assolutamente pensare di abbracciarle tutte, sostituendo la retribuzione con i voucher. Dovevano essere esclusi innanzitutto i lavoratori dipendenti che non possono accedere ai voucher perché hanno i contratti che li tutelano sotto il piano fiscale, retributivo e contributivo. Dovevano, invece, essere incluse altre categorie quali i lavori cosiddetti domestici, a cominciare da giardinieri, casalinghe, elettricisti, falegnami, donne delle pulizie, perché non si possono tutelare con contratti di lavoro occasionale.

La Confsal è stata anche favorevole all'introduzione dei voucher in relazione al sistema pensionistico.

La paura di perdere il referendum, ha portato l'esecutivo a fare un altro errore: non a modificare lo strumento ma ad eliminarlo. E questo – a nostro avviso – è stato un secondo errore, perché il voucher costituisce di base un'idea valida.

Tanto è vero che, è notizia di ieri, il Governo sembrerebbe pronto ad inserire un emendamento alla cosiddetta manovrina di primavera “*la mini finanziaria*” chiesta da Bruxelles all'esame alla Camera; emendamento recante misure sul c.d. libretto familiare - i nuovi voucher - che sarà una carta ricaricabile con la quale pagare Colf, badanti e baby sitter non assunte in pianta stabile ma utilizzate in modo saltuario.

Il fallimento del sistema dei voucher - che in altri Paesi europei, come in Germania, invece funziona - si inserisce in una situazione

complessa generale: in particolare mi riferisco ad un fisco europeo diverso da nazione a nazione. La paga oraria di un operaio tedesco è uguale alla paga di un operaio italiano, però il netto che percepisce il lavoratore tedesco è il doppio di quello che percepisce il lavoratore italiano perché il 53-55 per cento va via in tassazione (contributi e fisco). In Europa abbiamo una moneta unica, una politica unica, ma un fisco diverso da Paese a Paese; viceversa, anche il fisco andrebbe modificato.

### **3) Le politiche attive del lavoro**

La Confsal è da sempre impegnata nella definizione di una strategia per favorire le politiche attive del lavoro, con lo scopo di valorizzare le tre diverse tipologie di contratto di apprendistato, nonché lo strumento dell'alternanza scuola lavoro, come volani per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. In particolare ci si sta orientando, tramite Confsalform, a proporre un'offerta formativa innovativa con competenze riconducibili in qualifiche professionali, già referenziate nel repertorio del Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali [QNQR].

Gli interventi di questa strategia rientrano negli obiettivi che sono stati condivisi e sottoscritti con appositi protocolli d'intesa, tra il fondo Interprofessionale FonarCom e il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca per valorizzare il contratto di apprendistato di primo livello e con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per valorizzare i contratti di apprendistato di secondo e terzo livello.

Con la stessa politica di condivisione della strategia e degli

interventi connessi, si sono aperte le trattative per la sottoscrizione di due analoghi protocolli di intesa tra i ministeri citati e il fondo Interprofessionale Formazienda.

In questa prospettiva stiamo rispondendo alle esigenze di ricambio generazionale delle imprese e dei propri lavoratori e stiamo rispondendo ai processi di innovazione derivati dal mercato dell'economia digitale. Ed è per questo che si stanno attivando contatti e partenariati che, attraverso la Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti (CESI), svilupperanno un progetto di mobilità e di certificazione delle competenze nei diversi livelli tratti dal Quadro delle Qualifiche Europee [EQF].

➤ **LA RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - IL PUBBLICO IMPIEGO - LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Per quanto concerne la riforma della pubblica amministrazione, come noto la legge 7 agosto 2015, n. 124, reca una serie di deleghe volte a riformare l'amministrazione statale e la dirigenza pubblica; a proseguire e migliorare l'opera di digitalizzazione della p.a.; a riordinare gli strumenti di semplificazione dei procedimenti amministrativi; ad elaborare testi unici delle disposizioni in materie oggetto di stratificazioni normative.

Per la Confsal, la pubblica amministrazione italiana rappresenta lo snodo cruciale per una stabile crescita dell'economia nazionale.

Al riguardo, voglio ricordare che la Confsal, in occasione del ciclo di audizioni alla Camera ed al Senato sulle modifiche al D.lgs. 165/2001 e al D.lgs. n. 150/2009, sul presupposto del ruolo centrale della pubblica amministrazione e dei dipendenti pubblici per la

crescita del Paese, ha rappresentato la necessità di aver specifico riguardo ai principi recati dall'intesa del novembre scorso, laddove il Governo si è impegnato a privilegiare la fonte contrattuale quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché gli aspetti organizzativi a questi direttamente pertinenti; principi in alcuni punti disattesi da entrambi gli schemi di decreto.

Abbiamo rivendicato con forza l'idea secondo cui un nuovo sistema di relazioni sindacali deve consentire alla contrattazione, sia nazionale che decentrata, di poter intervenire sui processi organizzativi della pubblica amministrazione, nell'ottica di una sempre maggiore qualità ed efficienza della stessa.

E questo è quanto continueremo a sostenere con il Ministro della Funzione Pubblica, anche in vista dell'incontro che abbiamo richiesto.

In particolare, per quanto concerne le modifiche al D.lgs. 165/2001, abbiamo espresso una valutazione negativa circa l'introduzione del Piano triennale dei fabbisogni così come congeniato dal Decreto, atteso che la compilazione di suddetto Piano viene subordinata ai limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse con le facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Sotto il profilo del reclutamento del personale ci siamo dichiarati contrari alla norma che prevede l'introduzione della possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per l'accesso a specifici profili professionali, il possesso del titolo di dottore di ricerca. Ciò, nella ferma convinzione che la strada maestra da seguire sia quella della serietà degli studi.

Una scuola seria serve per contrastare la dispersione scolastica e universitaria e per promuovere la mobilità sociale fondata sul merito e sulle competenze, che può garantire così gli individui socialmente più deboli, che non possono contare su una rete di relazioni fondate sull'appartenenza sociale e sulla ricchezza familiare.

Solo così si contrasta quella tendenza a voler innalzare sempre più, come è previsto nella norma contestata, i requisiti formali di studio. La Confsal la ritiene una misura selettiva dal punto di vista sociale e falsamente meritocratica, perché si preferisce selezionare a valle, mentre il riconoscimento del merito, dell'impegno, delle competenze deve partire a monte, fin dai primi gradi dei percorsi di istruzione. Questo è possibile solamente con un'istruzione seria e di qualità, che restituisca ai docenti l'autorevolezza e il prestigio perduti, che affermi il valore dell'impegno all'acquisizione di competenze solide e di comportamenti responsabili e che fa uscire l'insegnamento da un declassamento sociale dovuto a una scuola massificante che, di fatto, non è realmente inclusiva e non riconosce il merito.

Sul fronte contrattazione abbiamo proposto una serie di emendamenti per recuperare appieno gli spazi da riservare alla contrattazione collettiva, in coerenza con quanto previsto dall'accordo del 16 novembre 2016.

Infine, abbiamo duramente contestato la norma che prevede che la violazione dei termini e delle disposizioni, che disciplinano il procedimento disciplinare, non determinano la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata.

La decadenza dall'azione disciplinare per violazione dei termini procedurali è principio consolidato in giurisprudenza, sia per il

pubblico sia per il privato impiego, trattandosi di vizio che rileva in termini di annullabilità del provvedimento.

Al riguardo, riteniamo, pertanto, che complessivamente il quadro già disegnato con la Brunetta in materia venga riformato *in peius*.

Per quanto concerne la misurazione e valutazione della performance (d.lgs n. 150/2009), la Confsal ha condiviso il provvedimento nella parte in cui rafforza il ruolo e le competenze degli Organismi Indipendenti di Valutazione, nonché nella parte in cui restituisce alla contrattazione collettiva un ruolo significativo nello stabilire la quota delle risorse da destinare alla performance organizzativa e a quella individuale.

Il rinvio alla contrattazione collettiva, per stabilire la quota di risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale, sottrae alla rigidità delle disposizioni legislative il sistema, riportando nell'alveo naturale della contrattazione tra le parti.

Abbiamo invece contestato e siamo contrari alle norme che riservano particolare attenzione al giudizio dell'utenza, laddove si prevedono la partecipazione attiva nello specifico al processo di misurazione della performance del dipendente pubblico, creando alcune forme stabili di coinvolgimento dei cittadini nella Governance delle amministrazioni.

Lascio la parola ai consiglieri che vorranno intervenire.

Vi ringrazio per l'attenzione e auguro a tutti Voi buon lavoro.

W la Confsal!