



SINDACATO ITALIANO LAVORATORI FINANZIERI

RINNOVO CONTRATTO 2022-2024

PIATTAFORMA CONTRATTUALE

SILF via Palestro n. 78, 00185 Roma
Tel. 06 52978883 email: segreteria@silfnazionale.it – pec: segreteriasilf@pec.it



SINDACATO ITALIANO LAVORATORI FINANZIERI

1. Premessa

Dopo la storica sentenza della Corte costituzionale n. 120 del 2018 e l'emanazione della legge 28 aprile 2022, n. 46, **i sindacati del personale militare sono stati finalmente legittimati ad agire solo qualche settimana prima dell'apertura di questo tavolo contrattuale.**

Rimane tutt'ora da definire l'intero nuovo sistema di relazioni sindacali del settore militare del comparto che la normativa appena approvata **demanda a regolamenti e non alla contrattazione, come al contrario accade per il settore delle forze di polizia ad ordinamento civile.**

Sotto questo profilo, abbiamo appreso che **il Governo**, seguendo una quanto meno discutibile linea di azione già adottata per i decreti attuativi sinora emanati, **ha licenziato senza alcuna condivisione e/o consultazione nemmeno informale delle OO.SS.**¹:

- **la bozza di regolamento che disciplina le relazioni sindacali dei sindacati del personale militare**, a mente dell'articolo 1475 comma 2 del d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66, ora all'attenzione del Consiglio di Stato;
- la bozza del d.p.r. per la modifica al d.p.r. 15 marzo 2010, n. 90 relativo all'adeguamento delle norme regolamentari che interessano il sistema delle relazioni sindacali delle OO.SS. del personale militare.

In poche parole, **Governo e Amministrazioni stanno scrivendo le regole del gioco in maniera unilaterale e senza un minimo di confronto con la controparte sindacale.** Pur apprezzando la predisposizione dei distacchi sindacali (d.l. 9 maggio 2024, n. 61), **la situazione è inaccettabile.**

È così evidente che per il SILF, come per tutte le OO.SS. del personale militare, questa trattativa rappresenta, quindi, il primo vero banco di prova e l'unica vera opportunità di

¹ d.m. 26 luglio 2022, d.lgs. 25 novembre 2022, n.206 e d.lgs. 24 novembre 2022, n. 192 e d.m. 29 marzo 2024.

SILF via Palestro n. 78, 00185 Roma

Tel. 06 52978883 email: segreteria@silfnazionale.it – pec: segreteria@pec.it



SINDACATO ITALIANO LAVORATORI FINANZIERI

trattare.

Peraltro, **questo tavolo di negoziazione e più in generale l'intero sistema di relazioni sindacali del comparto sicurezza e difesa è caratterizzato da enormi criticità**, dovute alla sensibile diversità degli strumenti di tutela e rappresentanza a disposizione del personale interessato, all'assenza di un vero e concreto secondo livello di contrattazione ed alla particolare modalità di calcolo utilizzata per il calcolo del fabbisogno finanziario necessario per l'incremento delle indennità accessorie.

Queste criticità, di fatto non superate dalla legge 28 aprile 2022, n. 46 e dalla sua decretazione discendente, hanno reso e rendono quasi impossibile ogni adeguamento o aggiornamento del sistema delle relazioni sindacali ed in particolare delle indennità accessorie.

Per queste ragioni, di seguito meglio descritte, riteniamo che questa tornata contrattuale non possa concludersi con la solita distribuzione delle poche risorse disponibili sul trattamento fisso e continuativo ed il rinvio *sine die* di tutte le altre questioni aperte e non risolte da anni.

2. Risorse.

Lo avevamo intuito e con i documenti forniti in occasione dell'avvio di questa trattativa lo scorso 24 aprile lo abbiamo constatato. **Le promesse del Governo si scontrano (ahi noi!) con la realtà.**

Gli stanziamenti sinora appostati consentono un incremento delle retribuzioni a regime del 5,89% nel triennio 2022-2024, a fronte di un IPCA-NEI per lo stesso triennio pari ad oltre il 16%. Tanto per avere un termine di paragone, nella precedente tornata gli stanziamenti appostati hanno consentito un incremento a regime del 4,07% a regime e di circa il 6% nel triennio 2019-2021, a fronte di un IPCA-NEI nello stesso triennio pari al 2,2%.



SINDACATO ITALIANO LAVORATORI FINANZIERI

Non possiamo certo ritenere le poche risorse per la retribuzione accessoria (30 milioni di euro circa²) quel segnale di “particolare attenzione” per il comparto sicurezza e difesa promesso dal Governo. Anche in questo caso il confronto con la precedente tornata risulta ingeneroso, atteso che in quella occasione erano stati stanziati 127 i milioni complessivamente per le stesse finalità.

3. Regole disomogenee.

La legge 12 maggio 1995, n. 195, identifica tre tavoli di contrattazione che prevedono strumenti di rappresentanza, procedimenti e metodi di calcolo della rappresentatività diversi tra loro.

Per le Forze di polizia ad ordinamento civile le regole delle relazioni sindacali sono stabilite dalla contrattazione, per il settore militare da Regolamenti.

I sindacati delle Forze di polizia ad ordinamento civile hanno competenza sull'articolazione dell'orario di servizio, i sindacati del personale militare no. Circostanza particolarmente rilevante per l'attribuzione delle indennità ed in particolare per l'indennità di lavoro straordinario. Per il settore ad ordinamento civile è previsto un tipo di II livello di contrattazione, per il settore militare un altro. E così via.

Crediamo sia necessaria una revisione del sistema per armonizzare i sistemi. Per questo chiediamo l'immediata apertura di un Tavolo di lavoro dedicato con tutte le Amministrazioni e le rappresentanze interessate.

4. Accessorio e parte normativa.

Nel corso degli anni è stato rivisitato e armonizzato il sistema della retribuzione fissa e continuativa del comparto, al contrario il sistema delle indennità accessorie è rimasto

² Legge 30 dicembre 2033, n. 213 art. 1 co. 347 accessorio specificità.



SINDACATO ITALIANO LAVORATORI FINANZIERI

fermo a quello creato negli anni '80/'90.

L'eterogeneità delle funzioni espletate dalle Amministrazioni del comparto e l'assenza di un vero e proprio Il livello di contrattazione, infatti, ha consentito solo poche e spesso pasticciate evoluzioni del salario accessorio.

Come noto, le risorse da assegnare prima al comparto e poi alle singole amministrazioni sono elaborate **applicando alla retribuzione media** (rilevata da Conto Annuale) **comprensiva della quota accessorio, l'incremento percentuale delle retribuzioni** che le stesse risorse consentono, in questa tornata il **5,78%**³.

Va da sé, che per definire una distribuzione "equa" si dovrebbero incrementare del 5,78% tutte le voci fisse e tutte le voci accessorie.

Nelle ultime tornate contrattuali (dal 2002 in poi) si è preferito appostare quasi tutte le risorse disponibili sul trattamento fisso e continuativo, per una serie di condivisibili ragioni: l'obbligatorietà della spesa, la minore discrezionalità, l'ampia e oggettiva distribuzione delle risorse, ecc..

Tuttavia, questa soluzione ha prodotto la progressiva svalutazione delle indennità accessorie e l'indiscriminato aumento del numero dei servizi assistiti da indennità, finendo, di fatto, per produrre una sperequazione nei confronti dei percettori di accessorio.

Possiamo affermare che le Amministrazioni hanno potuto attutire gli effetti del blocco del turnover ed allargamento di compiti (si pensi alla polizia del mare, i controlli sul PNRR e sul reddito di cittadinanza per la Guardia di Finanza) senza troppe ripercussioni sull'efficacia del servizio, proprio attraverso il ricorso a istituti, come il lavoro straordinario, che nel comparto hanno un costo molto al di sotto della media.

Una circostanza non di poco conto, atteso che, a differenza del resto del pubblico impiego, la retribuzione media per gli appartenenti alle Forze di polizia è composta da

³ Al netto delle risorse appostate dalla Legge 30 dicembre 2033, n. 213 art. 1 co. 347 accessorio specificità.



SINDACATO ITALIANO LAVORATORI FINANZIERI

una rilevante quota di accessorio, pari al circa il 17,25%⁴ della retribuzione globale.

È un fatto che le indennità in godimento dal personale del comparto risultano vistosamente sottodimensionate rispetto al resto del mondo del lavoro.

Si pensi, a titolo di esempio, **all'indennità per lavoro straordinario che è pari alla tariffa ordinaria o alla misura dell'indennità per lavoro festivo (solo 14 euro lordi) oppure alla misura dell'indennità per lavoro notturno (solo 4,3 euro lordi).**

Ogni volta che si è tentato di incrementare un'indennità accessoria, la parte pubblica ha sempre calcolato il fabbisogno finanziario tenendo fermo il numero dei servizi assistiti da indennità degli anni precedenti.

A nostro modo di vedere, essendo la spesa per indennità accessorie non obbligatoria, per la cubatura del fabbisogno finanziario delle indennità accessorie andrebbe considerata anche il numero dei servizi assistiti dalle stesse indennità. In buona sostanza, **l'incremento della tariffa delle indennità può e deve essere finanziato anche con la razionalizzazione dei servizi assistiti.**

Ciò premesso, con specifico riferimento al lavoro straordinario, questa O.S. ritiene necessario:

- introdurre limiti massimi di ore prestabili; non è accettabile che vi siano colleghi che per anni, per tutti i mesi sono costretti a prestare un numero di ore di straordinario spesso superiore a 30/40 e oltre ore al mese;
- prevedere, in analogia a quanto già previsto per le Forze di polizia, l'obbligatorietà del pagamento delle ore prestate e non retribuite nell'anno precedente, con gli stanziamenti dell'anno successivo;
- prevedere che il riposo compensativo sia effettivamente irrinunciabile e attivabile solo su iniziativa del lavoratore.

Va inoltre ripristinato il sistema di incremento automatico dell'indennità per

⁴ dato Conto Annuale 2021



SINDACATO ITALIANO LAVORATORI FINANZIERI

lavoro straordinario (+15% feriale, +30% festivo o notturno e +50% festivo e notturno) inopinatamente abrogato nel 2002 e **tutt'ora in vigore per il solo personale dirigente e inserito un meccanismo simile anche per il calcolo delle indennità di lavoro festivo e notturno.**

In buona sostanza, **come sindacato abbiamo l'onere e l'onore di tutelare la dignità del lavoratore e, quindi, la misura dell'indennità, mentre a trattare il volume dei servizi necessari dovrebbero essere le Amministrazioni. Sinora non è stato così!**

In questo ambito, **occorre infine trovare soluzioni** che consentano di:

- **adeguare in maniera significativa le tariffe delle indennità accessorie, senza incidere sulle risorse contrattuali, con nuove e diverse e/o con la razionalizzazione dei servizi assistiti da indennità;**
- consentire a tutte le amministrazioni di trovare, nel rispetto degli equilibri della distribuzione delle risorse, le soluzioni più congeniali e adeguate a soddisfare le proprie esigenze, evitando quei veti incrociati che spesso hanno sinora impedito ogni aggiornamento del trattamento accessorio; **a tale fine è quindi assolutamente necessario il potenziamento del secondo livello di contrattazione.**

Con riferimento alla parte normativa, questa O.S. ritiene assolutamente necessario l'aggiornamento delle norme che riguardano alcuni diritti che oggi vedono i finanziari penalizzati rispetto al resto dei lavoratori.

Ci riferiamo, in particolare: al diritto di genitorialità, alla sicurezza sul lavoro, alla monetizzazione delle ferie non godute, le ferie solidali, licenza straordinaria per cure termali e non solo.

5. Previdenza.



SINDACATO ITALIANO LAVORATORI FINANZIERI

È noto quanto il personale del comparto sicurezza e difesa sia stato danneggiato dalla mancata attuazione della previdenza complementare.

Sono altrettanto noti gli impegni assunti a margine di ogni tornata contrattuale da Governi di ogni colore, poi puntualmente disattesi.

La questione non è ulteriormente rinviabile, il tavolo di confronto va aperto immediatamente e vanno individuate soluzioni adeguate e stanziare risorse sufficienti.

6. Richieste pregiudiziali.

Sulla base di quanto sopra rappresentato, **questa OO.SS. oggi non è nella condizione di e non intende sottoscrivere alcun tipo di accordo**, anche solo limitato alla sola distribuzione delle risorse disponibili per il trattamento fisso e continuativo, **se prima non saranno accolte le seguenti richieste:**

1. **disponibilità dei testi del Regolamento di attuazione di cui all'art. 1475 comma 2 del d.lgs. 15 marzo 2010, n.66 e della bozza di d.p.r. di adeguamento del d.p.r. 15 marzo 2010, n. 90 già licenziati dal Governo;**
2. **disponibilità a stanziare nuove risorse e/o a considerare la razionalizzazione dei servizi assistiti da indennità per consentire un sensibile incremento di tutte le indennità operative;**
3. **l'apertura di un tavolo di confronto per l'aggiornamento dell'intero sistema di relazioni sindacali e del sistema delle indennità operative dell'intero comparto;**
4. **l'apertura di un tavolo di confronto per la revisione della previdenza del comparto.**

I finanziari non possono accettare ancora una volta il solito ricatto “pochi, sul fisso e subito” che ha contraddistinto tutte le ultime tornate contrattuali e ha lasciato irrisolte tutte le altre importanti questioni: accessorio, previdenza e diritti.