

Allegato :

Disparità di trattamento tra settore pubblico e privato.

> *Sono state le Donne del pubblico impiego:*

- ad essere colpite “a tradimento” dall’innalzamento obbligatorio dell’età pensionabile, che ha tolto loro la *facoltà* di anticipare di 5 anni il pensionamento; nel privato non sono mai stati imposti scaloni di tale entità;
- ad essere state escluse dalla possibilità di usare i voucher per l’infanzia (art. 4 comma 24 della Legge 28 giugno 2012, n. 92), pagati con risorse pubbliche ma interdetti alle lavoratrici del pubblico impiego;
- ad essere state escluse dalla possibilità di utilizzare le assenze per congedi parentali anche ad ore (art. 1 comma 339, Legge n° 228/2012, Legge di Stabilità 2013), fruizione concessa al privato;
- ad essere le prime a pagare per una precarizzazione sempre più selvaggia del lavoro, che comporta costi altissimi anche in termini di dignità e sicurezza personale;
- ad essere quelle che principalmente pagheranno per i periodi prestatati in assistenza a familiari disabili, periodi che la legge Fornero (art. 6 D.L. 29/12/11, n.216 convertito dalla L. 24/02/12, n. 14) ha stabilito non siano più utili ai fini della maturazione *dell’effettiva prestazione lavorativa* dei 42 anni, nuovo requisito minimo per andare in pensione;
- a non poter più assicurare - dovendo lavorare obbligatoriamente dal minimo dei 63 e fino ai 66 anni e nove mesi (ad oggi) - quel sostegno familiare indispensabile, a causa del welfare inesistente nel paese, ai propri figli e contemporaneamente ai propri genitori, che vivono più a lungo ma in condizioni di salute sempre peggiori e senza adeguata assistenza.

> Il settore pubblico ha i contratti bloccati da oltre 4 anni; *nel privato la contrattazione non ha subito alcuno stop.*

> Ma vediamo anche altre chicche dal DL "misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", DL 90/2014 fortemente voluto dall'attuale governo quale robusto segnale di efficienza e polso di ferro:

- Concetto di "unità produttiva": per il solo P.I. ha acquisito una connotazione geografica, consentendo alle amministrazioni di effettuare mobilità obbligatorie per i lavoratori all'interno dello stesso comune o comunque entro 50 km, innovando la definizione di "mobilità" tra istituzioni (N.B.: Roma ha un diametro di oltre 25 km, ma passare da nord a sud non è una passeggiata; é ancora peggio dover raggiungere sedi disagiate in regioni del centro Sud, dove mancano trasporti e reti stradali adeguate). La possibilità di essere trasferiti anche in comuni diversi purché rientranti nella distanza prevista, comporta inoltre la perdita delle indennità di trasferta (prevista per lo più entro i 25 Km o tra comuni diversi)
- Per la prima volta compare il principio che nell'assegnazione di nuove mansioni si possa essere inquadrati in qualifiche e retribuzioni *anche inferiori* a quelle in godimento; è stato infranto il tabù della intoccabilità dell'assegno *ad personam*, finora garanzia del mantenimento della retribuzione in godimento ove di miglior favore. *A pagare di più saranno ovviamente le donne, per le quali l'allontanamento del posto di lavoro dal luogo di residenza familiare è un aggravamento delle condizioni di vita e uno scadimento della qualità dei servizi resi alla propria famiglia.*

- Taglio del 50% dei permessi e dei distacchi sindacali: il taglio di permessi e distacchi sindacali al 50% colpirà, a meno di un vero miracolo, in maggior misura le donne, avendo esse più bisogno di questi strumenti per poter fare quella attività sindacale che di solito si

aggiunge a carichi di vita e di lavoro già onerosi. *Il settore privato non è destinatario della norma.* Anzi, con la riduzione del 50% i permessi nel settore pubblico saranno abbondantemente **sotto** la quota del privato, con una grave sperequazione fra i lavoratori. La norma contraddice nei fatti quel "sostegno dell'occupazione" indicato nel titolo della norma, ove si pensi ad esempio che *nella scuola un distaccato che rientra significa un precario che perde il posto di lavoro.*

- Incremento del costo del contributo unificato in caso di ricorso: oltre al blocco dei contratti nazionali, alla mobilità obbligatoria, al taglio dei permessi e dei distacchi che ridurrà la possibilità per il lavoratore di avere un puntuale supporto sindacale, viene disincentivato il ricorso al giudice per la tutela dei propri diritti, attraverso l'aumento della tassa, che passa dai 259,00 euro nel giudizio di primo grado ai 388,50 nel giudizio di secondo grado ai 1.036 nel giudizio dinanzi alla Corte di Cassazione. *Di fatto, la subordinazione da cittadini a sudditi che costituisce sintesi perfetta dell'intento di neutralizzare ogni dissenso.*
- Incremento dei tempi di liquidazione del TFS/TFR dei soli dipendenti pubblici, oltre all'abbassamento della soglia economica, cui si aveva diritto ad ogni rateo, già introdotta con precedenti normative. La norma introduce uno spartiacque tra chi ha maturato il diritto a pensione entro il 2013 e chi lo maturerà a partire dal 2014, tra chi prende meno di 90 mila euro e chi li supera. Per i tempi determinati la liquidazione viene prevista entro 12 mesi dalla cessazione; **per tutti gli altri**, dopo 24, ma tale termine è riferito alla sola prima rata, che la stessa legge abbassa dai 90 mila ai 50 mila euro. In caso, ad es., di una liquidazione pari a 120 mila euro, la seconda rata, anch'essa ridotta nell'importo al massimale di ulteriori 50 mila euro spetterà - sempre che la legge non cambi ancora in futuro - dopo 36 mesi dalla cessazione, e l'ulteriore rata finale dopo 48 mesi. Il tutto a interessi zero. Come riporta *IlSole24ore* n.184 di lunedì 7 luglio, pag 2, articolo di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan, "la differenza con il settore privato è abissale: il codice civile (art. 2120) impone al datore di lavoro il pagamento del tfr al momento della cessazione. Con buona pace della parità di trattamento garantita costituzionalmente".

(continua...)