



Trento, 15 febbraio 2024

Egregio Signor

CARLO DALDOSS

Presidente della Prima Commissione Permanente
del Consiglio della Provincia autonoma di Trento

Oggetto: ***osservazioni al disegno di legge 10/XVII recante "Variazione al bilancio di previsione della Provincia autonoma di Trento per gli esercizi finanziari 2024 - 2026 provinciale"***

Gentilissimo Presidente,

il disegno di legge in oggetto rappresenta di fatto il primo atto della nuova consiliatura anche se le misure finanziarie e gli interventi normativi sono ancora figli diretti del quinquennio 2018-2023. Siamo infatti in una fase di transizione in quanto non sono ad oggi disponibili gli atti programmatici previsti dalla legge provinciale 4/1996 che si esplicheranno in primo luogo nella procedura di adozione della strategia provinciale per la XVII legislatura.

Questa avvertenza vale anche per la pianificazione più strettamente finanziaria, sebbene alcune disposizioni del disegno di legge in oggetto prefigurano già gli effetti permanenti, per esempio, delle politiche di bilancio statali sull'assetto fiscale dell'Autonomia se non verranno corretti i più recenti accordi sottoscritti della Giunta provinciale con lo Stato. Infatti nell'accordo approvato con la delibera n. 2243 del 15 dicembre 2023 manca una cogente ***clausola di neutralità*** per il bilancio della Provincia autonoma rispetto alle revisioni attuate dal Governo nazionale ai meccanismi di imposizione fiscale sui redditi delle persone fisiche. Ciò comporterà per l'anno corrente - e presumibilmente per gli anni futuri - una perdita di gettito stimata di 43 milioni di euro,

solo parzialmente compensata da un trasferimento di risorse statali che per il Trentino ammontano a poco meno di 19,5 milioni di euro. Le previsioni dell'art. 17 del disegno di legge in oggetto scontano quindi questa debolezza di fondo che dovrà essere affrontata nelle prossime sessioni di bilancio.

Così la pianificazione delle risorse fiscali dell'Autonomia diventa un esercizio ancor più complicato in assenza di un quadro regolatorio certo dei rapporti finanziari con lo Stato indebolendo l'assetto della finanza pubblica provinciale chiamata non solo a concretizzare le priorità politiche assunte dal Governo provinciale eletto lo scorso 22 ottobre, ma anche a migliorare costantemente le tendenze di fondo dell'economia e del mercato del lavoro provinciale e, nel contempo, garantire il più alto livello di coesione sociale e territoriale.

In questo quadro si inseriscono le istanze che il sindacato confederale ha riassunto in un documento unitario intitolato "**Retribuzioni, giovani e welfare**" definito nel corso del mese di settembre 2023 e trasmesso ufficialmente al Presidente della Giunta provinciale e al Presidente del Coordinamento provinciale degli imprenditori l'8 novembre 2023, in quanto le insoddisfacenti dinamiche salariali registrate anche in Trentino almeno negli ultimi due decenni e l'accumulato divario nei tassi di crescita dell'economia provinciale rispetto per esempio al vicino Alto Adige e ad alcune regioni europee assimilabili al nostro territorio hanno un immediato risvolto per la nostra Autonomia sottraendo risorse fiscali indispensabili, oggi più che mai, a rilanciare lo sviluppo di un Trentino alle prese con la triplice sfida delle transizioni digitale, ambientale e demografica.

Per questo motivo, pur con le premesse iniziali riferite alla fase di transizione tra le due legislature, riteniamo opportuno allegare a queste osservazioni alcuni documenti sulla situazione economica e sociale. Il primo è il testo della già citata **piattaforma unitaria** promossa dalle nostre organizzazioni prima dell'avvio della campagna elettorale di pochi mesi fa. Il secondo è rappresentato da una presentazione riassuntiva di alcuni aspetti cruciali della fase economica e sociale che vive il Trentino che, come organizzazioni sindacali, abbiamo illustrato il 22 gennaio in occasione dell'avvio del **confronto con la Giunta e con le associazioni datoriali sulle retribuzioni**. Il terzo infine è un documento preliminare prodotto da Ocse Trento in merito all'**andamento della produttività in Trentino** rispetto ad alcune regioni europee di riferimento presentate il 2 febbraio scorso alle parti economiche e sociali rappresentate nel Coordinamento provinciale per la produttività e la competitività. Ci pare infatti indispensabile che il Consiglio provinciale sia pienamente coinvolto e diventi attore protagonista dentro il dibattito pubblico su questi temi. L'attività legislativa e di pianificazione di bilancio debbono necessariamente tener conto degli esiti dei confronti in atto se davvero si vogliono promuovere coerentemente politiche utili a rafforzare le dinamiche di una crescita economica sostenibile

La questione che caratterizza in modo particolare gli anni post-Covid è sicuramente quella delle **retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti**. La perdita di potere d'acquisto di stipendi e salari in Italia dagli anni '90 in avanti, certificata dall'Ocse, oggi diventa un'emergenza per il combinato disposto di due fenomeni: la fiammata inflattiva che solo tra il 2021 e il 2023 è stata pari al 15,8% in Trentino erodendo la già ridotta capacità di spesa delle famiglie a reddito fisso e l'ormai patologico ritardo nel rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro che stanno lasciando ancora senza alcun aumento salariale ben 100mila lavoratrici e lavoratori in provincia anche da sei anni (numero che è destinato a salire nel corso di quest'anno per l'arrivo a scadenza di molti contratti, tra cui quello della logistica, del trasporto pubblico locale, dei metalmeccanici, nonché dell'ortofrutta). Tra l'altro su questo fronte è utile ricordare il recente **richiamo del governatore della Banca d'Italia, Fabio Panetta** quando pochi giorni fa ha sottolineato come "con pressioni

inflazionistiche che volgono al ribasso e profitti delle imprese elevati, un qualche recupero del potere d'acquisto dei salari, dopo le perdite subite, è fisiologico e potrà sostenere i consumi e la ripresa dell'economia". Per il Governatore di Bankitalia infatti oggi "alla stagnazione dei costi di produzione totali si aggiunge la debolezza della domanda di beni e servizi, che rende le imprese meno propense a traslare sui prezzi un eventuale aumento dei salari, per paura di perdere quote di mercato". In questo senso è proprio Panetta a ridimensionare la probabilità di un effetto propulsivo delle dinamiche inflattive di un aumento delle retribuzioni contrattuali, tanto che nello stesso contesto ha precisato come "la probabilità che un ipotetico rafforzamento della dinamica salariale dia il via a una tardiva rincorsa salari-prezzi è esigua".

Ecco allora che il **rinnovo del contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali** scaduto dal 2019 rappresenta un importante segnale in controtendenza che garantirà aumenti retributivi a circa 9 mila lavoratrici e lavoratori in Trentino. A questo proposito, a partire dall'assestamento di bilancio dovranno essere stanziati le risorse necessarie a coprire l'aumento dei costi per gli affidamenti agli enti del terzo settore che applicano quel contratto in forza della legge 13 del 2007, in quanto gli stanziamenti previsti dalla legge di assestamento per il 2023 sono in parte superati (art. 63, comma 3 della LP n.9/2023). Inoltre come organizzazioni sindacali siamo impegnati nel rinnovo del contratto collettivo territoriale di settore che andrà anch'esso debitamente finanziato dal bilancio provinciale fin dall'assestamento di bilancio per rafforzare ulteriormente le dinamiche salariali di chi opera nell'ambito del privato sociale.

Sempre restando al tema retribuzioni, con il disegno di legge in oggetto (art. 2 del ddl 10/XVII), per il riconoscimento degli aumenti tabellari previsti a partire dal 1° gennaio di quest'anno e dei nuovi ordinamenti professionali, coerentemente con quanto stabilito in sede negoziale, viene **finanziato il protocollo d'intesa del luglio 2023** per l'avvio del rinnovo dei contratti collettivi del personale pubblico provinciale dei comparti autonomie locali, scuola e sanità per il triennio 2022-2024. Si tratta di un passaggio positivo atteso da 38 mila lavoratrici e lavoratori in Trentino, che nei mesi scorsi aveva visto la firma di una prima intesa tecnica in sede Apran da parte di tutte le federazioni sindacali di categoria rappresentative dei settori pubblici. Per completare il processo di rinnovo mancano le risorse per la copertura degli arretrati per il 2022 e il 2023 che, insieme agli aumenti previsti da gennaio, rappresentano un anticipo del rinnovo complessivo. A questo proposito nelle prossime sessioni di bilancio dovrà essere concretizzato l'impegno assunto dalla giunta provinciale nello stesso protocollo e nel confronto in Consiglio provinciale sulla manovra di assestamento per il 2023 affinché si possa recuperare l'inflazione registrata nel corso del triennio contrattuale a tutela del potere d'acquisto degli stipendi del personale pubblico provinciale.

Direttamente connesso alla questione salariale, è anche la tutela della qualità del lavoro e dei livelli retributivi nei processi di esternalizzazione operati dalla pubblica amministrazione a livello locale. A questo proposito **il nuovo codice appalti nazionale** e le recenti sentenze della Corte di Cassazione sul giusto compenso in attuazione dell'art. 36 della Costituzione stanno producendo effetti che rischiano di rendere parzialmente obsoleto il complesso delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei cambi di appalto previste dalla legge provinciale 2/2016 all'art. 32 e in particolare il comma 1. Su questi temi e in specifico sul principio di equivalenza di trattamento rispetto al contratto collettivo indicato nei capitolati, il sindacato confederale trentino ha già avanzato nel confronto con l'amministrazione provinciale specifiche proposte di modifica sia della normativa provinciale sui contratti pubblici, sia delle sue disposizioni attuative. Sempre in riferimento agli appalti, va tempestivamente individuato un meccanismo di revisione dei prezzi, in particolare per la gestione degli appalti di servizio, che garantisca il pieno riconoscimento degli aumenti contrattuali delle retribuzioni nel rispetto del principio secondo cui il costo del lavoro non è

mai ribassabile.

Anche la leva fiscale, il sistema di istruzione, le politiche del lavoro e il sistema di welfare provinciale hanno un compito fondamentale nel ridurre le disuguaglianze di tipo economico esistenti prodotto dalle logiche di mercato cercando così garantire parità di condizioni ai nuclei familiari attraverso l'insieme di servizi, sostegni al reddito e stringenti obblighi di politica del lavoro sul fronte del contrasto della povertà, della promozione della genitorialità e della cura dei figli, della disabilità, dell'assistenza alle persone anziane e del diritto alla casa. Queste politiche si configurano a tutti gli effetti come in-work benefit che spingono i percettori alla piena attivazione sul mercato del lavoro, come ribadito tra l'altro dalla relazione finale del novembre 2021 del Gruppo di lavoro sugli interventi e sulle misure di contrasto alla povertà lavorativa istituita dal Governo Draghi. Si tratta di strumenti che, se ben affinati e costantemente mantenuti, sono fondamentali nel sostenere i nuclei familiari e per contrastare il fenomeno delle culle vuote e del calo della natalità.

L'esempio più importante in Trentino è sicuramente l'**Assegno Unico provinciale** che nelle sue diverse componenti e nella sua architettura complessiva ha dimostrato di funzionare egregiamente a questo scopo e che oggi dovrebbe essere ulteriormente potenziato e reso sempre più equo. Per questo per esempio abbiamo accolto con favore quanto disposto dal presente disegno di legge all'articolo 13 che elimina dalla normativa provinciale il requisito profondamente discriminatorio dei dieci anni di residenza in Italia per accedere ai sostegni al reddito alle famiglie in condizioni di povertà per adeguarsi ai requisiti previsti per l'assegno di inclusione statale. Su questo fronte la Giunta provinciale persevera però su strade altamente discriminatorie e irragionevoli quando, sulle graduatorie Itea o sull'accesso all'assegno di natalità continua a difendere, seppur disapplicato per via amministrativa, il requisito dei dieci anni di residenza.

Tornando all'Assegno Unico provinciale crediamo siano ancora di profonda attualità, per rendere sempre più efficace questa politica, intervenire sull'indicizzazione al costo della vita dell'Icef, aumentare le detrazioni del reddito da lavoro femminile, potenziare le condizionalità e qualificare il sistema delle politiche attive. Riteniamo invece profondamente sbagliato ipotizzare tagli di risorse o riduzioni della platea dei beneficiari anche in considerazione del fatto che oltre l'80% dei percettori lavora regolarmente e accetta anche spesso lavori a termine di breve durata. Ad ogni buon conto ogni revisione di questo strumento va concertata in maniera puntuale con le organizzazioni sindacali partendo dall'analisi dei dati in possesso dell'Amministrazione provinciale e coinvolgendo esperti in grado di mettere a confronto le nostre politiche con quelle dei Paesi del Nord Europa che oggi registrano i più bassi livelli di disuguaglianza, una partecipazione ottimale al mercato del lavoro e tassi di natalità in crescita.

Sul fronte delle **politiche abitative** confidiamo che le richieste avanzate nella piattaforma unitaria delle nostre organizzazioni vengano accolte a partire dal tavolo sulle politiche abitative che questo pomeriggio verrà tenuto a battesimo dall'assessore Marchiori. La questione casa, in un territorio a forte attrazione turistica come quello trentino, ha un rilevante impatto sulle condizioni economiche di lavoratrici e lavoratori, in particolare quelli dei ceti meno abbienti.

Resta il capitolo del fisco. Rispetto all'**addizionale all'Irpef** la richiesta delle nostre organizzazioni è sempre quella di arrivare ad un sistema di progressività reale, garantendo sgravi modulati a favore dei soggetti meno abbienti. Se questo oggi fosse difficile, resta essenziale rinnovare anche per il periodo di imposta 2024 la detrazione dell'addizionale regionale per i redditi fino a 25mila euro. Inoltre crediamo che vada definitivamente eliminato il meccanismo di sgravio Irap a piaggia per le imprese. Si tratta di quasi 80 milioni di euro che vengono a mancare al gettito fiscale provinciale che non hanno prodotto reali aumenti degli investimenti delle imprese beneficiarie, né dinamiche salariali favorevoli alle lavoratrici e ai lavoratori. Per questo le risorse

recuperate al bilancio provinciale potrebbero essere meglio utilizzate in maniera selettiva e per rafforzare la sanità pubblica trentina, che non vive un momento particolarmente positivo.

Proprio sulla **sanità** crediamo sia arrivato il tempo di affrontare i tanti nodi che rendono meno attrattiva il servizio sanitario provinciale. Al netto delle dinamiche contrattuali, diventa urgente attuare una campagna straordinaria di assunzioni e stabilizzazioni e incidere positivamente sulle condizioni materiali delle operatrici e degli operatori del sistema, oggetto di una vera e propria contesa tra territori e all'interno dello stesso sistema provinciale per quanto riguarda l'Apss e le Apsp, superabile anche attraverso un processo di omogeneizzazione.

Alcune Regioni a Statuto Speciale hanno provveduto con strumenti normativi ad hoc ad implementare il regime indennitario di alcune figure professionali particolarmente carenti in questa fase post pandemica, altre possono essere le iniziative per scongiurare il fenomeno delle dimissioni conseguenti a gravi carichi di lavoro per i quali la monetizzazione del disagio non appare sufficiente a preservare la salute psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori e la qualità delle prestazioni. Occorre riconoscere la responsabilità e l'evoluzione delle competenze del personale di tutto il comparto per evitare la progressiva perdita del patrimonio pubblico, sia che si parli dei professionisti sanitari (infermieri, fisioterapisti, ostetriche, tecnici radiologi e di laboratorio ecc.) che del personale Oss, Operatori e Tecnici delle centrali di intervento, Personale Amministrativo ed Ausiliario.

Crediamo infine che la sanità pubblica sia non solo un bene primario, nel momento in cui la popolazione invecchia e la domanda di cura cresce, ma è anche l'unica vera soluzione per accrescere la salute della popolazione. Affidarsi al privato convenzionato non garantisce infatti la stessa qualità della sanità pubblica e al contempo produce una competizione per le professionalità che rischia di acuire, invece di risolvere, il problema della carenza di medici ed infermieri.

Osservazioni puntuali al ddl 10/XVII

Art. 4 - Concorso pubblico per l'accesso alla qualifica di direttore d'ufficio

Il concorso va bandito con modalità di accesso che non determinino disparità di trattamento tra gli aventi i requisiti previsti dalle norme e dai contratti, come previsto invece per la quota del 15% riservata a coloro che hanno potuto maturare l'esperienza di almeno un anno su uffici vacanti grazie a nomine dirette e discrezionali (una quota non superiore al 15 per cento è riservata al personale in servizio a tempo indeterminato in possesso dei requisiti di accesso alla qualifica di direttore d'ufficio che abbia maturato almeno un anno di sostituzione su un ufficio vacante ai sensi dell'articolo 34 bis, comma 2, della legge sul personale della Provincia 1997. Il calcolo delle quote riservate avviene con eventuale arrotondamento all'unità superiore. La selezione avviene attraverso procedure comparative che tengono conto dell'esperienza professionale maturata, dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica e degli altri titoli previsti dal regolamento attuativo dell'articolo 30 bis, comma 2, della legge sul personale della Provincia 1997). Per queste ragioni l'articolo 4 va stralciato e/o rimodulato secondo le norme generali e i requisiti previsti in tema di pubblici concorsi in PAT.