



F.I.A.D.E.L.



CSA Regioni Autonomie Locali

***CONSIGLIO NAZIONALE
SAN BENEDETTO DEL TRONTO
1/3 FEBBRAIO 2018***

RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

Questo Consiglio Nazionale viene a collocarsi in un momento molto particolare per le nostre OO.SS. e per la Nazione intera. Ci stiamo proiettando verso le elezioni RSU Funzioni Locali, fissate per il 17/19 aprile e il rinnovo del contratto del personale del medesimo comparto, anch'esso imminente, nonché verso le elezioni politiche del 4 marzo.

Si preannuncia, dunque, come un anno ricco di novità e, ci auguriamo, di cambiamenti positivi, sia per le categorie da noi rappresentate e tutelate, sia per l'intera popolazione italiana.

Ma, in questa sede, ritengo importante, oltre che doveroso, dare uno sguardo al recente passato, e cioè alle principali novità intervenute sul mercato del lavoro, anche alla luce della Legge di Stabilità 2018, per poi addentrarci nella attività sindacale da noi svolta.

La Legge di Bilancio e il mercato del lavoro

Una legge che, a fronte della sempre più stringente scarsità di risorse, si accontenta di non far scattare le clausole di salvaguardia, senza però assumersi grandi impegni, che introduce qua e là qualche ritocco migliorativo in risposta a vecchie promesse o per riparare agli errori commessi nel passato più o meno recente o magari anche per allentare la tensione sociale, e che alla fin dei conti distribuisce i soliti contentini a destra e manca, in chiave prettamente pre-elettorale.

Però, se da un lato era preventivabile che le ormai imminenti elezioni politiche chiudessero a priori le porte in faccia a provvedimenti di lunga gittata, dall'altro è avvilente osservare come sia stata totalmente ignorata la strategia di agganciare la "ripresina" economica, a cui stiamo assistendo da qualche tempo, a provvedimenti che favoriscano un reale ritorno di fiducia da parte del cittadino-lavoratore, del cittadino-consumatore e del cittadino-imprenditore.

Alla resa dei conti, sono ancora in pochi quelli che possono dire di aver avvertito sulla propria pelle i benefici della crescita del PIL e dei piccoli miglioramenti che si sono registrati sul fronte della disoccupazione. E non solo perché siamo ancora distanti dai livelli pre-crisi, oltre che permanentemente fra gli ultimi paesi nella UE.

I mali storici dell'Italia - l'elevatissimo debito pubblico, l'**eccessivo cuneo fiscale**, le **troppe tasse**, l'**iper-burocrazia**, le ampie sacche di improduttività della spesa pubblica, il gap fra Nord e Sud, tanto per citarne alcuni - sono i reali freni della crescita economica nazionale. E a questi mali nessuna risposta è stata data dalla Legge di Bilancio 2018.

Piuttosto indicativo è il modo in cui è stata affrontata questione lavoro e, in particolare, quello giovanile.

Da un lato, è stato stroncato il cosiddetto "pacchetto lavoro" che avrebbe ridotto da 36 a 24 mesi la durata dei contratti a tempo determinato, e ampliato da 4 a 8 le mensilità minime da pagare al lavoratore in caso di licenziamento senza giusta causa. In proposito, il presidente della Commissione Lavoro della Camera, Cesare Damiano, ha detto: "*L'esecutivo sta compiendo un errore che non è di poco conto. La prossima*

legislatura dovrà affrontare questo problema perché in Italia licenziare costa troppo poco ed è diventato troppo facile".

Non c'è davvero bisogno di aggiungere altro, se non che dette disposizioni, pur non avendo in effetti chissà quale gittata, avrebbero cominciato a scalfire il famigerato Jobs Act. Una svolta troppo "rivoluzionaria" per un Governo che, quando gli pare, si sente di transizione?

Dall'altro, perseguendo al solito la logica del bonus, con una mano si dà e con l'altra si è sempre pronti a togliere. Come sappiamo, a decorrere dal 1° gennaio 2018, ai datori di lavoro del settore privato sarà riconosciuto un esonero triennale per le nuove assunzioni con contratti a tutele crescenti di giovani (under 35, tetto elevato di 5 anni) pari al 50% dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail e nel limite massimo di un importo di 3.000 euro su base annua.

Tale disposizione potrebbe essere potenzialmente efficace in quanto, a differenza del Jobs Act, introduce un esonero contributivo dotato di stabilità nel lungo periodo che non risulta essere soggetto a limitazioni temporali. Tutto vero, ma solo fino a quando non scatterà la mannaia della copertura finanziaria!

Giovani e lavoro

Intanto, come ha recentemente rilevato l'Istat, il 90% dei nuovi assunti sono lavoratori precari con salari molto bassi. Eppure questo Governo si vanta di aver incrementato l'occupazione, invece di porsi il problema di dare una speranza di vita dignitosa ai giovani: per loro, l'aspettativa massima è quella di trovare un lavoro precario e di bassa qualità.

E di certo non li aiuterà nemmeno la nuova disposizione sull'alternanza scuola-lavoro, che si traduce nell'innalzamento al 100% (per il primo anno) dell'esonero contributivo per i datori di lavoro che assumono, entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio, studenti che abbiano svolto presso gli stessi percorsi di alternanza scuola-lavoro o di apprendistato per il conseguimento di titolo di studio.

In definitiva, sarà pur vero che qualche ragazzo in più di prima potrà vedersi direttamente immesso nel mondo del lavoro al termine degli studi, ma l'obiettivo dell'alternanza dovrebbe essere più quello di formare che non di dare occupazione a breve termine (diciamo al massimo 3 anni, quelli corrispondenti alla scadenza del bonus).

Altrettanto risibile è la replica del Bonus Garanzia Giovani, partito nel 2016 con grandi ambizioni, ma sinora rivelatosi un drammatico flop. Lo dice l'Istat: tra il secondo e il terzo trimestre 2017 i ragazzi tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non seguono alcun percorso formativo sono aumentati di ben 205k unità, toccando quota 2,3 milioni. I soli ragazzi inattivi – quelli che non hanno un lavoro e non lo cercano – sono passati in oltre 2 anni e mezzo da 1,29 a 1,44 milioni.

Ancora più impietosi i dati Anpal (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro): meno della metà (47,9%) degli 1,1 milioni di giovani che si sono registrati al programma sono stati oggetto di un intervento di "politica attiva", cioè quelli mirati a un inserimento nel mercato del lavoro. Tra questi più del 70% si è visto offrire dal centro per l'impiego uno stage in azienda della durata di pochi mesi, retribuito con un massimo di 500 euro al mese. E soltanto uno su 4, in media ha visto trasformare il tirocinio in contratto.

Guardando al futuro, la fotografia scattata dalla Commissione Lavoro del Senato con la recente indagine conoscitiva su “L’impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale” – che dovrebbe (il condizionale è più che d’obbligo) essere la base per futuri interventi normativi, al fine di innovare il mercato del lavoro e metterlo al passo con i tempi - mi sembra perfetta.

Bisogna creare un nuovo modello di mercato del lavoro “inclusivo” e capace di offrire un’opportunità a chiunque, ma che tenga conto delle nuove esigenze: formazione continua, competenze digitali, armonizzazione di un sistema di collocamento che metta in rete le scuole, le università, i centri per l’impiego, senza più delegare le politiche del lavoro alle emergenze.

Inoltre, si legge ancora nel rapporto, le norme giuridiche possono e devono garantire i diritti essenziali dei lavoratori, il resto va lasciato al contratto, con la mediazione fondamentale dei sindacati e il massimo coinvolgimento possibile dei dipendenti. Parole sante!

“Meno legge, più contratto”, si può dire in sintesi, in ragione della velocità del cambiamento.

Un cambiamento che è fortemente connesso al piano Industria 4.0, nuovamente incentivato dalla Legge di Bilancio per consentire a un maggior numero di aziende di accedere alle migliori tecnologie informatiche e quindi di ottimizzare costi e servizi.

Ora, che il futuro sia in queste cose e che lo Stato faccia bene a preoccuparsene mi sembra giusto. Attenzione però: più si tende all’automazione, più si rischia di ridurre il numero dei posti di lavoro disponibili. E non vorrei che fra qualche anno il Governo di turno sia costretto a trovare la cura, che sarà sicuramente tardiva, al male provocato dal progresso tecnologico.

Compensare le due opposte esigenze non è per niente facile. Ma almeno si pensi a calibrare l’accesso alla formazione 4.0 su quelle che saranno le esigenze reali dell’industria 4.0 negli anni a venire. Altrimenti, si finirà col creare anche un esercito di disoccupati 4.0!

Pensioni

In argomento, è necessario ricordare che nel settembre del 2016 fu firmato un verbale “condiviso” fra il governo e i sindacati diviso in due fasi: una prima con le misure recepite nella finanziaria del 2017, con la possibilità di andare in pensione prima, la seconda conteneva l’attuazione di altre misure come la pensione ai giovani, il rilancio della previdenza complementare, ecc.

Rispetto alla cosiddetta “fase due” il governo ha dato sì delle risposte nella Legge di Bilancio, ma non proprio quelle ipotizzate alla fine del 2016, specie sulle pensioni ai giovani (solo delle formulazioni molto generiche) mentre la “fase uno”, incentrata sulla flessibilità in uscita, non ha dato nessun risultato apprezzabile nel 2017, in quanto le “Api” volontarie, sociali e aziendali previste sono diventate cosa per pochi (vedi l’ecatombe delle domane di ape sociale) e solo a fine dicembre sono stati elargiti i primi assegni. Speriamo ora che le nuove norme che ampliano l’Ape sociale e prorogano l’Ape volontario rendano finalmente accessibile l’accesso alla pensione anticipata a tutti i lavoratori che ne hanno diritto.

Incontrando i sindacati confederali, il Governo, al termine di una discussione anche accesa in certi tratti, ha assunto degli impegni che ha sostanzialmente mantenuto, e

che possiamo così riassumere nei connotati principali.

In risposta alla richiesta di bloccare l'adeguamento dell'età pensionabile alla speranza di vita (pensione a 67 anni a partire dal 2019), è stato disposto il rinvio dell'aumento dell'età pensionabile per gli addetti a 15 lavori gravosi e usuranti: la riteniamo una soluzione tampone, che al momento ci può soddisfare, ma senza cancellare il problema, che resta e dovrà essere affrontato col futuro governo.

La Legge di Bilancio dà inoltre la possibilità di ottenere un anticipo della pensione (RITA) di 10 anni rispetto al perfezionamento dei requisiti per la pensione di vecchiaia e amplia da 4 a 7 anni della "isospensione" prevista dalla Legge Fornero.

Altro punto su cui molto si è discusso è la rivalutazione della pensione, bloccata da due anni: da gennaio, per gli importi inferiori, viene erogato un aumento dell'1,1%, in base all'inflazione del 2017.

Preso atto di questi aggiustamenti, va purtroppo sottolineato che, nel contesto della Legge di Stabilità non sono diverse importanti questioni che erano state poste al centro della cosiddetta Controriforma Fornero, quali la pensione minima di garanzia, l'introduzione della nona salvaguardia per gli esodati e la proroga dell'opzione Donna. Ecco allora che con le imminenti elezioni quello delle pensioni è diventato, subito dopo la pubblicazione della Stabilità, il tema del giorno per i vari gruppi politici. Così, tutti a rispolverare la vecchia questione delle "pensioni d'oro", che sa tanto di populismo. E in diversi si sono addirittura lanciati verso l'abolizione totale della Legge Fornero, che a guardarla bene è l'illusorio, ma accattivante, degli sport elettorali.

In linea generale, tra i fardelli che ogni nuova legislatura deve accollarsi, quello delle pensioni è certamente fra i più pesanti, assorbendo oltre il 16% del Pil. E la situazione si è aggravata improvvisamente a partire dal 2016, anzi, dall'anno prima. Perché come risulta dal rapporto della Corte dei Conti, nel 2015 l'Inps è andata per la prima volta in rosso: le spese per prestazioni (307 miliardi) hanno superato nettamente le entrate contributive (215 miliardi).

E così, il presidente dell'Istituto Tito Boeri è diventato all'improvviso uno dei grandi censori delle manovre del governo. "Senza rialzi di età, pensioni più basse", questa la sintesi del suo pensiero. Altro che abolire la Legge Fornero! Le misure prese in questa Legge di Bilancio sulle pensioni già bastano a far scattare l'allarme rosso.

Come se non bastasse, ad esse si aggiunge l'introduzione del Reddito d'Inclusione, cioè il nuovo sussidio di povertà: allargando l'arena dei possibili beneficiari di arriva a quota 1,6 milioni di famiglie, quelle censite dall'Istat sotto la fatidica soglia. Bellissimo aiutare tutti, ma se mancano le risorse (il "se" possiamo pure toglierlo) la realtà diventa sogno, cioè una bolla di sapone.

Altro ragionamento di Boeri che mi ha colpito è il seguente: "*Se aumentano i pensionati e diminuiscono i giovani lavoratori il sistema non regge più. Quindi, non preoccuparsi del lavoro ai giovani vuol dire non preoccuparsi delle proprie stesse pensioni*".

Il messaggio lascia intendere chiaramente la necessità di una maggiore flessibilità in uscita, ovvero di forme di pensione anticipata, in modo che gli ultrasessantenni possano concludere la loro attività lavorativa facendo spazio alle nuove generazioni.

Il lavoro nella Pubblica Amministrazione

Il blocco, o se preferite, la fortissima limitazione imposta al turnover (nuove assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione dei lavoratori andati in quiescenza) che si protrae dal 2008, ha prodotto negli anni una pubblica amministrazione *“vecchia, dequalificata, demotivata e non all’altezza dei compiti che lo sviluppo equo e sostenibile ci impone”*, come ha ben affermato il presidente del Forum PA Carlo Mochi Sismondi.

I dati Aran sono un po’ datati (2015), ma la situazione non può che essere peggiorata: i lavoratori pubblici sotto i 35 anni sono il 6,8% del totale e quelli sotto i 30 sono meno di 3 su 100. L’età media supera abbondantemente i 50 anni per categorie quali medici (53,1), dirigenti (54,4), docenti della scuola (51,2), professori e ricercatori universitari (53,2) e nel totale si attesta sui 50,4 anni (nel 2001 era di 44,2 anni). I dipendenti di Regioni e Comuni hanno preso 6,8 anni, quelli della sanità 4,9, le forze armate 5,4, i corpi di polizia 9,5, i ministeri 8,1, la scuola 4,5.

Nel 2001, per la prima volta negli ultimi 30 anni, il numero dei dipendenti pubblici ha cominciato a scendere, ed ora è di circa 3,2 milioni (a cui vanno aggiunti circa 300mila precari) con una perdita di circa 230mila posti di lavoro soltanto negli ultimi 3 anni.

Nonostante ciò, i media puntano sempre l’indice sull’enormità della macchina statale e su quanto denaro assorbe (160 miliardi di euro l’anno), nonché sui soliti problemi dell’assenteismo - per quanto si tratti di casi isolati - dell’inefficienza e della corruzione, facendo di tutta la pianta un fascio, ovvero senza fare le doverose distinzioni fra fenomeni che hanno rilevanza e matrice diversa.

Ora, nessuno potrà dissentire sul fatto che se l’apparato pubblico non funziona è innanzitutto per colpa della politica, la cui ingerenza, in particolare sui dirigenti, le cui logiche clientelari e i cui interessi personali alimentano sempre più la sfiducia e la perdita del senso di appartenenza nei lavoratori del comparto.

Ecco perché le svariate riforme della Pubblica Amministrazione a cui abbiamo assistito negli ultimi 20/30 anni non hanno avuto risultati apprezzabili.

Per quanto riguarda l’ultima, la Legge Madia con tutti i suoi decreti attuativi, è ancora presto per dare un giudizio definitivo.

Di sicuro, si può perlomeno discutere sullo spirito di fondo di tale riforma: portare i principi di funzionamento delle aziende private all’interno degli apparati pubblici, sia nella regolazione delle funzioni di gestione, sia nella disciplina del rapporto di lavoro del personale.

Una svolta teoricamente condivisibile, ma che non può calzare nel contesto attuale, dove la necessità di ridurre il debito pubblico si è tradotta in un massiccio taglio di spesa sui servizi pubblici e, quindi, alla riduzione della spesa complessiva per il personale del settore pubblico, attraverso la riduzione degli organici e il blocco delle retribuzioni.

Non parliamo poi delle distorsioni subite dai progetti di privatizzazione ed esternalizzazione dei servizi, a cominciare dal fatto che, in svariati casi, la scelta di puntare sul soggetto privato serve per aggirare le leggi atte a salvaguardare l’interesse generale (pensiamo in primo luogo all’obbligo di assumere attraverso concorsi pubblici).

Non vorrei spingermi oltre, su questo tema, pur nella consapevolezza che ci sarebbe

molto altro da dire perché, alla fin dei conti, la questione del lavoro pubblico è conseguenza di problemi più generali che ci portiamo dietro da decenni e che ci caratterizzano da sempre, in negativo, agli occhi del mondo.

Il nuovo contratto Funzioni Centrali

Il 23 dicembre è stato firmato il nuovo contratto per i dipendenti delle Funzioni Centrali, che dopo 8 anni di attesa ha finalmente riaperto la stagione dei rinnovi, in una cornice profondamente rinnovata data anche la riduzione dei comparti da 11 a 4.

Indubbiamente, tale contratto reca delle novità molto importanti per i circa 250mila lavoratori interessati, in parte recependo il dettato della Legge Madia e dei relativi decreti e soprattutto facendo saltare anche alcuni dei punti cardini della propria Brunetta, risalente al 2009, che sarà ricordata come una delle peggiori in assoluto.

Detto dell'aumento di 85 euro, è stato aggiunto sul piano salariale l'assegno per i livelli più bassi, (per un totale che va da **211 ai 258 euro** annui); in più c'è un **bonus supplementare** che potranno erogare le amministrazioni che possono contare su più risorse.

Sotto il profilo normativo, sono stati mantenuti i capisaldi dell'art.18, del lavoro a tempo indeterminato e dell'orario di lavoro a 36 ore, con l'aggiunta di alcune importanti tutele, quali: il nuovo meccanismo per l'attribuzione degli incentivi economici al personale; l'apertura all'orario di lavoro 'elastico', con fasce di tolleranza in entrata e in uscita; il rispetto dei principi di non discriminazione fra i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, con l'estensione ai precari di alcune tutele (ad esempio, in materia di ferie e di diritto allo studio); la revisione del codice disciplinare dei dipendenti pubblici.

Ampliate le tutele riconosciute in caso di malattie gravi: per le visite specialistiche, terapie ed esami diagnostici è previsto un calcolo orario delle assenze e non più giornaliero e saranno estesi anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali dei trattamenti (con un limite temporale di 4 mesi).

Per le donne vittime di violenza, dopo i tre mesi di congedo previsti dalla legge, il contratto garantisce altri tre mesi di aspettativa e una maggiore facilità di trasferimento, qualora richiesto.

Inoltre, sono state introdotte le attese tutele per lo stress lavoro correlato e i fenomeni di 'burn out, le ferie solidali (i dipendenti con figli minori in gravi condizioni di salute, che necessitano di una particolare assistenza, possono utilizzare le ferie cedute da altri lavoratori), l'adeguamento alle nuove disposizioni sulle Unioni civili.

Di ulteriore rilievo innovativo è l'aver posto le basi per promuovere un nuovo modello di "welfare contrattuale", che consenta di sviluppare e diffondere sistemi analoghi a quelli già presenti nel settore privato. E' stata prevista la possibilità di riconoscere ai dipendenti prestazioni integrative nei seguenti ambiti: sostegno al reddito della famiglia (aiuti economici e sussidi), supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli (ad esempio borse di studio), contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Per quanto riguarda infine le relazioni sindacali, il contratto definisce nuove regole semplificate che valorizzano gli istituti della partecipazione sindacale, nel rispetto dei distinti ruoli dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali. In questo ambito, è stato previsto un nuovo Organismo paritetico (“Organismo paritetico per l’innovazione”) che avrà il compito di instaurare un dialogo costruttivo e collaborativo con le organizzazioni sindacali. Sono state anche riviste ed aggiornate le materie attribuite alla contrattazione integrativa, con l’obiettivo di chiarire il contenuto e la portata.

In sostanza, il quadro dipinto dal nuovo contratto Funzioni Centrali, se non è ancora l’optimum, è quanto serve per dare più dignità e sostegno ai lavoratori statali, e per cercare di ottenere altrettanti riconoscimenti per quelli del nostro comparto.

Il rinnovo del contratto Funzioni Locali

Nella trattativa per il nuovo contratto Funzioni Locali, che è ancora in piena fase di svolgimento, l’orientamento dell’Aran è stato sin dall’inizio quello di tenere a riferimento il contratto degli statali. Un principio che abbiamo condiviso, ma che non può essere esaustivo, in quanto fra i due comparti vi sono delle diversità evidenti, delle quali non si può non tenere conto.

Ad oggi siamo ancora del vivo della fase contrattuale e pertanto non è opportuno esprimere alcun giudizio definitivo in merito.

Dal primo documento fornitoci, il fatto positivo è che molte delle osservazioni che abbiamo formulato nella nostra proposta di piattaforma sono state integrate.

Nel contesto del nuovo contratto, per il pacchetto sociale sono stati annunciati interventi su numerosi aspetti, in chiave migliorativa: periodo di prova per il contratto individuale; ristrutturazione del quadro dei permessi (introducendo il concetto di programmazione delle assenze); permessi per visite mediche e assenze per malattia; equiparazione del ricovero ospedaliero ad altre prestazioni; ampliamento delle tutele sulle patologie salvavita; congedi per le donne vittime di violenza; ripristino della dicotomia fra assenze per infortunio e cause di servizio; aggiornamento dei congedi parentali; riconoscimento del diritto allo studio ai lavoratori a termine e per chi si iscrive all’Università a tempo parziale.

Per quanto concerne il cosiddetto pacchetto flessibilità, saranno tenute in conto le norme che hanno superato le previsioni contrattuali risalenti al 2000. Non essendoci più la distinzione fra lavoratore a tempo determinato e indeterminato, alcuni istituti saranno estesi ai lavoratori a termine. Inoltre, occorre valutare gli scatti di anzianità laddove si passi da un rapporto a termine ad uno a tempo indeterminato.

Vi è, altresì, la possibilità di incidere su alcuni aspetti (stabilità, quantità e regolazione) del trattamento economico accessorio per i contratti a tempo determinato.

In merito alla flessibilità, la novità da valutare è che mentre prima i lavoratori avevano diritto al trasferimento, oggi questo è subordinato alle valutazioni organizzative delle amministrazioni. Inoltre, la regolamentazione del lavoro straordinario va rivista alla luce del D.Lgs n.81.

Infine, il pacchetto disciplinare, per il quale c’è la necessità di modificare qualcosa in ordine alle procedure ed in particolare alla sospensione cautelare.

A fronte di quanto esposto dall’Aran, ho dichiarato che il CSA considera indispensabile

che i lavoratori siano vincolati alle funzioni specifiche che essi svolgono nella propria attività lavorativa e pertanto che nel CCNL vanno riviste tutte le tipologie di lavoratori all'interno del comparto, tenendo conto che alcune categorie - polizia locale, il personale delle scuole e degli asili nido, ecc. - devono essere posizionate con una con una sezione specifica all'interno dell'impianto contrattuale..

Il tutto, naturalmente, tenendo ben presente la necessità di avanzare proposte sostenibili in termini giuridici, economici e strutturali.

Nella prosecuzione della trattativa faremo di tutto per far inserire nel nuovo CCNL quanto più possibile delle nostre proposte, preso atto che l'Aran è determinata a chiudere la trattativa con una certa sollecitudine (si parla, come data ultima, del 28 febbraio) e che le risorse a disposizione sono piuttosto esigue.

In ogni caso, la proposta di piattaforma da noi elaborata – per dare a tutti i lavoratori, attraverso il CCNL, la specificità e quei riconoscimenti che da anni vengono negati, ponendo l'accento su quei diritti giuridici e salariali che sono stati persi in questi anni - andrà a costituire la base di discussione per il prossimo rinnovo del contratto, che non dovrà farsi attendere per anni, come è successo stavolta, visto che il CCNL in esame riguarda il triennio 2016/18.

Nella vostra cartella, abbiamo inserito i testi integrali dei documenti che abbiamo trasmesso all'Aran, che vi invito a leggere con attenzione. Un carteggio piuttosto nutrito e articolato, composto da una parte generale e da una serie di allegati concernenti specifiche figure professionali e il mondo del precariato, che è stato realizzato con la collaborazione dei vari Dipartimenti CSA, secondo gli indirizzi generali che abbiamo tracciato nella riunione tenutasi il 4 dicembre scorso a Roma, alla quale hanno partecipato anche numerose Segreterie territoriali.

La scelta di presentare una nostra proposta, disgiunta da quella annunciata comunemente da CGIL-CISL-UIL, non è una provocazione ma una esigenza vera propria, che abbiamo ravvisato sin dalla lettura dell'atto di indirizzo.

In esso, è stata data l'opportuna evidenza alle mutevoli – e non di rado confuse – novità legislative intervenute dal 2009 ad oggi, con conseguente necessità di adeguamento e semplificazione ed ai notevoli mutamenti verificatisi a livello locale, con iniziative associative e di costituzione di Unioni fra Comuni, che hanno provocato trasferimenti di risorse finanziarie, umane e strumentali, senza trascurare gli stravolgimenti provocati dalla Legge Delrio, poi di fatto decaduta per la mancata approvazione della riforma costituzionale.

A questo si devono aggiungere altri aspetti, a cui ho dato rilievo in avvio di trattativa: la grande novità della riduzione dei comparti e la trasformazione di quello degli Enti Locali in Funzioni Locali, nonché la massiccia riduzione degli organici intercorsa nel frattempo e il blocco degli sviluppi di carriera.

L'atto di indirizzo, da ultimo, prevede che all'interno del contratto nazionale potranno essere trattati particolari aspetti riferiti a personale caratterizzato da specificità professionali. Ed è proprio su questo che stiamo facendo leva per ottenere l'integrazione delle istanze a cui ho sopra fatto cenno.

Tenendo presente che il filo conduttore del CCNL è la flessibilità, essa deve essere declinata anche nelle specifiche funzioni e professioni. Il riconoscimento di queste ultime, del resto, non deve essere visto solo in relazione al miglioramento delle singole

posizioni lavorative, ma altresì in chiave di efficientamento degli enti locali per dare ai cittadini un servizio più adeguato e moderno, in linea con gli standard europei.

Da questo scaturisce una duplice esigenza. Da un lato, commisurare le funzioni previste dalla legge per i lavoratori con l'inquadramento in specifici istituti contrattuali. Dall'altro, offrire una formazione professionale mirata e continua, garantita per tutto l'arco della vita lavorativa.

Alla luce di tali considerazioni, la strada per arrivare ad un contratto che preveda articolazioni specifiche per le singole categorie, a seguito della parte generale, la strada non può che essere quella di passare, in fase di trattativa, attraverso tavoli di riferimento.

Ben sappiamo che nel caso della Polizia Locale la regolazione dovrebbe essere realizzata attraverso una opportuna riforma delle leggi esistenti. Ma il CSA, pur continuando a perseguire tale obiettivo, auspica in definitiva di dare alla categoria stessa perlomeno un contratto specifico all'interno del nuovo impianto contrattuale.

La nostra piattaforma, naturalmente, non si basa solo su questo. Tra i punti sui quali ci siamo maggiormente soffermati si segnalano il rinnovamento dei sistemi di classificazione del personale – in quanto occorre allargare la forbice delle attuali progressioni prevedendo un miglioramento delle stesse, tenendo conto che ancora oggi in parecchi enti la categoria A persiste – l'abbattimento di ogni forma di discriminazione, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la prevenzione dei danni da stress da lavoro correlato.

QUESTIONI SINDACALI INTERNE

FIADEL e CSA sono e dovranno rimanere sempre un corpo unico e coeso nei confronti delle parti politiche, amministrative e sindacali, sempre pronte a far sentire la propria voce in tutte le sedi e a dare le necessarie garanzie ai lavoratori e alle lavoratrici, mantenendo la propria autonomia nello scenario sindacale e politico italiano.

Queste nostre peculiarità, infatti, sono la nostra forza. E a questo dobbiamo innanzitutto i notevoli passi avanti fatti nell'ultimo anno per guadagnare consensi negli ambienti lavorativi e stringere accordi con altre realtà sindacali.

Alle Segreterie Territoriali e ai Dipartimenti riconosco il merito di aver svolto la propria attività con passione, competenza e dedizione, anche sacrificando qualcosa a livello personale, perché ciò non solo ha avuto riflessi sul positivo andamento dell'attività sindacale in senso stretto, ma altresì ci ha consentito di fare la differenza.

FIADEL

Vanno posti innanzitutto in rilievo i risultati delle elezioni RSU svoltesi nell'ottobre scorso, dove FIADEL si è affermata ai vertici del settore Igiene Ambientale, primeggiando in regioni importanti quali Lombardia, Lazio e Campania e ottenendo ottimi riscontri in tutte le altre regioni. Risultati che permettono alla FIADEL di raccogliere finalmente i frutti del capillare lavoro svolto in questi anni, consolidando la propria posizione fra le prime organizzazioni sindacali di settore e di rafforzare notevolmente la propria rappresentatività di categoria.

Un successo che dimostra la grande fiducia che gli iscritti e tanti non iscritti hanno nei nostri confronti. E ritengo che il motivo principale sia nell'aver saputo mantenere, in tutti questi anni, la nostra autonomia, proponendoci ai lavoratori come un punto di riferimento reale, alternativo alle confederazioni, capace di recepirne le problematiche con immediatezza e di portare avanti le proprie idee senza condizionamenti di sorta.

Adesso, però, abbiamo un carico di responsabilità ancora più grande nei confronti dei lavoratori, iscritti e non. Pertanto, va creato al nostro interno un nuovo modello organizzativo, coeso e forte, in tutte le strutture, e va fatto un salto di qualità complessivo, mettendo le strutture territoriali nelle condizioni di affrontare le nuove sfide che si porranno in futuro.

In primo luogo, dovrà delinearci una distinzione di posizione rispetto a coloro che non intendono portare sui tavoli, quale valore aggiunto, le rivendicazioni di Fiadel e fare fronte unico agli attacchi e alle strumentalizzazioni esterne, mirate a creare spaccature al nostro interno. Nel contempo, bisognerà creare fra le strutture territoriali una rete in sintonia con il livello nazionale.

Inoltre, si dovrà lavorare in funzione della formazione reale dei quadri vecchi e nuovi, nonché della valorizzazione dei giovani.

Altro fatto di rilievo del 2017 è stata la conclusione dell'iter del rinnovo contrattuale FISE/Assoambiente e Utilitalia.

Grandi passi avanti sono stati fatti in chiave di tutela dei lavoratori, sia dal punto di vista delle norme concernenti la tutela della salute, la diminuzione dei fattori di rischio di infortuni sul lavoro, la prevenzione delle malattie professionali, sia da quello

salariale, visto che gli ultimi tre rinnovi contrattuali hanno portato complessivamente un incremento di 500 euro.

FIADDEL, oltre a insistere sul miglioramento delle norme inerenti i temi appena citati, continuerà ad esercitare tutte le pressioni necessarie per far innalzare il livello di vigilanza sulla sicurezza del lavoro all'interno delle aziende – in quanto i casi di mortalità sul lavoro sono stati, nel 2017, più di uno al mese - e sull'ottenimento del contratto unico di categoria.

Quest'ultimo obiettivo è fortemente auspicato anche perché le parti datoriali hanno in comune non solo il fondo sociale di integrazione al reddito - istituito con OO.SS, Ministero e Inps, che va in parallelo alla gestione INPS, per aiutare le aziende e i lavoratori nell'eventuale uscita anticipata e le aziende in crisi – ma anche la previdenza integrativa Previambiente e il Fondo Fasda. Quindi, ci sono tutte le premesse per puntare a questo traguardo, che renderebbe finalmente omogeneo il comparto Igiene Ambientale.

CSA

Le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di base, triennio 2018-2020, costituiscono, oggi come non mai, una tappa fondamentale per la storia e la vita della Organizzazione Sindacale, nella piena consapevolezza dell'importanza ricoperta dalla contrattazione decentrata sul posto di lavoro.

L'obiettivo primario, naturalmente, è non solo quello di riconfermarci oltre la soglia del 5%, che ci consentirebbe di mantenere la rappresentatività e quindi di continuare a difendere con le necessarie prerogative i lavoratori delle Funzioni Locali, ma di superare abbondantemente tale soglia per avere più garanzie per il futuro e non avere più il cappio alla gola da parte della triplice.

Una scelta che sa di coraggio, perché da un lato i poteri dei sindacati sono stati via via ridotti e sviliti da norme che, evidentemente, puntano a ridimensionarne il ruolo, mentre dall'altro, il CSA Regioni Autonomie Locali, essendo l'unica organizzazione autonoma legittimata a sedersi ai tavoli di trattativa, è costretta a subire in maniera sempre più pressante le vessazioni di CGIL-CISL-UIL.

Un coraggio e una fedeltà che nel mio ruolo di Segretario Generale cerco di ripagare ogni giorno, insieme agli altri dirigenti nazionali e locali, trovando forza non solo nelle manifestazioni di stima e apprezzamento che costantemente ci vengono rivolte, ma soprattutto nella consapevolezza che il comparto Funzioni Locali è un motore di straordinaria importanza per il nostro Paese, sebbene i media e l'opinione pubblica – anche per colpa delle campagne stampa avverse – siano indotti a pensare che i relativi lavoratori siano dei privilegiati, per non dire di peggio.

Purtroppo, ci troviamo spesso soli a combattere le nostre battaglie – unitamente alla CISAL, la nostra Confederazione di riferimento - anzi, non di rado dobbiamo contrapporci anche all'insipienza e all'accondiscendenza della triplice, che va a braccetto coi politici e la dirigenza di turno e si "dimentica" del proprio ruolo nel momento in cui bisognerebbe invece alzare il muro e far sentire la propria voce.

Mi riferisco, in primo luogo, all'annosa vicenda del rinnovo contrattuale, che tra lunghi silenzi e vacue promesse sta finalmente arrivando al traguardo. Con la vergognosa parentesi dell'accordo raggiunto col Governo Renzi qualche giorno prima del voto referendario, che di fatto era scritto sull'acqua, perché, come avevamo ipotizzato, gli

85 euro di aumento salariale mensile non avrebbero mai potuto avere corso nel breve-medio periodo, per mancanza di copertura.

La Legge di Bilancio ha garantito agli statali sia l'aumento degli stipendi, sia il mantenimento del bonus di 80 euro introdotto dal Governo Renzi. E altrettanto pretendiamo per il nostro comparto. Ecco perché, dicevo all'inizio, ora più che mai è importante essere rappresentativi: per far sì che pure i dipendenti degli enti locali abbiano il legittimo riconoscimento salariale, senza mai dimenticare che in questa lunghissima vacanza contrattuale si sono concretizzate perdite salariali mai più recuperabili.

Non da ultimo, il rinnovo del CCNL porta con sé anche tutta una serie di rivendicazioni che stiamo portando avanti da anni: il riavvio del turnover del personale degli enti locali e il conseguente ingresso delle nuove generazioni; la rigenerazione del personale in attività attraverso una formazione costante, il superamento del patto di stabilità interno che è troppo stringente per le amministrazioni locali che, di conseguenza, sono costrette ad arrangiarsi da se.

Tutto ciò, dovrebbe stimolare in tutti gli iscritti e i quadri sindacali il massimo impegno nella campagna elettorale RSU 2018.

Dobbiamo avere la massima copertura in ogni ambiente di lavoro e quindi avere una lista in ciascuno di essi: candidatevi, oppure aiutateci a trovare persone disponibili a candidarsi!

Dobbiamo, altresì, svolgere opera di proselitismo per sensibilizzare i lavoratori non iscritti a votare i nostri candidati, facendo capire loro che la scelta di un sindacato autonomo, dinamico, attento alle problematiche quotidiane e sempre disponibile al dialogo con la base, e ancor di più lontano dalle occulte logiche di potere, è l'unica cosa saggia che si possa fare.

In definitiva, dobbiamo essere in tanti, uniti e compatti come siamo sempre stati, per dare la svolta che vogliamo a un Paese che sta perdendo sempre più il passo coi tempi e ad un comparto, quello delle Funzioni Locali, che molto più di tanti altri patisce questa carenza, dando l'errata impressione di essere passivo e indifferente.

Confortati dagli straordinari risultati ottenuti da FIADEL nelle elezioni RSU 2017, con la prossima tornata elettorale dobbiamo, dunque, andare a completare un lavoro che si protrae da anni, cogliendone i frutti che tutti noi auspichiamo.

CSA E FIADEL per il lavoro e il sociale

Al di là del ruolo istituzionale del nostro sindacato, che anche in quest'ultimo anno è andato a consolidarsi attraverso tutta una serie di iniziative grazie alle quali si è potuto riaffermare come punto di riferimento unico per i lavoratori che non vogliono sottostare alle logiche dei sindacati confederali, che vogliono essere realmente protagonisti del cambiamento, che guardano non solo al presente ma anche al futuro, proprio e delle rispettive famiglie, ritengo che d'ora in poi dovremo cercare di valorizzare, tutti insieme, anche la nostra funzione sociale e nel contempo consolidare sempre più i comparti di nostro interesse.

Per quanto concerne il primo punto, l'impegno deve essere innanzitutto quello di spingere le istituzioni e la politica alla costruzione di una società improntata sulla solidarietà, sull'uguaglianza, sul rispetto delle minoranze, sull'attenzione alle situazioni

di disagio e sull'attenzione al benessere comune, anche a costo di dover sacrificare qualcosa.

In altri termini, vorrei che per tutti noi la "questione sociale" – che metto appositamente tra virgolette – sia il "faro" per le nostre scelte sindacali.

Non aspettatevi però che sia sempre solo io ad avanzare delle proposte per dare concretezza a questo principio. Anzi, vorrei che foste voi a lanciare delle idee, a portare alla nostra attenzione le questioni che ritenete più importanti da affrontare.

Da parte mia, sapete bene cosa più mi sta a cuore: la crescita e l'affermazione delle future generazioni, l'eliminazione di ogni gap fra uomo e donna, il rilancio dell'educazione civica nelle scuole di ogni ordine e grado.

E per questo potremmo costituire delle apposite commissioni di studio, al fine di produrre dei documenti propositivi da diffondere negli ambienti parlamentari, ministeriali, sindacali e nell'opinione pubblica.

Le elezioni politiche 2018

Ho tenuto da ultimo questo argomento non perché lo ritenga marginale, tutt'altro. Ancor oggi, ad un mese di distanza dalle elezioni, il clima è così magmatico da rendere difficile qualsiasi previsione. Non mi sorprenderebbe che alla fine, dopo tante chiacchiere, improbabili proclami, reciproci scambi di accuse, si andasse incontro a un Gentiloni-bis. Ovvero al nulla di fatto. Una larga intesa per far fuori il Movimento 5 Stelle, che è e resterà il primo partito d'Italia in termini di voti, e poi ripartire con la solita politica, alla faccia di quello che è realmente, ad oggi, il più grande "partito" italiano: gli astensionisti.

Fra questi, magari qualcuno potrà ripensarci, avendo finalmente la possibilità di andare a eleggere, dopo tanti anni, il Parlamento. Ma la mancanza di un punto di riferimento forte e credibile continuerà ad avere in molti un effetto dissuasivo. Non basta, come hanno fatto in tanti, inserire il proprio nome nel simbolo del partito per dargli una migliore identità.

D'altra parte, se parliamo di programmi, tutti fanno a gara a spararla più grossa, e se parliamo di coalizioni, la sensazione è che esse nascano solo da uno squallido conteggio di voti e non proprio dalla convinzione di poter costituire una maggioranza in grado di dare una svolta reale al Paese.

I personalismi, gli atteggiamenti di sfida, le becere dispute di contrada hanno acceso a dismisura il dibattito pre-elettorale, come se si trattasse di un gigantesco reality show, dove i singoli attori cercano di guadagnarsi consensi recitando la parte dei "buoni" e dei "salvatori della patria" e nel contempo screditando gli avversari.

In sostanza, da mesi e mesi i dibattiti sono concentrati non sui grandi temi che attraversano il paese, bensì sulle grandi manovre partitiche e la connessa smania di protagonismo dei vari leader o aspiranti tali.

Del resto, questa situazione è anche figlia della nuova legge elettorale, il cosiddetto Rosatellum, nata come una soluzione di compromesso, visto che le svariate soluzioni precedentemente prospettate sono state bocciate in tronco da certa parte politica. Nell'eliminare il meccanismo del premio di maggioranza, si corre ancor di più il rischio di andare verso l'ingovernabilità, a meno che non si configurino alleanze forti fra i vari

partiti. Ebbene, che le alleanze si debbano in qualche modo creare non può esserci dubbio. Ma su quanto esse saranno solide il punto interrogativo è enorme.

Alla luce di queste considerazioni, tutti voi comprenderete quanto sarebbe stato avventato, da parte nostra, gettarci nel mondo della politica col nostro Movimento. Averlo tenuto in stand-by significa averlo preservato dalle strumentalizzazioni, dai tentativi di inglobamento in questo o quello schieramento, dal soffocamento delle proprie istanze, che sono essenzialmente rivolte alla difesa dei diritti dei lavoratori e alla salvaguardia del lavoro pubblico e privato.

In questo momento non avremmo mai potuto trovare spazio, nei dibattiti pubblici e nei media, per diffondere il nostro programma e affrontare le tematiche che più ci stanno a cuore.

Pertanto, attendiamo la conclusione di questa tornata elettorale per capire come si ridisegnerà la mappa parlamentare e quali saranno gli orientamenti del nuovo governo.

Nel frattempo, invito tutti voi a restarci vicini, a continuare a credere nella validità della nostra iniziativa politica e a rendervi parte attiva nel momento in cui passeremo all'azione concreta.

Il CSA e la Fiadel proseguono la propria storia unitamente a tutte le organizzazioni sindacali che fanno parte del CSA, di cui ne voglio citare alcune per l'ottimo lavoro svolto all'interno dei Dipartimenti: Ospol, Siapol, Antel, e le sigle storiche che composero il Coordinamento CSA, più tutti i nuovi arrivati, che in virtù dell'articolo 19 hanno dato vita a un'unica grande Federazione degli Enti Locali.

Tutte insieme, le nostre sigle sono parte di un unico progetto, che si pone in alternativa ai sindacati storici, i quali stanno mostrando oggi tutte le loro debolezze, e nonostante ciò continuano a frapporre ostacoli sul nostro cammino, temendo evidentemente la nostra forza, la nostra tenacia e soprattutto la nostra capacità di dialogare con i lavoratori e di dar loro risposte concrete.

RAPPORTI CON CISAL

Questo Consiglio Nazionale dovrà riaffermare che il rapporto fra noi e CISAL sfocia in un unico progetto di sviluppo e proselitismo, nell'ambito delle nostre organizzazioni, per creare una vera alternativa sindacale che ci veda protagonisti come Confederazione CISAL-FIADEL-CSA, pur nel rispetto della nostra autonomia.

Per tali motivi voglio ringraziare pubblicamente il Segretario Generale Francesco Cavallaro, il quale sta dimostrando grande attaccamento verso FIADEL e CSA, condividendole nei contenuti e nelle scelte politiche, e mettendo a disposizione i servizi confederali che Cisal offre a tutti i propri iscritti.

Pertanto, il nostro auspicio è di poter proseguire con questa grande alleanza, per creare una vera alternativa in risposta alle esigenze dei lavoratori e del Paese intero.

Nel rispetto di quella che è la nostra autonomia.