



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

ADERENTE CISAL



CSA Regioni Autonomie Locali

REPORT DEL SEGRETARIO GENERALE – LUGLIO 2019

Il presente Report – conclusione ideale della prima parte del 2019 – che come sempre è suddiviso in una sezione politico/legislativa e un'altra prettamente sindacale, vuole offrire un quadro quanto più possibile esauriente di quanto si è mosso nel mondo del pubblico impiego e degli enti locali, a partire da febbraio scorso, ovvero dalla presentazione del precedente Report nel Consiglio Nazionale di Chianciano.

Vorrei che non la consideraste una routine, e non solo perché dietro c'è un coscienzioso e capillare lavoro, reso oltremodo difficile dalle continue giravolte di un Governo che appare sempre più instabile, per le divergenze che emergono di giorno in giorno su qualsiasi argomento si tratti, tanto che si prefigura sempre più concreta la possibilità che si arrivi a una crisi, e di conseguenza alle elezioni anticipate.

Del resto, i dati elettorali delle Europee e delle Amministrative, che hanno interessato oltre 3800 comuni, di cui 29 capoluogo, 6 di regione e 24 di provincia – quindi un campione molto rilevante – testimoniano che i cittadini hanno bisogno che si cambi rotta ancora una volta.

Dal mio punto di vista, è accertato che il dialogo con la politica sia diventato più difficile che in passato. E questa, se mi permettete di dirlo, non è democrazia.

In questo, però, c'è anche la responsabilità dei maggiori sindacati confederali, perché non è possibile accettare tutto sperando magari che il governo cada e si ricominci daccapo.

Non voglio negare che a Palazzo Chigi sia mancata la buona volontà nel tentare di dare una svolta al nostro Paese. Ma se nemmeno là dentro hanno le idee chiare, figuriamoci poi come possono averla alle Camere.

Si va avanti a strattoni, con continui ripensamenti, con fastidiose sovrapposizioni, con iniziative a carattere prevalentemente elettorale che nel tappare un buco ne aprono uno più grande, e via dicendo. E pure il conflitto aperto con le istituzioni europee non aiuta. Anzi, rende ancora più fosche le tinte dei futuri orizzonti.

Fra le tante chiacchiere, allora, con i miei Report cerco di dare un minimo contributo ai nostri iscritti per capire come stanno le cose, per trovare una chiave di lettura dei fatti che sia onesta e imparziale, dato che la nostra Organizzazione Sindacale non ha, e non ha mai voluto avere, colorazione partitica.

Per quanto concerne l'attività svolta da CSA e FIADEL in questi mesi, non posso che esprimere piena soddisfazione. Le attività proseguono secondo i programmi, grazie anche alla solerzia con cui stanno lavorando le Segreterie e i Dipartimenti.

Sebbene ci si debba sempre migliorare, devo ringraziare tutti i quadri sindacali per l'impegno e la professionalità che dimostrano da sempre. Loro sono la nostra forza e a loro vanno i miei ringraziamenti per aver reso la nostra Organizzazione così importante e così presente in tutti i luoghi di lavoro.

Infine, un ringraziamento lo rivolgo anche alla CISAL ed in particolare al Segretario Francesco Cavallaro, che ci è sempre vicino e ci sostiene concretamente, avendo visto in noi l'elemento trainante della nostra Confederazione di riferimento.

Buone vacanze a tutti.

REPORT POLITICO/LEGISLATIVO

Il Decreto Crescita e le assunzioni negli enti locali

Il 28 giugno è stata pubblicata la legge 58/2019 di conversione del d.l. 34/2019, che ha introdotto numerose novità al decreto iniziale, tra cui quelle in materia di gestione del personale e di fondo incentivante contenute nell'articolo 33, che indubbiamente agevola l'operatività degli Enti locali, impegnati nella corsa alle assunzioni, anche per ridurre gli effetti della massa di pensionamenti innescata da Quota 100.

Al di là della perplessità destata dal titolo stesso della disposizione - "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria" - che parrebbe escludere dall'ambito di applicazione tutte le altre tipologie di enti locali (a cominciare da Unioni di Comuni e Province), vi è da sottolineare una grande novità, che modifica radicalmente i parametri a cui le amministrazioni devono attenersi.

Il numero delle nuove entrate non sarà più vincolato a quello delle uscite, ma sarà stabilito sulla base di un "indice di virtuosità", che darà maggiori spazi per la spesa finalizzata alle assunzioni agli enti che per l'appunto mostrano indici più elevati.

In particolare, la norma prevede che con un decreto ministeriale da emanare entro 60 gg. (quindi entro fine agosto) siano definiti dei valori percentuali ("valore soglia") differenziati per fascia demografica, che determineranno le soglie di budget entro le quali i Comuni potranno procedere a effettuare le assunzioni necessarie.

In altri termini, gli enti in questione potranno procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato - in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni e nel rispetto dell'equilibrio di bilancio - nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al predetto valore soglia.

Da notare l'importante chiarimento che i Comuni e le Regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulti superiore al valore soglia citato, dovranno adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore. A questo fine si dovrà applicare un turn over inferiore al 100% e dal 2025, se lo squilibrio persiste, il turn over dovrà ridursi al 30%.

Fondo incentivante - Il comma 3 della stessa legge 58/2019 prevede che il limite al trattamento accessorio del personale (ex art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) sia adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Tale disposizione sembra applicabile non solo ai Comuni, ma a tutte le PP.AA. di cui all'articolo 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001.

Da sottolineare infine che è stato introdotto il comma 2-ter, per il quale "gli enti locali procedono alle assunzioni personale educativo, anche utilizzando le graduatorie ancora in vigore".

La disciplina delle assunzioni - Una volta tanto, il governo si è accorto tempestivamente dell'errore fatto, intervenendo con una disposizione correttiva.

Come si ricorderà, in sede di Stabilità 2019, mentre si elaboravano le norme su Quota 100 - che avrebbe comportato, come era facilmente prevedibile una rapida fuoriuscita di personale, sino ad arrivare a 450mila unità entro il 2021- si definiva il restringimento dell'utilizzo dello scorrimento delle graduatorie per la chiamata degli idonei.

L'articolo 14-ter della legge 26/19 del 28 marzo di conversione del DL 4/19 (cd Decretone) ha modificato il contenuto dell'articolo 1, comma 361, della legge 145/2018, ribaltando la situazione. Ovvero, sarà possibile utilizzare le graduatorie dei concorsi banditi successivamente alla vigenza della norma non più solo per assumere i vincitori, ma anche per coprire i posti "che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori".

La legge ha previsto altresì l'estensione della deroga contenuta al comma 366 della legge di Bilancio 2019, introdotta originariamente per il personale scolastico statale, anche al personale scolastico ed educativo degli enti locali. Ciò significa che le nuove graduatorie concorsuali per il personale educativo-scolastico potranno prevedere liste di personale idoneo ed essere utilizzate per lo scorrimento.

Altra novità da accogliere positivamente è la norma che incrementa la spesa da investire nelle assunzioni (modificando il quinto periodo del comma 5 dell'articolo 3 della legge 90/2014) grazie all'estensione da 3 a 5 anni del cumulo delle risorse destinate alle assunzioni stesse, sempre nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio (e non più triennio) precedente.

Resta però da capire - e non è questione di poco conto - come conciliare il cumulo delle risorse in un arco quinquennale col carattere triennale della programmazione dei fabbisogni.

Va da sé che tale programmazione, fatta dagli enti, dovrà essere revisionata. Anche perché su di essa incide pure la norma riguardante il triennio 2019-21 (nuovo comma 5-sexies dell'articolo 3 del d.l. 90/2014): le assunzioni nel corso dei tre anni contemplati potranno anche riguardare il personale che cessa dal servizio nel medesimo anno, ovviamente a seguito dell'avvenuta efficacia della cessazione stessa. Pertanto, nel piano delle assunzioni 2019, è possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa il servizio per pensionamento ordinario o adesione a Quota 100, nell'anno stesso.

In linea di massima, questi interventi "tamponi" non basteranno a colmare per intero gli effetti di Quota 100, ma sarebbe già tanto se riuscissero ad avviare un processo concreto di revisione dei profili professionali e delle nuove mansioni connesse all'introduzione di più moderne modalità di gestione delle attività. Tante cose, per ora, sono solo sulla carta, o hanno trovato una attuazione molto parziale.

Basta con gli slogan; adesso è il momento di passare senza ulteriori indugi all'azione concreta.

Procedure concorsuali - Anche su questo fronte dobbiamo dibatterci nella vorticoso sovrapposizione di norme che purtroppo da anni caratterizza il mondo del pubblico impiego.

Per il comma 300 della legge di Stabilità 2019 le assunzioni delle amministrazioni statali, fatte salve quelle per specifiche professionalità, sono svolte tramite concorsi unici gestiti dalla Funzione Pubblica tramite la commissione interministeriale RIPAM ed avvalendosi del supporto del Formez. Le procedure concorsuali potranno essere adeguatamente snellite, sulla base delle previsioni contenute nei commi da 360 a 366, tramite uno specifico decreto della Funzione Pubblica e non dovranno essere precedute dalla mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001. Questo vincolo si applicherà a tutte le PA a far data dalla adozione dello specifico Decreto della Funzione Pubblica.

Tale decreto era previsto entro i canonici 60 gg., ma ancora è lettera morta. Così, la legge 56/19 (Concretezza) del 19 giugno ha introdotto a sua volta delle misure volte alla semplificazione delle procedure concorsuali contenute (commi da 6 a 16 dell'articolo 3) in attesa dell'entrata in vigore del decreto appena menzionato.

Le disposizioni in oggetto hanno natura anticipatoria e valgono per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, gli enti pubblici non economici, le Regioni e gli enti locali; le relative procedure concorsuali saranno svolte dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In dettaglio, la semplificazione riguarda:

- la nomina e la composizione delle Commissioni d'esame: si prevede la costituzione di sottocommissioni anche per le prove scritte, e, inoltre, il limite minimo di candidati da assegnare a ciascuna sottocommissione passa da 500 a 250;

- la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove di esame: si prevede la facoltà di ricorrere alla prova preselettiva, ogni volta che il numero delle domande di partecipazione al concorso sia superiore al doppio del numero di posti banditi, con la possibilità che la prova consista nella risoluzione di quesiti a risposta multipla e gestita con l'ausilio di enti pubblici o privati; è data la possibilità di effettuare un'unica prova scritta, riguardante tutte le materie previste dal bando, con eventuale ricorso a domande con riposte a scelta multipla; per i profili tecnici, è previsto lo svolgimento di prove pratiche in aggiunta a quelle scritte o in sostituzione delle medesime; è possibile ricorrere a sistemi informatici e telematici per lo svolgimento delle prove preselettive e scritte e la loro correzione;

- la valutazione dei titoli, ove prevista, dovrà essere effettuata solo dopo lo svolgimento delle prove orali, laddove in precedenza tale attività interessava tutti i candidati che avevano sostenuto la prova scritta; si dovrà fissare il punteggio dei titoli, singolarmente o per categoria, nel bando stesso, prevedendo altresì che il totale del punteggio dei titoli non può essere superiore ad un terzo del punteggio complessivo attribuibile;

- la presentazione delle domande di partecipazione: il Dipartimento della Funzione Pubblica, quale gestore delle procedure concorsuali dovrà provvedere allo sviluppo di un portale per il reclutamento per raccogliere e gestire, con modalità automatizzate, le domande di partecipazione al concorso e le varie fasi delle procedure concorsuali, anche mediante la creazione di un fascicolo elettronico del candidato.

Per il triennio 2019-2021, tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2. del decreto legislativo 165/2001, possono attivare le procedure concorsuali senza effettuare il previo svolgimento delle procedure di mobilità tra amministrazioni diverse.

Da qui, sorge però una problematica: potrebbero infatti essere effettuate nuove assunzioni mediante concorso senza assicurarsi che non vi siano altri dipendenti pubblici che, trasferendosi per scelta, sarebbero in grado di coprire il posto vacante. In più, si riduce da 60 a 45 giorni l'intervallo nel quale l'amministrazione pubblica deve attendere una eventuale assegnazione di personale in "esubero" (cd. Mobilità collettiva) da altre amministrazioni, prima di poter avviare le procedure per il concorso.

Comunque sia, in questa semplificazione qualcosa di buono c'è, anche se appare stravagante che si sia dovuta emanare una norma ad hoc, stante la previsione della Legge di Stabilità che non ha ancora avuto seguito.

Il DL Concretezza e i controlli sul personale

Qualche giorno prima della pubblicazione della legge Crescita, è uscita la legge 19 giugno 2019, n. 56 "Concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", che punta a miglioramenti immediati nella PA, per quanto riguarda l'organizzazione amministrativa e l'incremento della qualità dei servizi erogati ai cittadini. Quasi una contraddizione ideologica rispetto alla legge delega di cui sopra. Ma in realtà qui si va molto per le spicce, quasi a voler dire: se non riusciremo a fare la rivoluzione, almeno mettiamo qualche "puntino sulle i".

Ne avevo parlato nel Report portato in Consiglio Nazionale e, considerando che il testo della legge non ha subito alterazioni significative rispetto al disegno iniziale, basterà riepilogarne gli aspetti principali, ferme restando tutte le critiche che avevo formulato in quella sede.

Tralasciando tutta la parte già affrontata sullo snellimento delle procedure concorsuali, qui il fatto di rilievo è l'introduzione delle nuove misure per il controllo del personale.

Il trait d'union di tutte le novità introdotte dal Decreto Concretezza è il Nucleo Concretezza di nuova istituzione. L'Organismo sarà composto da 53 figure, 30 delle quali reclutate attraverso un apposito concorso, mentre le altre saranno individuate tra il personale già in servizio nelle varie amministrazioni.

Come precisato nel testo, per quanto riguarda gli enti locali, con apposito decreto Ministero PA-Ministero Interno sarà approvato il Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica.

Il Piano contiene:

- a) le azioni dirette a garantire la corretta applicazione delle disposizioni in materia di organizzazione, funzionamento, trasparenza e digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni e la conformità dell'attività amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento;
- b) le azioni dirette a implementare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, con indicazione dei tempi per la realizzazione delle azioni correttive;
- c) l'indicazione delle modalità di svolgimento delle attività del Nucleo della Concretezza nei confronti delle regioni, degli enti strumentali regionali, degli enti del Servizio sanitario regionale e degli enti locali.

La prima perplessità che ne deriva è che predisporre un Piano unico di azioni concrete per tutte le amministrazioni farebbe cadere in secondo piano le diverse esigenze degli enti. La seconda riguarda la conformazione del Nucleo, solo 53 persone, metà delle quali provenienti dalla stessa pubblica amministrazione. Allora, visto che questa è ritenuta poco efficiente e poco concreta, sarebbe stato meglio ricorrere interamente a personale esterno specializzato.

Per quanto riguarda la battaglia contro i "furbetti del cartellino", è previsto l'utilizzo di impronte digitali e sistemi di videosorveglianza, se no anche la verifica dell'iride, su cui però serviranno ulteriori specifiche ed una successiva disposizione.

Saranno esclusi da questo provvedimento solo magistratura, prefetti forze dell'ordine e insegnanti ma non i presidi.

Come ho avuto modo di affermare più volte, il giusto obiettivo di stroncare i fenomeni di assenteismo – legato in via prioritaria alle assenze per malattia - non deve dar luogo a controlli ossessivi, e soprattutto dovrebbe andare oltre la pura e semplice verifica della presenza, perchè non è detto che alle minori assenze corrisponda una maggiore quantità di lavoro effettivo. E' vero il Decreto tocca pure questa problematica, ma lo fa in maniera superficiale.

L'ennesima riforma della Pubblica Amministrazione (se si farà!)

Le riforme Brunetta e Madia, con tutti gli ostacoli e le limature che hanno incontrato, sono rimaste dei cantieri aperti. Adesso a provarci è la Bongiorno, il cui ddl prevede, in 8 articoli, un imponente numero di deleghe finalizzate a cambiare di nuovo tutto.

Il fatto è che purtroppo siamo alle solite. Dove non arrivano i governi precedenti ci provano quelli in carica. Ma i risultati sono sempre gli stessi. Si agisce a colpi di leggi delega (e di successivi decreti delegati) per riformare ad ampio raggio la pubblica amministrazione e il pubblico impiego, riportando in auge sempre gli stessi problemi senza fare chiarezza sugli interventi da mettere in atto, anche perché in diversi casi non se ne ravvisa nemmeno la necessità.

Insomma, invece di far applicare le norme esistenti o limitarsi a modificare quelle che hanno presentato dei problemi sembra più comodo procedere con l'ennesima riforma organica, che però, passando attraverso la legge delega, impone tempistiche più lunghe.

E infatti i termini delle deleghe sono troppo ampi (fino a diciotto mesi dalla data di approvazione della legge). Considerando che la proposta di legge deve essere approvata dal Senato e mandata alla Camera, che probabilmente la modificherà e renderà necessaria un'ulteriore lettura al Senato, si rischia di non riuscire a chiudere i testi dei decreti delegati prima del termine della legislatura. Così, andrà a finire che, ancora una volta, il Parlamento consegnerà al nuovo governo un apparato di norme ancora tutto da sperimentare, mentre gli organismi della PA resteranno sempre in attesa di indicazioni.

Il provvedimento si concentra su accesso al pubblico impiego e concorsi, valutazione, riforma della dirigenza, mobilità del personale, relazioni sindacali e rapporto tra legge e contratto. In questa fase, inutile andare oltre coi commenti.

La riforma del TUEL e il riordino delle Province

Come avevamo annunciato a tempo debito, quest'anno ha preso il via il tavolo tecnico-politico per la redazione di linee guida finalizzate all'avvio di una revisione organica dell'ordinamento degli enti locali (TUEL), istituito dal decreto Milleproroghe del 2018 e insediato al Ministero dell'Interno sotto la presidenza del sottosegretario Stefano Candiani, con la partecipazione della vice-ministra dell'Economia Laura Castelli.

Nella prima fase, sono state approvate le Linee guida sulla semplificazione degli oneri per la gestione amministrativa degli Enti Locali. Tra i punti: la differenziazione degli obblighi tra Enti Locali di grande e piccola dimensione, l'accelerazione della transizione digitale e la razionalizzazione degli adempimenti informativi e delle banche dati esistenti.

"Questo è un nuovo punto di arrivo, da consegnare poi al Legislatore, su cui articolare la modifica del Testo Unico degli Enti Locali per garantire un alleggerimento di oneri e incombenze che negli anni si sono sovrapposti, spesso in maniera incoerente rispetto alla capacità degli stessi Comuni, specie i più piccoli, di farvi fronte", ha dichiarato il Sottosegretario Candiani.

Particolarmente urgente è stato avvertito il tema delle Province e delle Città metropolitane.

Si è trovata ulteriore conferma sulla necessità di differenziare le funzioni e il ruolo istituzionale dei due Enti rispetto al territorio e ai Comuni superando l'eccessiva frammentazione determinata oggi da innumerevoli ambiti territoriali. Una frammentazione che ha portato a un sostanziale fermo delle attività e della gestione dei servizi.

Il problema di fondo è quello di porre riparo ai disastri combinati dalla riforma Delrio che, come tutti ricordiamo, avrebbe avuto un senso (forse) solo se accompagnata dall'approvazione della riforma costituzionale voluta da Renzi; al contrario, la seguente bocciatura decretata dal referendum ha lasciato il provvedimento appeso per aria e comunque efficace.

Così lo smantellamento delle Province era già iniziato ed oggi, a cinque anni di distanza, tali enti esistono ancora, con tutte le loro prerogative ma con minori stanziamenti e personale. Oltretutto, il riordino delle funzioni è stato portato avanti in maniera disomogenea nelle varie Regioni, creando un quadro frastagliato al quale si è cercato di trovare una soluzione proprio istituendo il citato tavolo tecnico.

Prima della legge Delrio le Province italiane erano 107, elette direttamente dai cittadini, e avevano circa 43mila dipendenti in dotazione. La riforma ha toccato le 86 province delle Regioni a statuto ordinario, che sono diventate 76 Province e dieci Città metropolitane. Nelle Regioni a statuto speciale la riforma è stata invece disomogenea: le 9 Province siciliane si sono trasformate in 6 Liberi Consorzi e 3 Città metropolitane, le 8 sarde sono diventate 4 Province e una Città metropolitana, in Friuli Venezia Giulia si è passati da 4 Province a 18 Unità territoriali. Gli effetti dirompenti, al di là dei nomi scelti e della discrepanza tra Regioni, si sono avuti sulle funzioni.

C'è un problema di funzioni, sì, ma anche di sicurezza delle scuole e delle strade gestite dalle Province. La riforma infatti stabilisce che restano in capo alle Province la gestione dell'edilizia scolastica delle medie superiori e la costruzione e gestione delle strade provinciali. Nel primo caso, si tratta di oltre 5100 edifici scolastici nei quali studiano più di 2,5 milioni di ragazzi. Per quanto riguarda la viabilità, invece, si parla di 130mila chilometri di strade, pari all'80% della rete viaria nazionale sulla quale insistono 30mila ponti, viadotti e gallerie. Come evidenziato da un monitoraggio ordinato dal Ministero delle Infrastrutture dopo il crollo del ponte Morandi, molti sono in condizioni critiche.

In base alla proposta elaborata in aprile, torneranno le elezioni provinciali, pur mantenendosi l'assemblea dei sindaci, cioè l'organo di secondo livello (votato dagli amministratori locali del territorio e non dai cittadini) creato dalla riforma Delrio. E le Province tornerebbero a vivere anche nei territori delle Città metropolitane, affiancate dagli organi della Città che si limiterebbero alle zone davvero metropolitane. Un'architettura non chiarissima, che avrà bisogno di parecchie rifiniture per evitare rischi di sovrapposizione evidenti.

In ogni caso, sta di fatto che tutto è fermo dalle elezioni Europee, perché proprio in quel momento Di Maio ha fatto dietrofront, con la solita paura che il ritorno delle Province così come erano all'origine possa scatenare una nuova caccia alle poltrone. La Lega, però, la vede diversamente; ne è così sorto l'ennesimo scontro politico fra i due partiti di vertice, la cui soluzione è tutta da decifrare.

Di fronte a questa situazione di stallo, a fine giugno l'Unione Province Italiane ha fatto pervenire alle amministrazioni locali un ordine del giorno nazionale nel quale viene chiesto

1) Al Governo:

- Di considerare le Province quali istituzioni costitutive della Repubblica, con un ruolo e attribuzioni peculiari nel sistema Paese.

- Di proseguire con determinazione nel percorso di revisione della Legge 56/14 sia rispetto alle funzioni fondamentali che rispetto alla governance, poiché presentano limiti che hanno causato instabilità e incertezze a danno esclusivo delle comunità.

Segreteria Nazionale - Via Goito, 17 - 00185 Roma - tel. 06/490036 - Fax: 06/4464970

p.e.: coordinamento.csa@csarai.it - segreteria.nazionale@fiadel.it

Pec: nazionale@pec.csarai.it - nazionale@pec.fiadel.it

<http://www.csarai.it> - <http://www.fiadel.it>

1/2

- Di porre fine alla situazione di incertezza finanziaria di questi enti con misure strutturali e programmatiche e al di fuori di interventi tampone fin qui adottati, restituendo alle Province piena agibilità e autonomia, così da potere permettere l'erogazione dei servizi essenziali loro affidati dalla Costituzione e dalle leggi.

- Di considerare le Province quali enti strategici per il rilancio dello sviluppo del territorio, sia permettendo la messa in campo di investimenti nelle opere pubbliche e nel patrimonio in gestione, sia come strutture a sostegno degli enti locali.

2) Al Parlamento:

- Di avviare immediatamente un dibattito costruttivo sul futuro delle Province, rifiutando qualunque implicazione di tipo propagandistico.

- Di assicurare nella prossima Legge di Bilancio interventi tali da garantire ai territori e alle comunità risorse per i servizi essenziali assegnati alle Province, nel rispetto dei diritti dei cittadini.

Iniziativa forte, alla quale tantissime realtà locali stanno aderendo, e alla quale anche noi diamo pieno supporto, ritenendo che il recupero della centralità delle Province debba essere una delle priorità nell'agenda del Governo e delle Camere.

Il risanamento degli enti locali e i nuovi equilibri di bilancio

La legge di conversione del decreto Crescita (n. 58/2019) ha modificato alcuni articoli del Tuel che puntano perlomeno a mettere qualche punto di sutura alla situazione, in vista della più profonda riforma degli strumenti i per il risanamento finanziario degli enti locali, da inserire nel nuovo TUEL.

Le principali disposizioni dettate dal Decreto sono le seguenti:

- assegnato un contributo ai Comuni capoluogo delle Città metropolitane in dissesto alla data di entrata in vigore del decreto per il concorso nel pagamento delle rate in scadenza dei mutui;

- i Comuni con popolazione superiore a 60mila abitanti che hanno dichiarato, in data successiva al 1° gennaio 2012, il dissesto finanziario e che successivamente hanno deliberato il pre-dissesto sono autorizzati a ridurre del 5% gli importi dei contratti aventi a oggetto l'acquisto o la fornitura di beni e servizi, in essere o relativi a procedure di affidamento per cui sia già intervenuta l'aggiudicazione, anche provvisoria, per tutta la durata residua dei contratti medesimi;

- gli enti in dissesto che hanno deliberato le aliquote e le tariffe di base nella misura massima consentita e si trovano in una grave indisponibilità di liquidità, possono ricorrere a un'anticipazione di cassa pari a cinque dodicesimi delle entrate accertate nel penultimo anno precedente, afferenti ai primi tre titoli di entrata del bilancio, non più per soli sei mesi ma fino al raggiungimento dell'equilibrio e comunque non oltre 5 anni compreso quello in cui è deliberato il dissesto;

- Il comma 1-terdecies modifica la durata massima del piano di riequilibrio finanziario pluriennale (predissesto), determinata sulla base del rapporto tra passività da ripianare e ammontare degli impegni di cui al titolo I della spesa del rendiconto dell'anno precedente o dell'ultimo rendiconto approvato:

- I commi 2-bis, ter e quater intervengono con un parziale rimedio a risolvere la grave situazione degli enti in pre-dissesto che avevano rimodulato o riformulato il proprio piano di riequilibrio in base alle disposizioni previste dal comma 714 della legge di bilancio 2016, dichiarato incostituzionale dalla sentenza Corte costituzionale n. 18/2019.

Tali enti possono riproporre il piano per adeguarlo alla normativa vigente secondo la procedura dell'articolo 1, commi 888 e 889, della Legge di Bilancio 2018. Il piano deve contenere

il ricalcolo complessivo del disavanzo già oggetto del piano modificato, nel rispetto della disciplina vigente, ferma restando la disciplina prevista per gli altri disavanzi. Dette rimodulazioni non sospendono le azioni esecutive e, considerata la situazione di eccezionale urgenza, sono oggetto di approvazione o di diniego della competente sezione regionale della Corte dei conti entro venti giorni dalla ricezione dell'atto deliberativo del consiglio comunale. Per i piani per cui è pendente la fase istruttoria presso la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, la Commissione stessa dovrà concludere la fase istruttoria entro 20 dalla ricezione delle suddette deliberazioni. Entro i successivi 5 giorni, la Commissione invia le proprie considerazioni istruttorie conclusive alla competente sezione regionale della Corte dei conti, che provvede alla approvazione o al diniego del piano di riequilibrio riformulato entro 20 dalla ricezione degli atti.

Il Rapporto Ca' Foscari sui comuni, presentato recentemente al Mef, conferma la situazione di allarme. Dati alla mano, nell'ultimo quinquennio (2014-2018) sono 273 i comuni che hanno dichiarato difficoltà finanziarie tanto da avviare in 126 casi la procedura di dissesto, una media di 25 nuovi casi/anno rispetto ai 12 casi/anno del quinquennio precedente, e in 225 quella di pre-dissesto (riequilibrio): di questi ultimi ben 78 (35%) sono poi transitati al dissesto nel periodo considerato. I Comuni che hanno attualmente in corso una procedura, comprese quelle aperte prima del 2014, sono 379, al lordo dei (pochi) riequilibri chiusi e dei dissesti antecedenti il 2013 ancora aperti.

Quanto alla mappa dei dissesti, se la media italiana è di circa il 10% di Comuni che hanno visto nel periodo situazioni di criticità, ci sono regioni (soprattutto al Nord) che non ne hanno nessuno e casi come la Calabria, Campania e Sicilia, che ne hanno più di un terzo. L'andamento è crescente, in termini percentuali, al crescere della popolazione.

"Siamo in una fase cruciale per far partire un tavolo di confronto sulle procedure di risanamento degli Enti Locali, in modo che la proposta di riforma possa essere condivisa con tutti gli attori coinvolti. Gli amministratori vanno responsabilizzati e non crocifissi", ha sottolineato il vice ministro dell'Economia Laura Castelli, durante la presentazione del Rapporto.

Da qui – stante la necessità primaria di risolvere o quantomeno alleviare la cronica difficoltà che i comuni hanno di riscuotere le entrate proprie – si prefigura l'obiettivo di creare un sistema di allerta che possa intercettare le situazioni di crisi finanziaria prima che siano irreparabili, operando però una revisione dei parametri attuali, che non sono adeguati.

Si parla di una uscita dalla morsa della disciplina del dissesto e pre-dissesto unificandoli in unica procedura, riprendendo lo schema applicato alla Sanità, dove si prevede un «sostegno precauzionale» per le situazioni meno gravi e un «programma di risanamento completo» per quelle più compromesse.

Quindi, dovrebbero essere elaborati dei piani specifici su misura di singolo ente, da gestire in un tavolo nazionale nelle città più grandi e in sede regionale per le altre amministrazioni. La nuova impostazione aumenterà anche il peso della Corte dei conti: i magistrati contabili, nell'ambito del controllo continuo sui bilanci locali realizzato con i questionari annuali su preventivi e consuntivi (legge 266/2005), dovrebbero decidere se applicare all'ente locale la procedura soft precauzionale o quella più pesante del programma di risanamento, approvare il piano presentato dall'ente e decidere sulle controversie che si possono verificare in corso di procedimento.

REPORT SINDACALE

Nel rispetto degli impegni assunti in Consiglio Nazionale, questi ultimi mesi sono stati importanti sia per consolidare il rapporto con le segreterie territoriali e le associazioni aderenti, sia per portare avanti i programmi che erano già in corso.

Sul primo versante, il lavoro è in continuo divenire, anche perché più la nostra Federazione guadagna iscritti e consensi, come hanno dimostrato le ultime elezioni RSU, più diventa complesso gestirla. Ma questo è un impegno quotidiano a cui la Segreteria non si è mai sottratta, ed anzi, anche il fatto stesso di averla potenziata in questi ultimi mesi, dimostra la nostra volontà di mantenere il passo con le crescenti esigenze dell'organizzazione.

D'altra parte, l'incremento della rappresentatività che abbiamo registrato nell'ultima tornata ci carica di responsabilità, perché non vogliamo assolutamente disattendere le aspettative di tutti i lavoratori e lavoratrici che ci hanno dato fiducia, in reazione anche all'immobilismo dei sindacati confederali, i quali sembra si siano dimenticati cosa significhi fare sindacato, cercando sempre soluzioni accomodanti (di compromesso), piuttosto che percorrere la strada della lotta sindacale.

Vi è poi tutto il fronte delle relazioni esterne, a cui preferisco non dare pubblicità almeno fino a quando non si produca qualcosa di vantaggioso per il Sindacato e gli iscritti.

Non mi piace definire questa fase con una etichetta, che è buona solo per gli slogan, ma poi diventa sempre riduttiva rispetto all'attività svolta.

Il mio auspicio rimane quello di ampliare sempre più la base degli iscritti, le strutture territoriali e i dipartimenti, perché solo questo può garantirci continuità e maggiore peso nelle sedi istituzionali.

Le proposte avanzate alla Commissione Paritetica per la classificazione del personale

Il 21 marzo ha preso il via all'Aran la Commissione paritetica sulla classificazione professionale del personale delle Funzioni Locali, così come previsto dal contratto nazionale 2016/2018, con la partecipazione dei sindacati firmatari, del comitato di settore e della presidenza dell'Aran stessa.

In tal modo, si andrà a chiudere quanto rimasto in sospeso nell'ultimo contratto, avviando nel contempo il percorso del rinnovo relativo al triennio 2019/2021.

I due aspetti, chiaramente, sono strettamente legati. Il futuro CCNL, infatti, dovrà contemplare la revisione dei profili del comparto e il loro adeguamento al sistema attuale, in quanto non è possibile continuare a portarci dietro disposizioni contrattuali ormai obsolete e non più applicabili.

E' importante sottolineare che gli indirizzi assunti dalla Commissione per la modifica dell'impianto contrattuale 2016/18, rappresentano i primi sbocchi degli impegni che avevamo assunto coi lavoratori nelle ultime elezioni RSU.

Parlare oggi di specificità professionali ci mette nelle condizioni di poter recuperare tutto quello che i lavoratori hanno perso in termini di qualificazione professionale, anche alla luce dei nuovi modelli organizzativi che si sono dati gli Enti.

Con tali proposte, abbiamo anticipato parte del lavoro che andremo a svolgere in vista del rinnovo del CCNL, anche per verificare le condizioni poste dal Comitato di Settore.

Per questo, nell'elaborare la nostra proposta abbiamo coinvolto tutti i Dipartimenti, chiedendo di inviarci le loro osservazioni e proposte, per elaborare un documento unico che è stato presentato il 16 giugno scorso.

Come premessa, si evidenzia la necessità di garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti con quelle di riconoscimento e valorizzazione della

professionalità dei dipendenti, dando evidenza della differente attività svolta sul territorio dagli enti locali di governo rispetto agli enti locali amministrativi.

Quindi, bisogna effettuare l'analisi di alcune specificità professionali, ai fini della loro valorizzazione, quali: educatori professionali (asili nido, servizi sociali, socio-pedagogici), assistenti sociali, personale tecnico (geometri, ingegneri, architetti, ecc.) e avvocati degli uffici legali, di cui va istituito il ruolo professionale.

Tali specificità devono trovare adeguato riconoscimento in sede di contrattazione, con riferimento sia all'inquadramento giuridico sia a quello economico, anche attraverso la previsione di specifiche sezioni contrattuali.

Successivamente, occorre effettuare l'analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere, su base selettiva, il loro effettivo accrescimento.

Quanto alle classificazioni, la problematica di maggiore emergenza è quella della previsione dell'accesso unico in tutte le categorie (ad eccezione della B) corrispondente alla posizione economica iniziale.

Quindi, per quanto riguarda la categoria D, se la scomparsa della distinzione D1 /D3 può giustificarsi con l'evolversi del modo di lavorare nella PA, l'applicazione del nuovo contratto penalizza quei dipendenti che avevano sviluppato pienamente il percorso da D1 a D5 o D6 con progressioni orizzontali e che poi, a seguito del superamento di selezioni pubbliche, con progressioni verticali, sono stati inquadrati nella categoria D3 giuridica mantenendo il maturato economico (asegni ad personam delle progressioni orizzontali).

In merito, si osserva altresì che, seppure il nuovo contratto consenta, attraverso la clausola di salvaguardia, il mantenimento degli asegni ad personam derivanti dalle vecchie progressioni economiche, tali asegni non sono rivalutati rispetto alle nuove tabelle retributive. Pertanto, alcuni dipendenti D3 con asegni ad personam in D4 D5 e D6, maturati quando erano in D1 giuridico, si trovano ora a dover ripercorrere le tappe della categoria da D3 a D7 dopo aver superato diverse progressioni orizzontali e una progressione verticale.

In definitiva, risulta incomprensibile la ratio della soppressione della categoria giuridica D3 per l'ingresso nelle Amministrazioni delle funzioni locali, anche in ragione del fatto che è possibile conseguire la laurea breve ovvero, continuare gli studi, e conseguire la laurea specialistica.

Quanto sopra risponde anche all'esigenza di una maggiore specializzazione e valorizzazione dei titoli di studio per un'Amministrazione che possa essere competitiva con il privato, richiamando professionalità che, secondo il nostro ordinamento universitario, sarebbero potenzialmente più in grado di assicurare una migliore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Proposte per la revisione delle Categorie

Categoria A – Superamento della categoria A con l'istituzione della categoria B base, con retribuzione tabellare corrispondente a quella del parametro economico A3, nel quale far confluire i lavoratori iscritti alla categoria A con parametri economici 1-2-3; nel contempo, far transitare i lavoratori appartenenti alle categorie A 4-5 alla categoria B1, mantenendo eventuali differenze economiche della retribuzione tabellare, quale l'asegno "ad personam".

Categoria B – Istituire la categoria B Special, con retribuzione tabellare corrispondente al parametro economico B8; in tale categoria dovranno essere collocati i lavoratori (mediante colloquio selettivo) di categoria B che svolgono funzioni di posizione organizzativa (nei piccoli comuni) oppure hanno la responsabilità di uffici o servizi con rilevanza esterna, purché in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria superiore (C).

Categoria C – Istituire la categoria C Special, con retribuzione tabellare C6, sulla falsariga di quanto proposto per la Categoria B.

Posizioni Organizzative

Premesso che il nuovo CCNL ha previsto per le Posizioni Organizzative un fondo scorporato dal restante comparto, può essere ipotizzabile una revisione dell'attuale sistema di classificazione con l'inserimento di una nuova categoria "E", all'interno della quale si possano collocare i lavoratori titolari di PO.

Il passaggio a tale nuova categoria potrebbe essere previsto con percorsi selettivi e/o per esperienza acquisita negli anni di permanenza nell'area stessa delle Posizioni Organizzative, o in alternativa in Categoria D, nella quale istituire la categoria D Quadri, con retribuzione tabellare uguale a quella della posizione economica D7 della stessa categoria; in questa categoria dovranno essere collocati (mediante colloquio selettivo) i lavoratori che svolgono funzioni di posizione organizzativa, purché in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria D.

Categorie e Mansioni

Si richiede di affidare alla contrattazione decentrata la regolamentazione interna per il riconoscimento dell'attribuzione di mansione superiore. Ciò in quanto l'istituto risulta essere applicato assai di rado pur essendoci, nella sostanza dei fatti, delle mansioni superiori regolarmente attribuite senza indicazione formale e specifica. E' il caso classico dei lavoratori inquadrati in categoria C ma laureati.

Riteniamo che la regolamentazione dell'istituto all'interno dei CCDI possa risolvere situazioni potenzialmente oggetto di contenzioso, come pure rivelarsi uno strumento utile per l'amministrazione. Si pensi infatti ai lavoratori collocati attualmente in categoria C in possesso dei requisiti a cui potrebbero essere affidate a tempo determinato le mansioni della categoria D, senza pertanto sostenere l'onere delle procedure concorsuali nel breve periodo.

Il tempo di permanenza nella categoria potrebbe poi essere considerato quale titolo di punteggio per i concorsi progressione interna ora sbloccati.

Con specifico riferimento alle attività da svolgere si propone che nella scheda annuale delle macro attività venga indicato anche il risultato atteso e il livello di responsabilità individuale.

Chiediamo inoltre che la rivisitazione dei profili professionali, alla luce di nuove competenze e professionalità, avvenga a seguito di preventiva ricognizione interna a tutti i singoli enti del comparto.

Con riferimento alle categorie in essere segnaliamo che:

- per la categoria C la responsabilità dei risultati dovrebbe essere indicata nella scheda macro attività unitamente al grado di responsabilità richiesto per le attività da svolgere e indicando il superiore di riferimento per l'analisi finale e l'adozione dei provvedimenti e/o degli atti conseguenti.

- per le figure educatore asili nido e figure assimilate e maestra di scuola materna oggi è richiesta la laurea quindi sono assimilabili alla categoria D; perciò è indispensabile la ridefinizione degli artt. 30/31/32 del CCNL 2000, senza dimenticare la questione delle scuole civiche paritarie.

- nella categoria D vanno inserite le figure professionali di docente, ispettore area di vigilanza, agente accertatore, assistente sociale, specialista in progettazione educativa e didattica per la formazione alla cittadinanza, al diritto allo studio, allo sviluppo delle potenzialità e al recupero delle situazioni di svantaggio.

Segnaliamo infine che non è previsto il profilo "istituzioni scolastiche degli enti locali" nelle clausole di rinvio di cui al CCNL 10.4.2008.

Per quanto concerne la Polizia Locale, come già richiesto nella piattaforma per il rinnovo del

CCNL 2016/18, si ribadisce la necessità di definire un Ordinamento Professionale, con relativa classificazione, distintivi di grado e definizione omogenea delle dotazioni strumentali minime e di autotutela, in quanto l'applicazione dell'art. 56-sexies (indennità di funzione) pone delle criticità di applicazione.

La riforma Polizia Locale e lo Sciopero Nazionale

Dal Consiglio Nazionale in poi, dove deliberammo all'unanimità lo sciopero nazionale dei 60.000 agenti e ufficiali dei Corpi e Servizi delle polizie locali e provinciali d'Italia, prevedendo inizialmente per il giorno 10 maggio 2019 una grande manifestazione nazionale a Roma, numerosi sono stati gli eventi che si sono succeduti.

Dapprima, rendendo più concrete le speranze che Governo e Parlamento si fossero finalmente decisi ad avviare l'iter per la riforma della legge di settore, ma poi sorprendendoci in maniera negativa, con la pubblicazione dello schema del disegno di legge recante la delega al Governo in merito al riordino delle funzioni e dell'ordinamento della Polizia Locale.

Prima di approfondirlo, è bene riepilogare le iniziative che abbiamo preso in questi mesi.

In data 13 marzo abbiamo fatto pervenire a tutti gli organismi competenti, tramite il Dipartimento Polizia Locale, la proclamazione dello stato di agitazione nazionale dei corpi e servizi di Polizia Locale e Provinciale e/o di Area Metropolitana, richiedendo l'avvio della procedura di raffreddamento e conciliazione, argomentando compiutamente le motivazioni.

Nonostante i precedenti stati di agitazione, che hanno portato agli scioperi nazionali del 12 febbraio 2015 e del 13 maggio 2016, ancor oggi non sono state varate riforme sullo status giuridico/previdenziale/contrattuale del personale della polizia locale, né adempimenti normativi/legislativi/sicurezza sul lavoro, a tutela dei lavoratori che, oramai, svolgono compiti al pari delle altre forze di polizia a ordinamento civile.

Infatti, nell'ambito delle politiche perseguite dai ministri Maroni e Minniti e, da ultimo, dal ministro Salvini, la polizia locale riveste un ruolo essenziale per la sicurezza a livello territoriale e perciò è chiamata ad agire, in particolare per quanto concerne la sicurezza urbana, in sinergia con le forze di polizia dello Stato, segnalando situazioni di pericolo o di degrado.

Pertanto, nel Consiglio Nazionale CSA di Chianciano (7/9 febbraio) i quadri sindacali hanno deciso di elaborare una proposta di legge di riforma della Polizia Locale che preveda l'istituzione di un contratto di diritto pubblico, chiedendo al Governo l'apertura di un tavolo di confronto.

Confortati dalle risultanze dell'audizione che avevamo avuto al Parlamento UE qualche giorno prima, avevamo ben compreso che quello fosse il momento di aumentare le pressioni sulla politica, sebbene fossimo, e continuiamo ad essere, in piena solitudine a portare avanti questa battaglia, eccezion fatta ovviamente per le sigle nostre aderenti.

Con favore, avevamo accolto il tempestivo avvio dei lavori in Commissione Affari Costituzionali della Camera, per esaminare, in sede referente, la proposta di legge C. 242 Fiano, recante disposizioni per il coordinamento in materia di politiche integrate per la sicurezza e di polizia locale, a cui sono abbinate le proposte di legge C. 255 Guidesi, C. 318 Rampelli, C. 451 Bordonali, C. 705 Polverini, C. 837 Sandra Savino e C. 1121 Vito, vertenti sulla medesima materia.

La prima seduta si è tenuta il 13 marzo. Un incontro niente più che interlocutorio, ma che sembrava un buon punto di partenza. Invece, la successiva riunione del 30 aprile è durata solo 5 minuti, giusto il tempo per aggiornare i lavori a data da destinarsi.

Nel giorno stesso, comunque, siamo stati convocati dai sottosegretari Molteni e Sibilìa, i quali hanno mostrato una certa sensibilità verso le nostre problematiche, ma dalle loro parole abbiamo chiaramente colto che il cammino della legge di riforma sarebbe stato lungo e tortuoso. Nessun motivo palese, se non quello che, evidentemente, manca una condivisione sugli obiettivi di fondo.

Allora, abbiamo deciso di muoverci nell'immediato in maniera eclatante, chiedendo a tutti gli uomini e donne della Polizia Locale di inviare una e-mail ai componenti la Commissione Affari Costituzionali, per esortarli a proseguire con la discussione arrivare con sollecitudine ad un testo unificato della legge. Contestualmente, abbiamo confermato lo stato di agitazione e la proclamazione dello sciopero nazionale deliberato per il 21 giugno, in attesa di sviluppi più chiari, sia della prosecuzione del tavolo sindacale che della reale volontà del Governo di accogliere le rivendicazioni di categoria.

Dopo il 30 aprile, la Commissione si è insediata altre tre volte (8 e 14 maggio, 13 giugno) senza fare il benché minimo passo avanti. Tanto fumo e niente arrosto, giusto per prendere tempo in attesa di non si sapeva bene che.

Così, il 21 giugno, in Piazza SS Apostoli, ci siamo radunati, in tanti, per levare il grido della nostra protesta. Erano presenti delegazioni provenienti da tutte le Regioni d'Italia, le sigle di nostra appartenenza e altre associazioni di categoria.

I numerosi interventi che si sono succeduti sul palco di Piazza SS. Apostoli hanno lanciato un messaggio forte al Governo: una riforma che riconosca loro uno status e un contratto di diritto pubblico e li parifichi alle altre forze di Polizia ad ordinamento civile è un sacrosanto diritto dei 60.000 uomini e donne della Polizia Locale e Provinciale, che ormai non ne possono più dei troppi incarichi di lavoro che devono subire, senza avere nessuna garanzia e tutela del proprio ruolo.

Alto è stato pure il numero delle adesioni allo sciopero, e questo lo considero un segno di grande sensibilità da parte di tutti, oltre che uno stimolo forte per noi.

Pertanto, sarà mio impegno personale e di tutti i quadri dirigenziali del Dipartimento Polizia Locale CSA, fare in modo che questa battaglia prosegua su questa direttrice, anche se gli ultimi sviluppi non ci confortano assolutamente.

L'incontro che abbiamo avuto nei primi di luglio con il sottosegretario Molteni ci ha confermato le preoccupazioni che già avevamo circa gli intendimenti del governo. Tante ipotesi molto vaghe, dietro le classiche affermazioni di facciata.

Ed ecco venir fuori, come un coniglio dal cilindro, un disegno di legge delega, che tra le tante soluzioni percorribili è la peggiore, e tra i tanti modi di scriverla è stato scelto il peggiore.

Mi basta leggere il comma 1 dell'art.1 per rendermi conto che la volontà politica è quella di mantenere la Polizia Locale in uno status di serie B. In sostanza, essa dovrebbe rimanere ben distinta e separata dalle altre forze di polizia.

Inutile andare oltre. Siamo assolutamente insoddisfatti per il fatto che il Governo ha preso con tanta leggerezza la questione, senza aver capito le esigenze della categoria. Anzi, alla lettura del testo la situazione si aggrava rispetto alla legge 65. Di conseguenza, continueremo la lotta affinché la discriminazione esistente, e confermata, venga cancellata una volta per tutte, a salvaguardia del patrimonio costituito dai 60.000 poliziotti locali di Italia.

Poco mi conforta osservare che la legge delega comporta tempistiche tali per cui – stante la sempre più forte instabilità della maggioranza di governo – con ogni probabilità non arriverà mai a produrre i suoi nefasti effetti, anche perché ad essa devono legarsi necessariamente una serie di decreti delegati.

L'irrealizzabilità del progetto, del resto, è ulteriormente confermata da quanto previsto dall'art.3, cioè che "dall'attuazione della Legge non possono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica." In altri termini, il tutto dovrebbe essere messo in opera con le risorse dei Comuni. E apriti cielo! già sarebbe un miracolo se avessero i fondi per coprire le spese degli armamenti previsti.

glu

In una prospettiva più ampia, c'è il pericolo che l'efficienza della Polizia Locale sia ancor più condizionata dalle disponibilità degli enti. E questo significherebbe ampliare la forbice delle condizioni di lavoro degli agenti in ciascun ambito territoriale.

Percorrere la strada dell'Europa per rivendicare i nostri diritti

Sulla scorta della positiva esperienza fatta con la Polizia Locale, in Consiglio abbiamo deliberato di verificare, con l'ausilio di tecnici e legali, la possibilità di percorrere la strada dell'Europa anche per gli altri settori delle Funzioni Locali. Nello specifico, l'ipotesi di presentare delle petizioni con l'obiettivo di parificare le condizioni economiche e di lavoro dei lavoratori e lavoratrici italiani a quelle dei "colleghi" residenti negli altri paesi UE, tenendo presenti le specificità dei ruoli e delle mansioni.

Si tratta naturalmente di un percorso alternativo e non esclusivo, che tende a rafforzare l'azione sindacale per migliorare lo status dei lavoratori, visto che in tutti questi anni la politica è stata molto refrattaria in tal senso. Al punto che le leggi e i Contratti Nazionali sono sempre indietro rispetto a quelle che sono le esigenze emergenti. Non parlo solo del mondo del lavoro, ma anche della qualità e dell'efficienza dei servizi offerti ai cittadini, che non godono degli investimenti che sarebbero necessari.

In definitiva, così come la petizione presentata a Bruxelles a sostegno delle istanze della Polizia Locale ha sortito, almeno nell'immediato, una reazione positiva da parte dei nostri organismi istituzionali, altrettanto, e ancora di più se possibile, ci auguriamo di ottenere per gli altri settori.

Il primo a muoversi in tale direzione è il settore Scuola. Nella riunione del Dipartimento svoltasi a maggio, è stata elaborata una bozza di petizione per eliminare la disparità di trattamento a cui sono ancora soggetti docenti delle scuole materne dipendenti dagli enti locali rispetto a quelli che fanno capo allo Stato, e altresì per limare tutte le difformità di inquadramento che ancor oggi esistono nelle singole realtà territoriali.

A settembre, metteremo in calendario una serie di incontri a livello locale per discutere su questa proposta, sino a giungere al documento finale da presentare al Parlamento Europeo.

Con questa iniziativa, pertanto, il CSA mantiene fede al proprio intento di battersi per dare una svolta reale a questo paese, attraverso un cambiamento radicale delle dinamiche dei rapporti fra lavoratori e pubblica amministrazione.

Igiene Ambientale

Considerando che il 30 giugno sono scaduti i contratti nazionali di lavoro Utilitalia e Fise/Assoambiente, siamo in attesa della prima convocazione del tavolo con le controparti – che presumibilmente sarà avviato non appena si definirà il nuovo regolamento sui servizi minimi essenziali in caso di sciopero. In tale occasione si potranno conoscere le reali posizioni delle associazioni datoriali.

Dopo il grande sforzo compiuto per portare a termine le precedenti trattative, ora ci dobbiamo focalizzare sulla improcrastinabilità del Contratto Unico di settore, che presta attenzione a una molteplicità di aspetti, quali: organizzazione, carichi di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, formazione e sviluppo professionale in funzione delle nuove competenze richieste, ulteriore rafforzamento del welfare, maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale, tutela dell'ambiente per l'adesione concreta all'economia circolare.

Per quanto riguarda la parte economica, l'apertura del confronto negoziale dovrà garantire soprattutto la copertura delle dinamiche salariali e il potere di acquisto del salario dei lavoratori, con aumento retributivo mensile a partire dal pieno recupero dell'inflazione.

Su tali argomenti, la Fiadel assumerà una posizione fortemente decisa, rendendole prioritari, in linea con quanto deliberato dagli Attivi.

La piattaforma – consegnata il 31 dicembre scorso alle associazioni datoriali – intende sopperire alla scarsa sensibilità che generalmente si riscontra rispetto alle problematiche della salute e sicurezza sul lavoro, attraverso l'introduzione di figure di rappresentanti dei lavoratori alla formazione, per accrescere e qualificare il confronto aziendale sul tema e sulle effettive esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Aspetti, questi, che vengono costantemente dibattuti in tutte le sedi, essendo purtroppo ancora molto ampia e consistente la casistica degli infortuni e delle malattie professionali che colpiscono i lavoratori del settore. Più in particolare, chiediamo maggiori tutele sui servizi porta a porta e sull'impiantistica.

Pertanto, abbiamo fortemente voluto un seminario sulla gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, organizzato da Rubes Triva, che si è svolto il 31 maggio a Napoli, con una partecipazione massiccia e compatta dei nostri quadri sindacali.

Tornando ai contratti, dal 1° luglio le associazioni datoriali firmatarie del contratto Utilitalia (Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, A.G.C.I. Servizi ConfCooperative Lavoro e Servizi) che in precedenza applicavano il contratto Fise/Assoambiente hanno l'impegno di avviare le procedure per il passaggio di tutti il personale al contratto Utilitalia.

Nel frattempo, nei mesi di giugno e di luglio, è stato avviato il negoziato per l'aggiornamento dei minimi di servizio in caso di sciopero, che hanno una ricaduta notevole sull'azione sindacale. La Commissione di Garanzia vorrebbe che le OO.SS. giungessero ad un accordo con le parti datoriali, e questo è nostro precipuo interesse in quanto vorremmo evitare che sia la Commissione stessa a decidere sui minimi tecnici. Accordo che, per inciso, doveva essere trovato nei contratti appena scaduti.

A tal fine sono già state concordate fra le parti due date nel mese di settembre, di cui l'ultima il giorno 26.

Roma, 31/07/2019

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo

