

Consiglio Nazionale: la Relazione del Segretario Generale

Nel dare a tutti Voi il benvenuto al Consiglio Nazionale 2019, con questa mia relazione intendo proporVi un quadro quanto più esteso possibile della nostra attività sindacale e della realtà sociale, politica ed economica in cui ci troviamo ad operare, fermo restando il principio che il nostro lavoro quotidiano, pur avendo come obiettivo principale la tutela e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti del comparto Funzioni Locali e del settore Igiene Ambientale, mira più in alto: come Federazione, dobbiamo e vogliamo essere partecipi e protagonisti **del processo di sviluppo e di rinnovamento delle strutture e dei servizi che lo Stato, gli Enti Locali e le Aziende pubbliche e private mettono a disposizione dei cittadini, sancendo così l'inizio di un nuovo corso nei rapporti fra i lavoratori stessi e gli organismi di cui fanno parte, che, senza retorica, potrà realmente porre una pietra miliare nella storia del nostro Paese.**

Nel fare queste affermazioni – che a taluni potranno sembrare sin troppo ambiziose ed impegnative – **ho come riferimento e stimolo i grandi risultati che abbiamo ottenuto nel 2017 e nel 2018**, anni nei quali, attraverso le RSU svolte nei due comparti, abbiamo incrementato notevolmente la nostra rappresentatività.

Rilevanti sono i riscontri sul versante FIADEL, dei quali mi preme evidenziare innanzitutto la conclusione dell'iter di collazione del contratto nazionale del settore pubblico dell'igiene ambientale, al quale hanno aderito anche Cisambiente, Confederazione di Imprese di Servizi e Ambiente aderente a Confindustria, e Legacoop e del contratto delle

Aziende private FISE, omogeneizzando i contratti Utilitalia e Fise.

A tanto siamo arrivati – è sempre opportuno e doveroso ribadirlo – grazie all'impegno e alla dedizione di tutti gli organismi territoriali e nazionali, che con il loro impegno quotidiano di vicinanza ai lavoratori e lavoratrici dei vari comparti di appartenenza, stanno ispirando sempre maggiore fiducia nella nostra organizzazione.

Questa è la conferma che il nostro modo di fare sindacato sta rispondendo alle attuali esigenze ed attese di chi svolge la propria attività lavorativa in settori particolarmente delicati come quelli della Pubblica Amministrazione – costantemente sottoposti alle campagne denigratorie della politica e della stampa e ancora lontani dal raggiungere il dinamismo e la tempestività di risposta di cui i cittadini hanno bisogno – e nelle Aziende pubbliche e private, dove fanno fatica a svolgere un servizio sociale adeguato per i ripetuti tagli di bilancio a cui gli Enti Locali sono costretti.

Da parte nostra, essere riusciti a dare un segnale di coerenza forte, a dimostrare piena trasparenza, competenza e attenzione alle singole problematiche che emergono quotidianamente negli ambienti di lavoro, è sicuramente motivo di orgoglio, nonché di stimolo a cercare di fare sempre meglio rispetto alle altre organizzazioni sindacali, che rimangono perlopiù ancorate sulle solite battaglie di retroguardia, perdendo di vista ciò che realmente conta per costruire un futuro di certezze, piuttosto che di effimere conquiste.

La nostra Federazione ha sempre parlato con franchezza e onestà alla gente, navigando a vista in una realtà politica così ingarbugliata e indecifrabile da rendere impossibile, al momento, qualsiasi discorso di prospettiva.

Non è più tempo di grandi proclami, che spesso si trasformano

in vacue illusioni e poi in tremende delusioni. Si tratta invece di lottare quotidianamente punto su punto, richiamando le Istituzioni politiche e amministrative alle loro responsabilità, che sono quelle di sempre in effetti, ma attualmente aggravate dal ritorno di una crisi economica tangibile e ben più preoccupante di quanto non dicano i nostri governanti.

Su questo tema ci sarebbe da discutere a lungo: pur constatando qualche segnale di buona volontà da parte delle istituzioni, già da ora dobbiamo accertare che il famoso "Contratto di governo Lega-M5S" ha subito un notevole ridimensionamento, e non solo per colpa dell'invasivo intervento della UE.

Ebbene, a prescindere dal colore politico – che come Federazione non abbiamo mai avuto – questa è una realtà amarissima, perché va a gravare in primo luogo sui cittadini e i lavoratori. Ora più che mai, dunque, loro sono e continueranno ad essere il nostro unico punto di riferimento, perché il loro benessere è strettamente funzionale a quello della Nazione.

A fronte di tutto ciò, già da tempo, come ben sapete, ci siamo attivati per costruire un nuovo modello di sindacato, partendo naturalmente da una revisione della struttura organizzativa interna e nazionale, di cui parleremo diffusamente in questi giorni.

"Lavoriamo per il cambiamento", questo è lo slogan che abbiamo scelto per la Campagna Tesseramento 2019 e che ci accompagnerà nel nostro percorso di crescita secondo le indicazioni che saranno date dal Consiglio Nazionale.

L'auspicio, che deve essere una certezza, è di uscire dai lavori che stiamo svolgendo in questi giorni con le idee chiare sul da farsi e con le giuste motivazioni.

La storia siamo noi, nessuno escluso, diceva una famosa

canzone. Se saremo pienamente consapevoli di questo, nessun traguardo può esserci precluso!

LA RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In questi anni abbiamo assistito a continue riforme della PA, spesso definite epocali e decisive, ma alla fin dei conti superate dalle successive; una jungla che rende faticoso se non impossibile capirne gli orientamenti di fondo e coglierne i risultati effettivi.

Da un lato, non si può negare che, almeno sulla carta, un'ondata di rinnovamento ci sia stata, soprattutto a livello organizzativo e di sfruttamento delle risorse digitali. D'altro canto, la sempre più limitata disponibilità di risorse economiche e il blocco del turnover, che ha avuto la duplice conseguenza di innalzare l'età media dei lavoratori e di diminuire progressivamente le unità in organico, hanno impedito la piena realizzazione di un progetto di ben più ampia portata, che avrebbe dovuto portare la PA stessa a dialogare e a "servire" i cittadini con l'efficienza e l'attenzione tipiche della struttura privata, anche attraverso la tanto sbandierata trasformazione digitale dei servizi.

La PA, in sostanza, presenta una contraddizione di fondo. Da un lato ha una immagine "anziana", rappresentata dall'elevata età media dei dipendenti, e forse anche di conseguenza refrattaria alle innovazioni; dall'altro, i dipendenti stessi avvertono il bisogno di uscire dai vecchi schemi della burocrazia, perché sono causa di ritardi e a volte di estenuanti iter, che si riflettono anche nei rapporti col cittadino.

Il discorso della digitalizzazione della PA è importante, ma di per sé non basta se nel contempo non cambiano organizzazione, mentalità e modo di agire. Bisogna, perciò, rivedere tutti i procedimenti basati sulla produzione cartacea

dei documenti e sfruttare al meglio l'istituto del lavoro agile (smart working), introdotto dalla riforma Madia, che in pratica svincola il lavoratore dalla necessità di recarsi in ufficio.

Il CCNL Funzioni Locali del 22 maggio 2018, all'art. 6 comma 2, prevede che **l'Organismo Paritetico per l'Innovazione** sia la sede deputata ad attivare stabilmente relazioni aperte su progetti di organizzazione e innovazione, anche con riferimento al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. E con la dichiarazione congiunta n. 2 la parti auspicano la più ampia diffusione e applicazione dell'istituto del lavoro agile.

Tra l'altro, come qualcuno ha ben evidenziato, questa "rivoluzione" cadrebbe a proposito, visto che con lo sblocco del turnover (di cui parlerò più avanti) tanti giovani si affacceranno alla PA e la loro consolidata esperienza con gli strumenti informatici li aiuterà a inserirsi rapidamente e col giusto entusiasmo, magari anche portando un ulteriore contributo di idee.

Oltretutto, lavorare in modo "agile" significa passare dalla logica gerarchica del controllo – tanto cara ai vertici della Funzione Pubblica – a quella partecipativa, ad una amministrazione basata sulle responsabilità reciproche e la condivisione di strategie, valori ed obiettivi.

Inserendosi nel contesto descritto, abbiamo già notato che laddove è in fase di sperimentazione (in Lombardia ad esempio) il lavoro agile sta dando luogo a una piccola rivoluzione. "Costringendo" a lavorare attraverso le tecnologie informatiche fuori dal consueto ambiente di lavoro e dalle pratiche cartacee, il lavoro agile sta accelerando l'avvio o il completamento della digitalizzazione dei processi.

Però siamo ancora ai primi passi e, comunque, lo ribadisco, tale innovazione deve essere accompagnata da una svolta

culturale che abbatta la logica del presenzialismo e del sospetto, e dia spazio a una nuova concezione del lavoro pubblico, che lo porti a guadagnare il rispetto di cui gode quello privato.

Attualmente, infatti, il lavoratore pubblico, da sempre “parafulmine” di tutte le situazioni, si trova ancora appiccicate quelle fastidiose etichette che lo costringono ad essere la “maglia nera” fra tutti i comparti lavorativi. E il continuo reiterare della questione dei “furbetti del cartellino” non fa altro che spostare l’attenzione dell’opinione pubblica da problemi che non voglio definire più gravi, ma certamente di pari rilevanza.

Sia chiaro, non difenderò mai chi ha il brutto vizio di assentarsi dal lavoro per farsi gli affari propri, ed anzi ritengo che per questa gente debbano esserci sanzioni severe. Però, di fronte ai fallimenti dei tanti tentativi fatti in passato – penso ad esempio alle riforme Brunetta e Madia – di migliorare la produttività della Pubblica amministrazione creando ispettorati, piani di valutazione, linee guida del ciclo della performance, cicli di valutazione, organismi di controllo, controlli dei controllori, obiettivi strategici, strategie di monitoraggio, il cosiddetto **Nucleo della Concretezza** ideato dal ministro **Giulia Bongiorno** e previsto nel Ddl collegato alla Manovra di Bilancio, appare come una proposta inutile, che per giunta sottrae altre risorse allo Stato, e di conseguenza agli Enti Locali.

Nel nostro ruolo di unica organizzazione rappresentativa del comparto, non possiamo nascondere le nostre preoccupazioni sulle ricadute che tutto ciò avrà sui lavoratori e sulle lavoratrici, soprattutto in funzione del miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro e operative degli Enti stessi, che stanno avendo enormi difficoltà nell’offrire ai cittadini servizi di migliore qualità.

Insomma, come se non bastassero l’Ispettorato per la funzione

pubblica, l'Unità per la semplificazione e qualità della regolazione, gli organismi indipendenti di valutazione e gli stessi dirigenti presso ogni amministrazione, a dover garantire che la Pubblica amministrazione funzioni, ecco l'arrivo di questo Nucleo, che alla fin dei conti non fa che replicare le misure esistenti.

Con una notevole aggravante, però. La norma prevede **“sistemi di identificazione biometrica e di video-sorveglianza”** per “verificare l'osservanza dell'orario di lavoro”. Mai si era caduti così in basso nella regolazione del rapporto di lavoro degli impiegati pubblici, che mette sotto le forche caudine tutti i lavoratori, in barba **all'articolo 4 comma 2 dello Statuto dei lavoratori**, che prevede una serie di misure attinenti alla **“dignità dei lavoratori”**, tra cui la seguente: **“la disposizione di cui al comma 1** (cioè *“l'utilizzo di impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori”*) **non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”**.

Poi, la stessa Bongiorno ha annunciato che “La commissione, composta da tecnici di altro profilo ed esperti di diritto amministrativo, avrà poteri di intervenire e irrogare sanzioni, ad esempio contro chi dilata a dismisura i tempi in cui deve dare un riscontro al cittadino, disapplica le leggi vigenti, inventa oneri amministrativi”.

Come se non bastasse, la Bongiorno ha parlato dell'introduzione di valutazioni del personale della PA, fatte da terzi e dai cittadini!

Ebbene, bisogna farla finita con questo giustizialismo che ha preso piede con la salita a Palazzo Chigi del governo in carica! Giusto non scadere, come dicono i 5 Stelle, nel “perdonismo” e nei “colpi di spugna” del passato, ma al tempo stesso non bisogna esagerare con provvedimenti tipicamente

sperimentali, che colpiscono pure i lavoratori onesti e solerti.

Bene ha detto qualcuno che analoghe misure dovrebbero essere adottate nei confronti dei parlamentari, visto che tanti sono autentici maestri dell'assenteismo. Ma accomunare le due situazioni non attenua la gravità dell'atto di cui sopra, per quanto poi sia convinto che la norma, scontrandosi anche coi principi costituzionali, non potrà mai essere applicata.

A margine di questo discorso, voglio osservare che non ci vuole la genialità di uno scienziato per capire che – in ogni caso – mai e poi mai potrà giungere a compimento la strategia di fondo di permettere alla struttura pubblica di ricalcare quella privata. A cominciare dal fatto che i dirigenti non rischiano in proprio e i funzionari non hanno reali incentivi, considerando che il sistema dei premi di produttività è stato completamente disapplicato.

LO SBLOCCO DEL TURNOVER

Quando un bicchiere è pieno a metà, si può dire che è mezzo vuoto o mezzo pieno; dipende dai punti di vista. Guardando la **legge di bilancio 2019**, debbo purtroppo constatare la maggiore validità della prima ipotesi, e non perché il ruolo di un sindacato dovrebbe essere quello di guardare sempre in maniera critica le azioni di governo.

L'iter della manovra finanziaria, come era facile attendersi, è stato funestato dalle imposizioni fatte dalla Unione Europea, e i primi a rimetterci sono stati i dipendenti pubblici in toto, perché quanto ci aveva promesso la ministra della Funzione Pubblica Giulia Bongiorno il 13 novembre scorso, nell'incontro coi sindacati confederali convocati per affrontare le tematiche di stretta attualità inerenti il pubblico impiego, è stato in buona parte vanificato.

In pratica, se il Decreto Semplificazioni ci aveva parzialmente confortato con le *“Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione”*, la trattativa tra Governo e UE sulla Legge di Bilancio ha comportato lo slittamento di queste misure di quasi di un anno (15 novembre 2019). Tranne che per le forze dell'ordine: sono previsti oltre mille nuovi ingressi tra **polizia, carabinieri, guardia di finanza e polizia penitenziaria in tutto l'arco dell'anno, che diventeranno più di 6000** entro il 2023.

Dunque, la problematica della *“coperta corta”*, ovvero della scarsità delle risorse, ha costretto la politica a rinviare nuovamente l'avvio del turnover nella pubblica amministrazione, la cui situazione di emergenza diventa di giorno in giorno sempre più allarmante, aggravando le condizioni operative degli Enti Locali.

Il fatto è ormai di dominio pubblico: la pubblica amministrazione italiana è sottodimensionata e invecchiata (età media 52 anni, che sale a 56 per l'area dirigenza) a causa di un blocco delle assunzioni che si protrae in varie forme almeno dal 2010. Il semplice ricambio del personale in uscita previsto per il 2019 è comunque insufficiente rispetto alle esigenze attuali.

Va da sé che il rinvio delle nuove assunzioni di quasi un anno non potrà che peggiorare la situazione, anche perché, per quanto riguarda il nostro comparto, ci troviamo di fronte ad Enti che, come detto prima, fanno fatica ad andare avanti – e molti versano in stato di pre-dissesto e dissesto – per la scarsità delle risorse disponibili.

Un'aggravante che rende ancor più problematica l'apertura delle porte del lavoro pubblico alle nuove generazioni, che di per sé darebbe anche un aiuto al rilancio generale dell'economia, con una robusta ripresa della domanda interna.

Comunque, secondo quanto previsto dalla Legge Bilancio, sarà garantito il turn over ordinario del personale, che è stato portato al 100%, e l'incremento di organico dove necessario. Il reclutamento avverrà mediante concorsi pubblici, scorrimento di graduatorie già in essere e altre modalità previste dalle normative vigenti. Per le graduatorie dei concorsi per l'accesso al pubblico impiego sarà ripristinata, gradualmente, la durata triennale. Per favorire questo passaggio, la validità delle graduatorie approvate nel 2014 sarà estesa al 30 settembre 2019 mentre quella per le graduatorie del 2015 sarà estesa fino al 31 marzo 2020, per il 2016 fino al 30 settembre 2020, per il 2017 fino al 31 marzo 2021. Infine, tutte le graduatorie approvate nel 2018 saranno prorogate fino al 31 dicembre 2021.

Resta il fatto che, secondo i propositi della norma, si dovrà dare priorità al reclutamento di figure professionali indispensabili per un miglioramento concreto dell'azione amministrativa, così come della qualità dei servizi erogati. La lista delle competenze prevede digitalizzazione, razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi, qualità dei servizi pubblici, gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento, contrattualistica pubblica, controllo di gestione e attività ispettiva.

In manovra sono previste oltre 33 mila assunzioni nelle amministrazioni pubbliche per i prossimi cinque anni, ma se sono ancora valide le stime del governo Gentiloni, nel triennio 2019-2021 sarebbero ben 450 mila i dipendenti pubblici a raggiungere i requisiti per il pensionamento. A questi, poi dovrebbero essere aggiunti i lavoratori che avranno il diritto di avvalersi di Quota 100 (uscita a 62 anni di età, con 38 anni di contributi). E, ancora, le circa 90-100 mila persone che nel 2019 maturano i requisiti per la pensione secondo la legge Fornero.

Dunque, con il disallineamento fra uscite e nuovi ingressi, il

rischio è che possano rimanere scoperti all'improvviso migliaia di posti di lavoro.

RINNOVO DEI CONTRATTI

A conti fatti, per il rinnovo dei contratti degli oltre tre milioni di dipendenti pubblici, e per migliorare i trattamenti economici di quelli non contrattualizzati in regime di diritto pubblico, la manovra finanziaria prevede uno stanziamento di 1.100 milioni di euro per l'anno 2019, in 1.425 milioni di euro per l'anno 2020 e in 1.775 milioni di euro annui a decorrere dal 2021. Le amministrazioni non statali devono adempiere allo stesso adeguamento contrattuale, stimato complessivamente in 940 milioni per il 2019, 1,2 miliardi per il 2020 e 1,4 miliardi dal 2021.

Considerando però che il 70% dei fondi di quest'anno è già vincolato e di conseguenza i soldi effettivi da destinare all'aumento degli stipendi dei dipendenti pubblici ammontano a 330 milioni di euro.

Nel 2019 gli incrementi salariali saranno ridotti all'osso: dal mese di aprile 2019 nella busta paga ci saranno soltanto 8 euro in più, che da luglio saliranno a 14 euro (relativi alla vacanza contrattuale). La legge di bilancio ha però confermato anche il mini-bonus da 20 euro quale elemento perequativo sino al prossimo rinnovo contrattuale, che sarebbe dovuto sparire con l'inizio di quest'anno. Ma sarebbe stata una vera e propria beffa, perché senza di esso i lavoratori pubblici avrebbero perso il famoso bonus Renzi di 80 euro.

In una prospettiva più ampia, è stato calcolato che l'incremento delle retribuzioni fino al 2021 non andrà oltre l'1,95% complessivo, quota decisamente inferiore alla sommatoria dei tassi di inflazione stimati dall'Istat per il medesimo periodo (4,1%). Una beffa vera e propria, se consideriamo che dopo quasi un decennio di vacanza

contrattuale, il nuovo CCNL ha permesso ai lavoratori di recuperare, sì e no, 1/3 della perdita del potere d'acquisto subita.

A margine di questo discorso che tratta, in senso generale, i provvedimenti in Legge di Bilancio per il personale della PA, va osservato che tutti gli Enti legati al contratto Funzioni Locali – come più volte detto – sono vincolati a costi di cui dovrebbero farsi carico con il proprio bilancio e, considerate le condizioni in cui versano, a causa dei disastri provocati da tutti i governi precedenti (basti dire che tra il 2010 e il 2017 le manovre di finanza pubblica a carico delle Autonomie locali hanno comportato una contrazione delle risorse disponibili pari a 22 miliardi di euro), le ripercussioni per i lavoratori degli Enti stessi rischiano di essere fortemente negative.

Altra assicurazione fatta dalla Bongiorno nella suddetta riunione è quella che, da parte del Dipartimento FP, ci sarebbe stato l'impegno di **riqualificare professionalmente tutto il personale**. Un'affermazione perfettamente in linea con quanto il sottoscritto, insieme al rappresentante CISAL, aveva dato come priorità assoluta, vale a dire quella di lavorare sulle specificità professionali, rafforzando e approfondendo quanto previsto dall'ultimo Contratto Nazionale. Perciò, il Governo non avrebbe dovuto esimersi, tramite la legge di Bilancio, dal reperire i fondi funzionali a tale orientamento.

Da qui, la nostra richiesta di avviare al più presto la **Commissione paritetica sui sistemi di classificazione e specificità del personale** prevista dal CCNL Funzioni Locali 2016/18 – che doveva essere costituita entro 30 giorni dalla firma del Contratto – unita al sollecito, già formalizzato dal CSA all'inizio del mese di settembre, di calendarizzare i tavoli per il rinnovo dei Contratti Nazionali. Il fatto che solo qualche mese fa siamo giunti alla firma dei nuovi contratti non giustificherebbe infatti un rinvio a tempo indeterminato della nuova trattativa, tenendo presente quanto

i lavoratori hanno comunque perduto nei lunghi anni di attesa del rinnovo dei CCNL scaduti nel 2009, ed altresì che l'ultima tornata ha lasciato dei vuoti che, secondo gli intendimenti generali, dovrebbero essere colmati proprio con l'imminente riapertura delle trattative.

Oltre a ciò, abbiamo ribadito in quella sede che dovranno essere discusse alcune modifiche alla legge 150/2000, che ha provocato non pochi danni al pubblico impiego, al DLgs 165/01 e all'art.23 per la liberazione delle somme destinate ai nuovi CCDI.

A proposito di questi ultimi, numerosi enti locali, nell'ultimo trimestre 2018, hanno fatto partire i lavori per il **rinnovo dei CCDI 2019-21**, ed alcuni sono già in fase molto avanzata, se non conclusiva. Attendo da tutte le segreterie territoriali relazioni dettagliate sull'andamento delle trattative, anche per poterne poi riferire ai tavoli nazionali, considerando che ogni singola problematica possa emergere a livello locale può essere uno spunto valido per cercare di migliorare ulteriormente il CCNL Funzioni Locali.

Altro elemento sul quale abbiamo insistito nella riunione del 13 novembre 2018 è la stabilizzazione del **personale precario** con 36 mesi di servizio, che continua ad essere contrattualizzato a tempo determinato. Perciò ci fa piacere apprendere che in manovra è stata inserita la norma che proroga al 31 ottobre 2019 la possibilità per gli enti pubblici di mantenere i rapporti a tempo determinato con i precari nelle more del completamento delle procedure di stabilizzazione.

In definitiva, auspichiamo che l'obiettivo di migliorare e modernizzare i servizi pubblici sia perseguito unitamente a quello di garantire le giuste gratificazioni a chi, questi servizi, deve predisporli e farli funzionare.

ENTI LOCALI

Ancora una volta, da una parte si dà e da una parte si toglie. Guardiamo ad esempio il caso dei Comuni: mentre si riapre la stagione dei tagli e rimane pesante la stretta sulla spesa corrente, è stato rimosso il blocco delle aliquote dei tributi locali introdotto con la legge di Stabilità del 2016 dall'allora Governo Renzi.

E' molto probabile, se non certo, che alcuni governatori e molti sindaci torneranno ad innalzare le tasse di propria spettanza, e il fenomeno sarà piuttosto esteso, visto che degli 8.000 Comuni italiani, oltre l'80 per cento ha i margini per aumentare sia l'Imu sulle seconde/terze case sia l'addizionale Irpef. E se questo può essere un bene per affrontare le problematiche sopra esposte, certamente non lo è per le tasche delle famiglie e i bilanci delle imprese, visto che, secondo l'Ufficio studi della CGIA, le tasse locali potrebbero aumentare di 1 o 2 miliardi complessivi, in aggiunta ai 60 che già incamerano annualmente.

Altrettanto preoccupante – e strettamente collegata a mio avviso – la alzata di scudi che le realtà territoriali fanno ogni volta che se ne presenti l'occasione. Sia che si parli di diritti civili, che di immigrazione, di grandi opere pubbliche e quant'altro, c'è sempre un motivo per innalzare i toni del conflitto col governo. Il quale certo non brilla né per sagacia, né per lungimiranza, continuando sfacciatamente a lanciare proclami-spot per mascherare le proprie difficoltà (e incapacità).

A questo punto, siamo curiosi di verificare quali saranno gli orientamenti per la **riforma del TUEL**. Sulla carta si tratta di un progetto ambizioso, essendo orientato a riunire e rivedere le regole degli enti locali, Comuni e Province in primis, che a causa della Legge Delrio si vedono ancor oggi sfornite e ambigue nel proprio ruolo e pertanto sarebbe priorità assoluta farle rientrare nelle loro funzioni originarie, anche in virtù

della bocciatura subita in sede di referendum dall'intera riforma costituzionale voluta da Renzi.

Su questo aspetto dovrà intervenire il tavolo per la **revisione del Testo Unico degli Enti Locali** si è insediato il giovedì 20 Dicembre (TUEL) e che dovrebbe uscire con un documento di sintesi entro la primavera. A presiederlo il Sottosegretario al Ministero dell'Interno con delega alla Finanza degli Enti Locali Sen. Stefano Candiani. Calendario serrato quindi per la revisione del Testo. Ogni seduta sarà dedicata a un aspetto particolare: superamento dell'obbligo di gestione associata dei servizi, semplificazione degli organismi amministrativi, Province e Città Metropolitane. Definite le linee guida si coinvolgeranno gli Enti locali e gli altri interlocutori istituzionali interessati alla gestione

finanziaria, raccogliendo attraverso un questionario pareri e richieste che nascono dall'esperienza maturata nella gestione delle autonomie locali.

Pertanto, anche noi **forniremo il nostro contributo**, puntando principalmente sui temi che attengono al trattamento del personale, ma altresì sugli argomenti che Voi stessi andrete a segnalarci.

Altro fatto esemplare per comprendere la precarietà in cui sono costretti a vivere costantemente gli Enti Locali è quello che riguarda il **pareggio di bilancio**. Un obbligo, sì, a suo tempo imposto a livello comunitario, ma che è diventato un vero cappio al collo per le amministrazioni locali, finendo addirittura per bloccarne gli avanzi di bilancio annuali. Un paradosso sconcertante, su cui è intervenuta la Corte Costituzionale, dando il via libera all'utilizzo dell'avanzo, ma solo per investimenti e solo per il 2018. Un'apertura comunque limitata, che rinvia ad un intervento normativo più strutturato la soluzione a regime della questione.

Comunque, va pure aggiunto che, sempre per effetto della

sentenza della Corte costituzionale, e non per scelta del governo, a ben vedere, la legge milleproroghe ha stanziato per comuni, province e città metropolitane 140 milioni di euro per il 2018 (che diventeranno 320 nel 2019, 350 nel 2020 e 220 nel 2021) per favorire gli investimenti attraverso l'utilizzo dei risultati di amministrazione. Per le regioni invece sono stati sbloccati spazi finanziari pari a 500 milioni nel 2018 e altrettanti per l'anno prossimo. Risorse che serviranno a coprire gli investimenti delle regioni e degli enti locali del loro territorio. In sostanza, l'approvazione del decreto legge milleproroghe ha portato in dote lo sblocco complessivo di oltre due miliardi di euro per far ripartire gli investimenti locali. E ben venga, se ciò comporterà qualcosa di positivo sul piano occupazionale.

ATTIVITA' SINDACALE INTERNA

Come è da sempre, anche il Consiglio Nazionale del 2018 ha costituito la base di partenza per i nuovi progetti da concretizzare nei mesi successivi. E, ancora una volta, posso ritenermi soddisfatto per il lavoro sin qui svolto, che ha vissuto la sua fase apicale con le elezioni RSU Funzioni Locali dell'aprile scorso, di cui proprio recentemente abbiamo conosciuto l'esito finale: il CSA risulta in forte crescita, su tutto il territorio nazionale, sia come voti validi, sia come numero di iscritti, grazie anche ai nuovi ingressi di dirigenti sindacali fuoriusciti da altre sigle.

Pertanto, la **nostra percentuale di rappresentatività ha raggiunto la ragguardevole quota dell' 8,09%** (come media approssimativa), pur essendoci in effetti da limare alcune deleghe dei territori, che risultano al di sotto della media, che ci fanno perdere qualche punto sul dato finale.

Dopo la certificazione definitiva, la CISAL ha annunciato che, congiuntamente ad altre Confederazioni, invierà una

richiesta/sollecito al Ministro della PA affinché venga emanato l'atto di indirizzo per procedere alla stipula del CCNQ sulle prerogative sindacali e venga avviata la stagione dei rinnovi contrattuali.

Di obiettivi, comunque, al di là di questo, ce ne eravamo posti tanti altri, e anche molto impegnativi, a cominciare dallo sviluppo delle strutture territoriali, sia per incrementare la base degli iscritti, sia per dare ai lavoratori e alle lavoratrici un segnale di presenza forte di FIADEL e CSA nei rispettivi ambiti, rendendoli punti di riferimento sempre più innovativi e propositivi.

Parallelamente, altro punto programmatico fondamentale era quello di implementare i servizi a disposizione degli iscritti, tenendo presenti le nuove esigenze emergenti e la volontà di compiere quel salto di qualità che ci consenta di intervenire, con tempestività, decisione e professionalità, su tutte le situazioni di criticità che di volta in volta si propongono.

Tra questi spiccano, oltre ai servizi offerti dalla Cisl, la stipula della polizza assicurativa per la copertura della Colpa Grave per gli iscritti CSA e FiaDEL, il corso indetto a Roma in settembre sul nuovo CCNL, l'adeguamento alle norme sulla privacy, che comporta un vero e proprio rivoluzionamento delle prassi consolidate, per evitare le pesanti sanzioni previste. Di conseguenza raccomando le strutture di seguire alla lettera le disposizioni dettate dalla Segreteria Nazionale.

Inoltre, tengo a evidenziare le numerose manifestazioni indette dalle varie Segreterie regionali e provinciali, sia prima che dopo le elezioni RSU, a cui ho partecipato per dare ad esse più forza, efficienza e gratificazione.

Sul piano prettamente politico, abbiamo puntato ad incrementare la nostra azione nell'Area Dirigenza, con la

partecipazione alla costituzione di Fedirets, che oggi è l'organizzazione più rappresentativa dell'Area stessa.

Inoltre, vista l'esigenza di rappresentare il mondo della Sanità, resa indispensabile dai rappresentanti provenienti da altre organizzazioni che hanno l'interesse di portarsi dietro anche il bagaglio di questo comparto, abbiamo costituito un nuovo Dipartimento Sanità, che ha già ottenuto ottimi risultati.

Non meno rilevante è l'azione avviata per dare una svolta reale al mondo del precariato, tramite l'istituzione di uno speciale Dipartimento, nella prospettiva di creare una nuova linea politica per far sì che questi lavoratori abbiano più certezze di occupazione, di mantenimento del proprio posto di lavoro e, ancor di più, per consentire loro di entrare in pianta stabile nei rispettivi organici.

FIADEL

In coerenza col principio più volte annunciato di stabilire un dialogo costruttivo con tutte le entità interessate allo sviluppo delle politiche occupazionali e al benessere delle presenti e future generazioni, **ci siamo aperti al mondo imprenditoriale**, dove si stanno stipulando contratti per ogni specifica area di attività, per favorire un maggior dinamismo aziendale, più competitività e più garanzie ai lavoratori.

Tale strategia comporta il coinvolgimento di parti datoriali di rilevanza nazionale nei settori del mondo privato, quali Confinnova e FederSicurezza, aprendo orizzonti più ampi attraverso la firma di nuovi contratti e la costituzione di enti bilaterali, che interesseranno sia il livello nazionale che quelli regionali. In tal modo si potrà dare concretezza sia a tutti i lavoratori interessati che alle stesse parti datoriali.

Infatti, nel momento in cui queste ultime potranno giovare dell'applicazione di contratti finalmente depurati dalle obsolete logiche sindacali del passato – che hanno aumentato a dismisura i costi generati dai Contratti Nazionali firmati dai soli sindacati CGIL-CISL-UIL, Confindustria, ecc. – la nostra organizzazione potrà dialogare a pieno titolo col mondo imprenditoriale e attivare quelle sinergie che porteranno a una crescita e a un benessere globale.

Con ciò detto, ho il piacere e l'onore di celebrare il raggiungimento dello **storico traguardo del cinquantennale per la FIADEL**. Il primo ringraziamento va ai padri fondatori, che proprio a Napoli costituirono questo nuovo sindacato con grande entusiasmo e forti ambizioni.

Un percorso, quello compiuto dal 1969, che è ben sintetizzabile con la frase di Gandhi: **“prima ti ignorano, poi ti deridono, poi ti combattono, poi vinci”**. La montagna da scalare è stata molto impervia, perché era dura ritagliarsi, come sindacato autonomo, uno spazio in un fronte dominato dai Confederati, che ovviamente non ci vedevano di buon occhio (per usare un eufemismo).

Dai tempi in cui firmavamo i contratti soltanto per adesione siamo arrivati, oggi, a primeggiare in tante zone d'Italia e in numerose aziende, anche di grande rilevanza, proponendoci come una vera e propria alternativa.

E il fatto che ora vi sia un Segretario Generale di Napoli è un segno di continuità forte, di cui sono fiero, perché rappresentare da tanti anni un sindacato con una storia di questa portata e averlo visto crescere in questa maniera mi ripaga dell'impegno, del coraggio e dell'abnegazione che abbiamo profuso insieme a tutti gli altri dirigenti che si sono succeduti alla guida di FIADEL.

Passando all'attualità del settore Igiene Ambientale, attraverso gli Attivi che si sono svolti in tutti questi anni

e, ovviamente, la stipula dei nuovi contratti, abbiamo mantenuto gli impegni assunti.

Ma questo ritengo non sia ancora sufficiente per dare risposta alle varie problematiche che ci preoccupano, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato, a cominciare dalla rimodulazione dei carichi di lavoro e di alcune figure organizzative. Mi riferisco in particolare alla raccolta dei rifiuti "porta a porta", che sta aumentando i casi di malattie professionali e si ripercuotono sulla vita sociale di tutti i lavoratori.

Pertanto, come più volte detto, ritengo che FIADEL debba avere posizioni chiare su questi importanti temi, affinché siano poi debitamente affrontati e risolti nelle prossime trattative per il rinnovo del Contratto Nazionale unitario. A tal fine, pur esistendo una piattaforma unitaria, ritengo che si debba formulare una visione monocratica, con l'avallo dell'Attivo, che sia mantenuta fermamente anche qualora gli altri sindacati dovessero esprimersi diversamente.

Del resto, è un dato di fatto che le altre organizzazioni sindacali tendono sempre a indebolire la nostra rappresentatività nel settore Igiene Ambientale attraverso l'applicazione di ulteriori contratti, di cui non siamo firmatari.

Anche per questo, insieme alla CISAL – con la quale proprio a partire dall'ultimo Consiglio Nazionale abbiamo ravvivato e implementato il rapporto sinergico già in atto – abbiamo parallelamente costituito un coordinamento in cui confluiscono Federgasacqua e le maggiori realtà multiutility/multiservice, così da incrementare la nostra forza ai tavoli di trattativa.

Infatti, per proseguire la nostra azione sindacale in tale settore, dovremo lavorare – come stiamo facendo da anni, ponendoci in prima linea – in funzione dell'unificazione dei contratti pubblico e privato, con la condizione però di

evitare la creazione di un unico grande calderone, che ci potrebbe penalizzare.

Pertanto, l'organizzazione del Dipartimento Igiene Ambientale va rimodulata in base alle nuove esigenze, partendo dalla verifica di tutti i contratti attualmente applicati nelle aziende. Ciò comporta anche la costituzione di una nuova delegazione trattante nazionale, che deve dare più forza al Contratto attraverso la conoscenza delle politiche territoriali e la predisposizione dei dirigenti sindacali di condurre le trattative in modo omogeneo in tutte le sue parti, in quanto si prevede che esse saranno piuttosto lunghe.

RAPPORTI CON CISAL

Ringrazio il Segretario Generale Francesco Cavallaro, che con la sua sensibilità ha ben compreso il valore della nostra Federazione e, quotidianamente, ci consente di poter contare su una Confederazione in linea con le politiche che da anni stiamo portando avanti, sempre e comunque nel rispetto dei rispettivi ruoli.

Come avrete notato – proprio per sancire questa reciprocità di impegno e rafforzamento – negli ultimi tempi abbiamo modificato la nostra carta intestata inserendo la dicitura “aderente Cisl”, che deve risultare, lo voglio ribadire in questa assise, in tutti gli atti ufficiali che vedono coinvolte le strutture ai vari livelli.

E siccome in futuro la nostra Federazione dovrà portare avanti delle grosse battaglie che riguardano tutti i lavoratori e le lavoratrici dei comparti, attraverso l'indizione di grandi manifestazioni, ho chiesto al Segretario Cavallaro un apporto affinché quelle politiche e quelle manifestazioni siano colorate anche dalle bandiere CISAL, per rafforzare il ruolo confederale nello scenario politico-sindacale di cui facciamo parte a pieno diritto, perché la nostra confederazione di

appartenenza, grazie alle sinergie in atto con noi ed altre sigle, oggi rappresenta una delle prime confederazioni rappresentative.

PROGRAMMI FUTURI

Mi preme fare alcune considerazioni sui futuri programmi, partendo dalla questione sicuramente più importante è il rinnovo dei CCNL Funzioni Locali e Igiene Ambientale.

Come ho più volte evidenziato, nell'ultima tornata, pur di tamponare l'eccessivo ritardo con cui si è arrivati alla firma del Contratto F.L. 2016/18, ci siamo accontentati delle modifiche apportate all'impianto contrattuale, che indubbiamente contengono svariati elementi positivi. Ma ora bisogna attivarsi immediatamente per elaborare una nostra piattaforma, orientata al rafforzamento del Contratto, nel senso di migliorare le condizioni di lavoro, dare più certezze ai lavoratori, proteggere le categorie e le fasce più deboli, valorizzare le varie figure amministrative e, in genere, le specificità che caratterizzano tutte le figure professionali che operano all'interno degli enti locali.

Pertanto, è proprio in questa sede che diamo inizio ai lavori in oggetto, attraverso le riunioni dipartimentali che abbiamo programmato e poi la discussione assembleare, tracciando almeno per grandi linee ciò che andremo a presentare al tavolo di trattativa. Naturalmente, tutte le tematiche andranno approfondite compiutamente perché nulla va trascurato, e in ogni caso qualsiasi contributo di idee, anche da parte delle Segreterie, è auspicabile, in quanto le esperienze vissute a livello territoriale portano sempre contributi di idee interessanti.

Un particolare rilievo ritengo necessario farlo riguardo le iniziative del **Dipartimento Polizia Locale**, che sta insistendo sulla riforma della legge di settore e a tal fine, nel mese

scorso, si è recato nuovamente a Bruxelles, insieme al sottoscritto, per confermare l'impegno che la UE si è assunta nel sostenerci.

Una riforma che si pone diversi obiettivi: ottenere un trattamento giuridico e condizioni di lavoro migliori per le forze della polizia locale, equiparandone i diritti a quelli delle altre Polizie civili, in quanto la situazione degli agenti ed ufficiali della polizia locale, dislocati in tutti i Comuni d'Italia, è gravemente discriminatoria.

In questo contesto, è importante far sì che il termine Polizia Locale ricomprenda tutti gli agenti collocati nei Comuni, nelle Città Metropolitane e nelle Province, anche perché, come abbiamo visto in passato, a livello istituzionale si riscontra una certa confusione terminologica, che contribuisce a creare interpretazioni del tutto fuorvianti.

Proprio a tal fine è stato presentato un emendamento che per l'appunto chiarifica tale aspetto. Una questione che tocca in particolar modo la Polizia Provinciale che, come ben sappiamo, dopo la Legge Delrio è stata sottoposta alla migrazione in altri enti locali, anche se alcuni presidenti di Provincia hanno saggiamente rallentato il procedimento. Il problema maggiore si è presentato per gli agenti trasferiti alle Regioni, le quali, non avendo la possibilità di istituire corpi di polizia, li hanno tramutati in guardie ambientali, guarda parchi, ecc., snaturandone la natura propria di agenti di Polizia Provinciale, e quindi provocandone la perdita di qualifiche e di indennità. In prospettiva, dunque, dobbiamo spingere affinché questa ulteriore sperequazione sia cancellata, ma ciò potrà realizzarsi soltanto attraverso una modifica di legge.

Per rafforzare questa azione, nel corso dei lavori del Consiglio, andremo a deliberare l'indizione di un ulteriore sciopero, di rilevanza e contenuti pari a quelli degli anni precedenti, affinché questa grande iniziativa giunga

finalmente a compimento.

Naturalmente, con lo stesso vigore andremo a sostenere quanto già detto per il settore I.A., per far sì che tutti i lavoratori e le lavoratrici di tale comparto trovino miglioramenti e superino tutte le difficoltà che non hanno trovato soluzioni nei contratti precedenti e che solo attraverso l'impegno di FIADEL riusciranno a raggiungere quella dignità che gli spetta.

Ovviamente, andremo a sostenere i programmi che ci saranno forniti da tutti gli altri Dipartimenti, dandogli la giusta visibilità a livello nazionale, così anche per preparare nella maniera debita le prossime campagne per le elezioni RSU, nelle quali dovremo dare risposte concrete ai lavoratori e alle lavoratrici che ci hanno dato fiducia, per far sì che continuino a sostenerci, incrementando ulteriormente la nostra quota di rappresentatività.

EUROPA

Non da ultimo, auspico un ruolo più attivo e garantista da parte della Unione Europea, attraverso un più approfondito monitoraggio delle disapplicazioni a cui spesso l'Italia va incontro, al fine di tutelare i lavoratori e le parti più deboli, per portarci ad un quadro normativo sostanzialmente in linea con quello degli altri Paesi membri.

La strada tracciata dal Dipartimento Polizia Locale dovrebbe essere percorsa anche da tutti gli altri settori di nostra competenza, considerando il fatto che troppo spesso il nostro legislatore non tiene minimamente conto delle direttive comunitarie, creando situazioni di disparità fra i lavoratori italiani e quelli degli altri Paesi, che sono del tutto inaccettabili.

* * *

Il 2019, dunque, sarà caratterizzato dall'apertura delle nuove stagioni contrattuali, in cui tutti i Dipartimenti dovranno lavorare alacremente sulle rispettive proposte di piattaforma, al fine di migliorare le condizioni di tutti i lavoratori, con particolare riferimento al recupero della dignità, delle rispettive specificità professionali e di quanto perso, non solo in termini economici, nei lunghi anni di vacanza contrattuale.

Insieme a tutto ciò, dobbiamo anche preoccuparci del benessere dei cittadini, che poi sono quelli che recepiscono i servizi messi a disposizione dalle amministrazioni.

Ovviamente, questa è un'azione che non dipende solo da noi, ma da tutte le forze in causa. Ecco perché è importante rafforzare il dialogo fra di esse e trovare soluzioni che non siano propriamente di compromesso, ma di compensazione delle reciproche esigenze.