



Prot. n. 335/SN/CSA
Del 02 ottobre 2020

CSA Regioni Autonomie Locali

Aderente CISAL
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Goito, 17 – 00185- Roma
Tel 06-490036 – Fax 06/4464970

P.e.: coordinamento.csa@csaral.it – Pec: nazionale@pec.csaral.it
<http://www.csaral.it>

RISULTANZE INCONTRO 29 SETTEMBRE 2020

Nel ringraziare tutti i segretari e i dirigenti sindacali che hanno preso parte alla riunione in videoconferenza del 29 settembre, debbo ancora una volta constatare che la partecipazione è stata notevolmente inferiore alle attese, nonostante nella lettera di convocazione avessi sottolineato l'assoluta importanza di questo incontro, precisando che le assenze ingiustificate non sarebbero state tollerate.

La mia preoccupazione è che molti non abbiano ancora capito la delicatezza del momento che stiamo vivendo e che la vicenda Covid abbia addirittura demotivato qualcuno.

Effettivamente, non è facile lavorare in una situazione del genere, ma questo è un problema che affligge tutto il mondo sindacale e non solo la nostra Organizzazione, né si può sostenere che noi, avendo meno risorse dei Confederati, siamo maggiormente penalizzati, in quanto questo "alibi" varrebbe in qualsiasi circostanza.

Al contrario, ritengo che proprio in una fase confusa come questa, noi abbiamo la possibilità di ridurre il gap, avendo alle spalle un progetto credibile, preciso, innovativo, quale è la nostra piattaforma per il rinnovo del CCNL Funzioni Locali, mentre la Triplice va avanti solo con slogan senza contenuti, confidando nella corsia preferenziale che gli è stata concessa dal Governo e dalla Funzione Pubblica.

Non credo proprio che, oggi, questo possa bastare per convincere i lavoratori. E' già da troppi anni, infatti, che CGIL-CISL-UIL preferiscono fare politica piuttosto che sindacato per cercare di incidere sui massimi sistemi, senza tuttavia ottenere altro privilegio se non quello di accomodarsi ai tavoli per avallare decisioni già prese, dando così il modo agli organismi istituzionali di poter dire che taluni provvedimenti sono stati presi in accordo con le parti sociali.

Siamo noi che, sui territori, dialoghiamo costantemente con la base, che ci facciamo carico delle singole problematiche dei lavoratori portandole all'attenzione degli enti locali e, se del caso, anche dei giudici nazionali e comunitari. Siamo noi gli unici, fra i sindacati autonomi, ad avere la forza di proporci come una vera alternativa alle logiche di sistema. Pertanto, dobbiamo darci da fare per diventare l'unico catalizzatore del sindacalismo autonomo, che è in continuo

contrasto con la Triplice ma ha difficoltà a far sentire la propria voce. Proprio per questo, anche durante il lockdown ho continuato a muovermi per far entrare nella nostra sfera interi gruppi di lavoratori, ottenendo risultati rilevanti.

Di sicuro, farebbe comodo a tutti che le elezioni RSU venissero rinviate. D'altra parte la scadenza del 31 dicembre per la rilevazione delle deleghe resterà invariata, perciò è su questo che dovremo impegnarci in questi mesi, facendo in modo che i lavoratori diventino parte integrante del nostro progetto.

Come è noto, l'obiettivo principale è di riqualificarli e gratificarli creando delle specificità all'interno del contratto, ovviamente senza smembrarlo ma tenendo conto delle caratteristiche esclusive di ciascuna figura professionale. I lavoratori della Scuola, gli Assistenti Sociali, i Tecnici, i Precari e tutte le altre categorie facenti capo agli Enti Locali chiedono da anni il riconoscimento di diritti a nostro avviso sacrosanti. E noi, attraverso la nostra piattaforma, abbiamo dato la possibilità a tutti di cambiare qualcosa nella Pubblica Amministrazione.

Questa azione era cominciata in sede di Comitato paritetico per la classificazione del personale, dove avevamo presentato un nostro documento propositivo, ma dopo alcune riunioni inconcludenti la discussione è stata interrotta dalla pandemia e mai più ripresa, nemmeno a livello telematico.

Un discorso a parte va fatto per la Polizia Locale, per la quale è necessaria l'emanazione di una nuova legge che la parifichi alle altre Polizie Civili dello Stato. Ciò non toglie, comunque, che nella piattaforma di CCNL che andremo a presentare all'ARAN, la parte concernente la Polizia Locale sarà adeguatamente trattata, secondo le indicazioni date dal Dipartimento.

Sempre in funzione del miglioramento delle condizioni di lavoro, dovremo impegnarci fermamente sui fronti della sicurezza e della formazione, che sono stati colpevolmente trascurati dalle amministrazioni, stanti le loro permanenti ristrettezze economiche. Ma allo stato attuale, in una situazione di emergenza operativa che perdurerà chissà per quanto tempo ancora, la cura di questi due fattori non può essere assolutamente trascurata.

Strettamente connesso alle questioni contrattuali, è poi l'obiettivo di rivalutare l'immagine dei dipendenti degli enti pubblici ed in particolare delle amministrazioni locali, sui quali purtroppo si riversano tutte le problematiche dei cittadini, che si sono inevitabilmente acuite in questi ultimi mesi a causa della pandemia.

In Italia, scontato dirlo, senza gli Enti Locali non c'è esistenza né futuro. E il discorso coinvolge anche il settore Igiene Ambientale, che sta tentando di cambiare metodi e strategie venendo incontro a quelli che sono i dettami della Comunità Europea e all'esigenza di rendere i servizi più sostenibili dal punto di vista tanto economico quanto ecologico.

Pertanto, dobbiamo renderci protagonisti di una svolta culturale, nella prospettiva di avvicinare sempre più la Pubblica Amministrazione al cittadino, favorendo il dialogo e la condivisione dei

problemi. Sotto questo profilo, dovremmo essere vigili sulla cosiddetta "svolta digitale" che la Funzione Pubblica sta cercando di dare nell'erogazione dei servizi, perché non vorremmo che le Amministrazioni Locali, che debbono sempre e comunque trovare le risorse idonee al proprio interno, si trovino costrette a vivere una lunga fase di stallo e di incertezza, sia per i lavoratori che per i cittadini, che chiaramente può comportare ritardi, incomprensioni e ingiuste penalizzazioni.

Mi riferisco, in particolare, a quanto sostenuto dalla Ministra Dadone, secondo la quale bisogna propendere innanzitutto al miglioramento della valutazione delle performance. Queste le sue testuali parole: *"Una Pubblica Amministrazione inclusiva, che pone al centro il cittadino, orientata alla soddisfazione delle persone e in grado di ascoltare e raccogliere davvero bisogni, esigenze, istanze, spunti, non può che orientarsi sempre più verso il risultato. La PA deve ambire, ora più che mai, a supportare e magari anche a guidare il rilancio del Paese. In questa chiave e nella prospettiva di un lavoro pubblico sempre meno legato a vincoli logistici e di orario, l'azione di riforma della misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa, anche coinvolgendo i cittadini, è sfida cruciale. La valutazione non deve più essere solo un esercizio formale sulla carta, ma deve rispondere alla percezione che le persone hanno della pubblica amministrazione"*.

Affermazioni teoricamente inappuntabili, ma che si scontrano con la realtà estremamente variegata degli Enti Locali, in cui emergono, non di rado, situazioni fortemente penalizzanti. In altri termini, prima di procedere a quanto voluto dalla Ministra Dadone, lo Stato dovrebbe tentare in qualche modo di riallineare e omogeneizzare il mondo degli Enti in questione, affinché si possa ripartire tutti, più o meno, dal medesimo livello.

Contestualmente, è necessario dar corso all'insediamento di una cabina di regia a livello nazionale, con la partecipazione delle OO.SS. rappresentative, per lo studio e la valutazione dei progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, sulla sponda delle prerogative assegnate ai Comitati paritetici per l'innovazione previsti dal CCNL Funzioni Locali 2016-18 (art.6) per gli enti con un numero di dipendenti maggiore di 300.

Nel contesto dell'innovazione, l'istituto dello Smart Working costituisce attualmente il punto nodale. Su questo fronte c'è una duplice problematica convergente. Da un lato, la Funzione Pubblica propende a normalizzarlo, per renderlo una prassi operativa consolidata. Dall'altro, ci sono le preoccupazioni dei lavoratori, che non solo subiscono perdite economiche (a cominciare dai buoni pasto), ma spesso subiscono un sovraccarico di lavoro e, aspetto ancor più grave, sono penalizzati nella valutazione delle performance individuali.

Ribadisco ancora una volta, raccogliendo anche le opinioni dei nostri dirigenti, che oltre a quanto appena esposto lo Smart Working va in netta contrapposizione con la politica di prossimità che una amministrazione dovrebbe perseguire, che tale istituto dovrebbe essere limitato a casi particolari, su richiesta del lavoratore che si trovi in situazioni di difficoltà (ad es. per patologie congenite o per assistere i familiari indigenti) e non essere imposto con un parametro minimo di personale da lasciare a casa, a prescindere da ogni altra considerazione.

In tale scenario, la contrattazione di secondo livello assume una centralità ancora più forte rispetto al passato. Ma pure su questo fronte le preoccupazioni sono forti, non fosse altro perché i Fondi Risorse Decentrate sono sempre molto limitati rispetto alle reali esigenze e perciò si richiederebbe un intervento straordinario dello Stato per calibrarli sulle sopravvenute esigenze degli Enti.

Nel corso della riunione del 29 settembre sono pervenute tante altre interessanti osservazioni che potrebbero ulteriormente implementare la piattaforma CSA e arricchire i dibattiti di trattativa, quali ad esempio quelle relative alle singole categorie e al personale delle cooperative operanti nell'ambito della Scuola che, a causa della sospensione dei servizi, sono rimaste senza lavoro e senza stipendio e che vanno ad aggiungersi alle recenti segnalazioni che abbiamo fatto agli organismi competenti riguardo i caregiver; gli Ufficiali di Anagrafe, Ufficiali di Stato Civile e Ufficiali Elettorali; la perdita delle tutele contemplate dalla "sorveglianza sanitaria eccezionale" per i lavoratori fragili; la grave situazione in cui versano i lavoratori tirocinanti, che vengono sfruttati da anni dagli enti e non hanno alcuna prospettiva per il futuro.

Pertanto, rinnovo a tutti quelli che le hanno formulate, a farle pervenire per iscritto alla Segreteria Nazionale.

In conclusione, come Segretario Generale di una Organizzazione Sindacale, voglio ribadire che non accetterò mai che il nostro ruolo sia ridimensionato alla tutela (conservazione) dei diritti precedentemente acquisiti – che è la situazione di fatto a cui il legislatore ci vuole costringere attraverso il progressivo ridimensionamento delle relazioni sindacali – ma, al contrario, voglio continuare a lottare per aumentare i benefici a favore di quelli che lavorano. Senza mai dimenticare, però, le legittime aspettative delle nuove generazioni, che sono il futuro del nostro Paese. A loro si debbono dare risposte certe e tempestive e per questo colgo con favore il fatto che la stessa Ministra Dadone abbia preso a cuore l'argomento, affermando che è arrivato finalmente il momento "di sradicare l'immagine obsoleta della Pubblica Amministrazione". Purché, ovviamente, alle parole seguano i fatti: siamo stanchi di ascoltare proclami e di aspettare che taluni provvedimenti di legge abbiano effettiva attuazione.

Se ancora qualcuno non lo avesse capito, è adesso che si giocano le sorti future dell'Italia. Perdere anche questo treno significherebbe piombare in una stagnazione eterna, con conseguenze che Vi lascio solo immaginare.

Noi dobbiamo fare la nostra parte, marciando uniti e decisi verso le mete che ci siamo prefissi. Se lavoreremo, come abbiamo sempre fatto, con costanza e convinzione, l'assenso dei lavoratori e della popolazione non potranno venirci meno.

Cordiali saluti e buon lavoro.

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo

