



RELAZIONE SEMESTRALE 2021

A cura del Segretario Generale FIADDEL/CSA

Il Segretario Generale
Francesco GAROFALO



LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE VERSO L'ENNESIMA RIFORMA

Da Brunetta... a Brunetta

Quanto, il 12 febbraio scorso, Renato Brunetta è stato nominato nuovo ministro della Funzione Pubblica, enorme è stato lo sconcerto dei lavoratori pubblici e dei sindacati. Tutti ce lo ricordavamo per i tanti proclami e i pochi risultati ottenuti, se non quello di gettare ulteriore discredito sui dipendenti della PA, con attacchi continui ai “fannulloni” e la guerra contro i “furbetti del cartellino”. Ma la sua riforma, che fu duramente contestata da tutte le organizzazioni sindacali, venne prontamente superata dal successivo governo Renzi, con la riforma Madia, che pur con qualche stortura - vedi il blocco imposto alle risorse per il salario accessorio - qualche passo avanti lo ha fatto fare alla PA in quanto tale e ai lavoratori del settore.

Comunque, a dispetto di tutti i giustificati timori, a dieci anni di distanza Brunetta si è ripresentato in vesti del tutto diverse, facendo addirittura pubblica ammenda per il blocco del turnover e i tagli alle amministrazioni, parlando di "aggressione" alle debolezze strutturali dello Stato, tendendo la mano ai sindacati, centrando la riforma del PNRR sulle persone, cioè sui lavoratori, e lanciando prontamente il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”

A tale proposito, non possiamo dimenticare la gaffe del ministro nell'aver firmato il Patto solamente con CGIL-CISL-UIL, salvo poi, anche a seguito delle nostre rimostranze, convocare (12 marzo) un incontro in videoconferenza con tutte le OO-SS rappresentative nei 4 comparti, invitandole tutte a sottoscrivere il Patto stesso per adesione. Richiesta a cui abbiamo risposto insieme alla Cisl nell'incontro con il ministro avvenuto il 31 marzo.

Poiché la riforma della PA è strettamente connessa a quella dei rinnovi contrattuali, per chiarezza espositiva è necessario svolgere i due temi separatamente.

Attraverso “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” il Ministro Brunetta propone una svolta positiva nei rapporti coi dipendenti pubblici. Ma la vera partita si giocherà sui tavoli dei rinnovi contrattuali.

LA RIFORMA DELLA PA E IL PNRR

Età media dei dipendenti troppo alta - Corsa al pensionamento grazie a Quota 100 - Perdita di forza-lavoro a causa del blocco del turnover - Scarsi investimenti nella formazione e nell'aggiornamento - Forti ritardi nelle amministrazioni locali. I mali atavici della PA rischiano di trasformare il Piano di Brunetta nella "fiera dell'ottimismo"

Il Patto - che si interseca con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), tracciando le linee generali a cui andranno ad informarsi tutti i Contratti pubblici - è un progetto molto ambizioso, che punta sulla digitalizzazione, sulla flessibilità della struttura organizzativa delle amministrazioni, sulla semplificazione dei processi, su un massiccio investimento in capitale umano, sullo snellimento delle procedure di assunzione, su una nuova organizzazione del lavoro. Obiettivi elevatissimi per quantità e importanza, sui quali non si può discutere a priori, salvo poi verificare se, come e quando il tutto giungerà a compimento.

Questa rivoluzione, come è stata definita dello stesso Brunetta, parte dalla premessa per cui bisogna recuperare al più presto i ritardi accumulati nel passato. In primo luogo, per quanto riguarda il ricambio generazionale, atteso che nelle amministrazioni centrali la sostituzione del personale in servizio è stata pari a solo un nuovo assunto a fronte di tre cessazioni e di uno ogni due nelle amministrazioni locali. L'età media dei dipendenti si conferma sui 50 anni, ma il 16% di essi ha più di 60 anni, mentre solo il 4% ne ha meno di 30. Altra vistosa lacuna, quella determinata dal taglio delle spese di istruzione e formazione per i dipendenti pubblici: dal 2008 al 2019 gli investimenti sono stati dimezzati.

Ma, per quanto ci riguarda, l'aspetto più grave rilevato dal PNRR è che le amministrazioni regionali e locali hanno sofferto più delle altre le politiche di contenimento della spesa attuate durante gli anni di crisi economica, registrando tagli per oltre 26,6 miliardi tra il 2007 e il 2015, per una riduzione di circa il 50%.

Nel Piano, la riforma della PA si inquadra nella **"Missione 1, Componente 1", ovvero "digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura"**, che prevede un ammontare di risorse pari a 46,3 miliardi. Si tratta di un investimento enorme, che nasce dal presupposto per cui - come si legge nella premessa del PNRR - una delle cause principali del deludente andamento della produttività è l'incapacità di cogliere le molte opportunità legate alla rivoluzione digitale; ritardo che è dovuto anche alla mancanza di infrastrutture adeguate.

Per quanto riguarda il settore pubblico, il Piano riscontra - come noi già sapevamo - che la quasi totalità dei dipendenti non aveva mai utilizzato il lavoro agile prima dello scoppio della pandemia, e nel corso, a fronte di un potenziale di tale modalità di lavoro nei servizi pubblici pari a circa il 53%, l'utilizzo effettivo è stato del 30%, con livelli più bassi, di circa il 10%, nel Mezzogiorno.

Questi ritardi sono in parte legati al calo degli investimenti pubblici e privati, che ha rallentato i necessari processi di modernizzazione della pubblica amministrazione, delle infrastrutture e delle filiere produttive. Nel ventennio 1999-2019 gli investimenti totali in Italia sono cresciuti del 66% a fronte del 118% nella zona euro. In particolare, mentre la quota di investimenti privati è aumentata, quella degli investimenti pubblici è diminuita, passando dal 14,6 % degli investimenti totali nel 1999 al 12,7 % nel 2019.

Per la Pubblica Amministrazione, dunque, le parole d'ordine sono modernizzazione e digitalizzazione. “Per la prima volta - leggiamo nel documento di sintesi predisposto da Brunetta - una riforma amministrativa non si limiterà a interventi di tipo normativo e organizzativo, ma sarà accompagnata da rilevanti investimenti sulle persone e sulle tecnologie per rafforzare strutturalmente capacità amministrativa e produttività. L'ambizione è che la riforma della PA rappresenti un efficace innesco per la ripresa e la crescita della Next Generation. Ma questo sarà possibile solo quando la PA sarà percepita come una risorsa comune accessibile da parte di tutti i cittadini, e lo sarà solo se presterà particolare attenzione alle categorie più fragili - tra le quali, disabili e anziani - per assicurare loro parità di accesso.”



La riforma si basa sul cosiddetto “nuovo alfabeto”: **A-Accesso; B-Buona Amministrazione; C-Competenze; D-Digitalizzazione.**

Punto A - Il turnover in atto viene visto come una grande opportunità per ridefinire il mix di competenze e favorire l'ingresso delle professioni orientate al futuro. Da qui la necessità di adottare un quadro di riforme ad ampio raggio delle regole di reclutamento dei dipendenti pubblici, basate su meccanismi semplificati e strumenti digitali, per agevolare una rapida immissione di personale specializzato nelle strutture pubbliche.

Punto B - Snellimento burocratico ed efficientamento dell'azione amministrativa. La riduzione dei tempi per la gestione delle procedure e degli oneri amministrativi è legata al processo di digitalizzazione della PA più volte richiamato.

Punto C - Fermo restando l'obiettivo di acquisire le migliori competenze, bisogna fornire alle amministrazioni una nuova strumentazione per la pianificazione strategica delle risorse umane, e in particolare per definire i profili professionali di riferimento; innovare e rendere dinamici i percorsi di carriera; attivare percorsi formativi di qualificazione e riqualificazione del personale, ecc.

Punto D - La digitalizzazione è trasversale rispetto a tutte le azioni previste e perciò richiede la costruzione di una governance chiara ed efficiente tra tutte le amministrazioni centrali e locali.



IL NOSTRO PUNTO DI VISTA

Partendo dalla constatazione che il Governo considera la riforma della PA la “madre delle riforme”, tanto da ritenere che circa il 70% dell'effetto totale stimato nel PNRR dalle riforme strutturali è attribuibile ad essa, è naturale che voglia imprimerle la massima accelerazione.

Però, non vorremmo dover assistere all'ennesima “fiera dell'ottimismo”: se stavolta c'è perlomeno il supporto finanziario, d'altro canto sono previste svariate operazioni a incastro dove l'incepparsi anche di un solo ingranaggio rischia di mettere a repentaglio la realizzazione dell'intero progetto.

Trasformare la PA in un apparato basato sui meccanismi tipici delle grandi imprese economiche è un vecchio sogno che tanti governi hanno coltivato, ma lo hanno perseguito con passi disarticolati, puntando su questa o quella esigenza (mediatica) del momento, salvo poi farsi aggredire dai ripensamenti e, nel contempo, trovarsi nella costrizione di applicare dei ridimensionamenti in relazione alle necessità di bilancio. Lo abbiamo detto, ora i soldi teoricamente ci sono, ma non basta.

A nostro avviso, bisogna innanzitutto farla finita col parlare della Pubblica Amministrazione senza distinzione fra i comparti delle Funzioni Centrali e Locali, della Scuola e della Sanità, se non quando, ovviamente, è il momento di trattare i rispettivi rinnovi contrattuali. Generalizzare significa spesso massificare, ovvero soffermarsi a ragionare solamente sulle problematiche generali - vale a dire il “comune denominatore” dei comparti stessi - senza poi entrare nello specifico delle singole realtà. Più chiaramente, ci saremmo attesi che il famoso “lavoro istruttorio a tutto campo” di cui Brunetta va tanto fiero non toccasse solo le questioni di fondo della PA, ma si addentrasse poi in un'analisi approfondita dello status dei quattro comparti, perché ognuno di essi necessita di un “abito su misura”, con proprie scale di priorità e obiettivi concretamente raggiungibili attraverso vari step. Né mi sembra la strada più giusta quella di cucire questo abito nello stretto ambito dei Contratti Nazionali, perché poi tutto ciò che non abbia un adeguato supporto legislativo potrebbe essere messo in discussione in qualsiasi sede. A cominciare dal discorso smart working, che già ora - come vedremo più avanti - è oggetto di continui ripensamenti da parte della Funzione Pubblica.

Allargando la visuale, è chiaro poi che sulle materie sottoposte alla concorrenza legislativa fra Stato e Regioni, e ancora di più su quelle di esclusiva competenza regionale, il governo debba muoversi nel rispetto delle procedure previste. Ma nella realtà odierna, secondo me, bisogna fare un passo ancora più forte e decisivo: la famosa riforma del Titolo V della Costituzione avvenuta nel 2001 deve essere ristrutturata, non certo nei modi drastici pensati da Renzi, quando promosse la sua famigerata riforma costituzionale bocciata poi dal referendum, ma in termini tali per cui la dinamica dei rapporti fra Stato e Regioni non debba avere sempre come naturale conseguenza quella di sfociare nel conflitto, salvo poi cercare faticosi compromessi in Conferenza unificata.

In definitiva, il mio timore è che i tanti buoni propositi di questo governo possano trovare un grosso ostacolo in questa dialettica con le Autonomie, per quanto nella mia posizione sia votata alla salvaguardia di queste ultime.

IL RUOLO DEI SINDACATI



Poiché tutti i cambiamenti in atto andranno a toccare le condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici, così come quelli delle aziende private che orbitano nella sfera pubblica, il nostro ruolo non può più essere quello di semplice controparte. Nessuno di noi, ovviamente, pretende, come ha fatto Landini, di avere l'investitura di "parte istituzionale" per essere coinvolti nei tavoli del Recovery Plan, e non solo perché, nell'attuale contingenza, è una "missione impossibile" e quindi inutile. Alla fin dei conti, le tanto decantate "cabine di regia" finiscono col diventare una corsa alla visibilità, perché, come stiamo osservando in questi mesi, il Primo Ministro è diventato il fulcro assoluto del Recovery Plan e di tutto quel che ne consegue.

Certo, piacerebbe a tutti che le rappresentanze dei lavoratori potessero incidere sulle scelte del governo, piuttosto che limitare il proprio raggio d'azione alle questioni contrattuali. D'altra parte, il nostro obiettivo primario è, e dovrà essere sempre, rapportarci con le singole amministrazioni, per evitare che decisioni prese dall'alto vadano a penalizzare talune, o tutte, le categorie dei lavoratori pubblici, segnatamente quelli degli enti territoriali. E, laddove ciò non si realizzi, intervenire tempestivamente per dirimere le criticità che vengono a crearsi.

Detto ciò, voglio per ora confidare nella volontà del Ministro della Funzione Pubblica di avviare "una nuova stagione di relazioni sindacali che punti sul confronto con le organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori", perché in essa si ravvisa la diponibilità a un dialogo in cui la trattativa per i rinnovi contrattuali costituisce solo una parte del discorso. Non a caso, lo stesso ministro ha scritto che il sistema delle relazioni sindacali "rafforzerà il confronto sull'organizzazione del lavoro e sulle sue evoluzioni."

Pertanto, i sindacati dovranno diventare in qualche modo parte in causa dei procedimenti attuativi del PNRR, nelle parti (molte) che vanno a incidere sulla trasformazione del lavoro.

In effetti, l'Atto di indirizzo del CCNL Funzioni Centrali concretizza questa affermazione, essendo previsto che la "contrattazione nazionale prevederà forme di partecipazione sindacale che valorizzino gli attuali organismi paritetici, qualificandone l'attività su ambiti quali i progetti di cambiamento organizzativo e di transizione digitale, i programmi di formazione, lo sviluppo di modelli organizzativi innovativi, gli aspetti organizzativi correlati al lavoro agile, il benessere organizzativo."

Vedremo se altrettanto sarà recepito dall'atto di indirizzo per le Funzioni Locali.



IL RUOLO DEGLI ENTI LOCALI

Prima di entrare nel merito del rinnovo del CCNL Funzioni Locali, ritengo opportuno soffermarmi su un altro aspetto che considero molto positivo del PNRR: la centralità del ruolo assegnato agli Enti Locali, che andranno a gestire quasi il 40% dei fondi Recovery (87.4 miliardi). Questo può essere visto come un promettente segnale di svolta in chiave politica, anche se, in contrapposizione, sorge l'osservazione fatta dalla Conferenza delle Regioni per cui nell'elaborazione del Piano in questione essa non è stata coinvolta. Anche l'ANCI ha sollevato le proprie rimostranze, manifestando la necessità di veder riconosciute direttamente ai Comuni e alle Città le risorse del PNRR attraverso un canale politico diretto con la Presidenza del consiglio e un tavolo permanente per concretizzare il coinvolgimento dei sindaci, superando la cabina di regia prevista dal Decreto Semplificazioni, vero artefice dell'esclusione degli Enti locali.

L'insoddisfazione degli amministratori è dovuta all'insufficienza del "ruolo riservato dal DI Governance e Semplificazioni a Comuni e Città metropolitane. Perciò i Sindaci hanno chiesto di partecipare alla gestione di alcune missioni di progetti, applicando modelli di gestione già sperimentati dal Governo in occasione del Patto delle Città Metropolitane e del Pon Metro." In definitiva, ciascuna missione prioritaria di intervento dovrebbe richiedere un approfondimento puntuale, per poter conoscere le progettualità che il Governo intende attuare sui territori e consentire di attivare le sinergie necessarie all'attuazione dei progetti, anche per rispettare gli impegni di spesa, pari a 61 mld di euro, entro il 2023, e per affrontare in maniera strutturata le sfide trasversali relative alla parità di genere, alla inclusione giovanile ed ai divari territoriali.

La questione di fondo, come tutti ben sappiamo, è che con i meccanismi attuali i tempi di spesa per i fondi collegati alle varie missioni sono destinati a diventare lunghissimi, compromettendo l'obiettivo di superare i traumi prodotti dalla recessione ventennale prima e dal crollo economico da pandemia poi. Per arrivare a un bando occorre un decreto interministeriale; per arrivare a un decreto bisogna definire i parametri e documenti necessari, senza dimenticare il bailamme per l'intesa nelle conferenze, Stato-Regioni e Unificata, nonché gli immancabili ricorsi che ci saranno su questo o quel criterio che determina le assegnazioni.



Come ha detto il presidente dell'ANCI Antonio Decaro, "Se le regole restano quelle attuali, il 2026 non sarà l'anno in cui termineremo gli impegni di spesa". La conseguenza sarebbe drammatica: la perdita di almeno una parte dei fondi del Recovery, che sono appunto subordinati alla rendicontazione sul rispetto dei programmi concordati con la commissione Ue e con il Consiglio europeo.

Per quanto concerne il percorso di ammodernamento della PA, per le amministrazioni locali, in particolare quelle più piccole, molte delle quali sono strutturalmente impreparate a fare il salto di qualità richiesto, il PNRR ha previsto tutta una serie di misure, tra cui:

- creazione di un pool di 1.000 esperti che opereranno con il coordinamento delle amministrazioni regionali, per supportare uffici regionali, amministrazioni comunali e provinciali in diverse attività, fra cui la gestione delle procedure complesse (ad esempio valutazioni ambientali, infrastrutture, urbanistica, edilizia, paesaggio) e in ogni altra azione utile alla velocizzazione degli iter procedurali;
- finanziamento di specifici programmi volti alla revisione dei processi decisionali e organizzativi, alla riorganizzazione degli spazi di lavoro e alla digitalizzazione delle procedure, con acquisizione delle competenze specifiche, tramite formazione o attraverso l'immissione in ruolo di nuovo personale, a favore di Province e Comuni da 25.000 a 250.000 abitanti);
- supporto a un target di 480 amministrazioni locali di medie/piccole dimensioni con progetti dedicati di *change management* volti al rafforzamento e/o alla trasformazione del loro modello operativo, per far fronte alle nuove sfide di remote working, semplificazione e digitalizzazione delle procedure e allo stesso tempo di formazione delle competenze innovative.
- Inoltre, rilevato che uno dei principali ostacoli alla costruzione di nuovi impianti di trattamento dei rifiuti è la durata delle procedure di autorizzazione e delle gare d'appalto, e che i ritardi sono spesso dovuti alla mancanza di competenze tecniche e amministrative del personale di regioni, province e comuni, il Ministero per la Transizione Ecologica, il Ministero per lo Sviluppo Economico e altri assicureranno il supporto tecnico agli Enti Locali attraverso società interne. Inoltre, il MITE svilupperà uno specifico piano d'azione al fine di supportare le stazioni appaltanti nell'applicazione dei Criteri Ambientali Minimi (CAM) fissati dalla Legge alle procedure di gara.

Decreto Sostegni bis: misure per il sostegno all'equilibrio di bilancio degli EE.LL. e proroga termini

L'art. 52 del Decreto Sostegni bis (approvato il 20 maggio ed in attesa di pubblicazione sulla G.U.) prevede importanti misure di sostegno all'equilibrio di bilancio degli enti locali che hanno usufruito in passato delle anticipazioni di liquidità.

In particolare, il comma 1 prevede l'istituzione, presso il Ministero dell'Interno, di un fondo di 500 milioni di euro per l'anno 2021, in favore degli enti locali che hanno peggiorato il disavanzo di amministrazione al 31/12/19 rispetto all'esercizio precedente a seguito della ricostituzione del fondo anticipazioni di liquidità ai sensi dell'art. 39-ter, c. 1, del DL n. 162/2019, se il maggiore disavanzo determinato dall'incremento del fondo anticipazione di liquidità è superiore il 10% delle entrate correnti accertate, risultante dal rendiconto 2019.

Detto fondo è destinato alla riduzione del disavanzo e sarà ripartito con un successivo decreto del Ministro dell'Interno, da adottare entro 30 giorni dalla data di conversione del Decreto Sostegni bis. Il comma 2, prevede per gli enti locali che hanno incassato le anticipazioni di liquidità di cui al DL n. 35/2013 e successivi rifinanziamenti il differimento al 31 luglio 2021 del termine per la deliberazione del rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2020 e del bilancio di previsione 2021-2023; fino a tale data è autorizzato l'esercizio provvisorio ex art. 163 del TUEL (Decreto Legislativo n. 267/2000). Infine, il comma 3 dispone un incremento di 6,5 milioni di euro del contributo straordinario in favore dei comuni risultanti dalla fusione di cui all'art. 15, comma 3, del TUEL.

IL RINNOVO DEL CONTRATTO FUNZIONI LOCALI

In attesa dell'apertura delle trattative, come riferimenti possiamo assumere l'Atto di indirizzo per il Contratto Funzioni Centrali, le cui trattative si sono aperte verso la fine di aprile. E soprattutto il DL Reclutamenti, che ha modificato gli articoli 30 e 52 del dlgs 165/2001.

Partendo da quest'ultimo, si sottolinea con estrema soddisfazione che sono state recepite le proposte da noi avanzate nella Piattaforma CSA per il rinnovo CCNL Funzioni Locali. In particolare:

- **La creazione di un'ulteriore area funzionale**, per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione, che sarà definita in sede di contrattazione collettiva.
- Le **progressioni verticali** non avverranno più tramite concorso, bensì attraverso procedure comparative basate sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio.
- E' possibile il **superamento dei limiti di spesa** relativi al trattamento economico accessorio, «compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica» e «secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità».

Si sottolinea altresì la modifica della disciplina della **mobilità volontaria** prevista dall'art. 30 del già cit. D.Lgs. n. 165/2001. Il previo assenso al trasferimento da parte dell'amministrazione di appartenenza, infatti, diviene necessario soltanto «nel caso in cui si tratti di posizioni motivatamente infungibili, di personale assunto da meno di tre anni o qualora la suddetta amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente».

Per quanto concerne l'Atto di indirizzo del CCNL Funzioni Centrali, gli spunti di maggior interesse sono i seguenti:

1. **Trattamento economico accessorio** - La contrattazione collettiva dovrà prevedere la valorizzazione degli istituti del trattamento economico accessorio collegato alla performance, sia essa organizzativa che individuale, ponendo attenzione alla definizione dei criteri idonei a garantire che alla differenziazione dei giudizi valutativi individuali corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.
2. **Conciliazione vita-lavoro** - Prevedere interventi in grado di soddisfare le diverse esigenze del personale, tenendo conto delle sue caratteristiche dal punto di vista demografico e familiare. Possibili aree di intervento sono rappresentate da: sostegno alla genitorialità, prestazioni sanitarie, istruzione e mobilità sostenibile.
3. **Smart Working** - I parametri per la definizione a regime dello smart working sono da individuare in una disciplina contrattuale che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività, l'autonomia e la responsabilità sui risultati, che concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni. Il lavoro agile può essere introdotto laddove sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

4. **Classificazione del personale** - L'ordinamento professionale deve rispondere ai fabbisogni di nuove professionalità e competenze, richieste dai cambiamenti organizzativi e dall'innovazione digitale ed alle esigenze di valorizzazione delle capacità dimostrate dai dipendenti (compito che spetta alla contrattazione collettiva). In tale ambito, altro obiettivo da perseguire è di conferire uno specifico rilievo a posizioni e ruoli non dirigenziali per i quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità, attraverso la valorizzazione delle professionalità dell'attuale area apicale che abbiano dimostrato maggiori competenze. I sistemi di classificazione del personale devono essere semplificati anche tramite la definizione di aree dai contenuti ampi e con livelli di accesso unificati. Le posizioni organizzative vanno ripensate come incarichi attivabili con modalità flessibili in raccordo con l'organizzazione del lavoro; semplificazione delle progressioni economiche sulla base di una predefinita scansione temporale, di avanzamenti economici che valorizzino i dipendenti con elevati livelli di performance.
5. **Formazione** - La contrattazione collettiva dovrà ribadire che le attività di apprendimento e di formazione devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative e garantendo percorsi formativi specifici per tutto il personale, soprattutto per quanto riguarda l'area informatica.

Pur dovendo sempre verificare quanto di tutto ciò sarà inserito nell'Atto di indirizzo per il CCNL Funzioni Locali, la nostra posizione in merito a ciò è interlocutoria.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
TRIENNIO 2016 - 2018

Il giorno **21 maggio 2018**, alle ore **15,00**, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'A.Ra.N (Agenzia per la rappresentanza negoziabile delle pubbliche amministrazioni) nella persona del Presidente il **Dott. Sergio Gasparrini**

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

Organizzazioni Sindacali

FP CGIL *Laura Antonino* *F. L. Bonacc* CGIL

CISL FP *Anna P...* CISL

UIL FPL *Alberto...* UIL

CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI *...* CISAL

Confederazioni Sindacali

F. L. T...

M...

...

...

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 - 2018.



IL NOSTRO PUNTO DI VISTA

1-2 La forte spinta che si vuole dare all'applicazione del principio della "meritocrazia" è un'operazione "di facciata" molto bella, perché protesa a scardinare alcuni vizi atavici della PA, come le rendite di posizione, per aumentare l'efficienza della macchina pubblica. Sul "retro", questo obiettivo porta la dirigenza ad assumere una posizione ancora più decisiva, potrei dire manageriale in senso stretto (con oneri e premialità maggiorati rispetto al passato), per cui la fretta del cambiare può pregiudicare lo status di molti dipendenti.

La nostra preoccupazione, in sostanza, è quella di tutelare tutti i lavoratori in servizio e in particolare quelli che possono incontrare maggiori difficoltà, per ruoli, età e abilità, nell'adeguarsi alla "rivoluzione" che sta per partire. La salvaguardia dei diritti acquisiti può sembrare una battaglia di retroguardia, e così sarebbe se si trattasse di mantenere le rendite di posizione a cui ho appena fatto cenno. Lungi da noi un'ipotesi del genere! I diritti e i doveri dei lavoratori si interfacciano in egual misura. Ciò che vogliamo scongiurare è che, all'improvviso, il lavoratore si trovi costretto a calarsi in una realtà del tutto nuova, dove possono crearsi degli squilibri fra chi certe competenze le ha già acquisite in proprio (vedi nel campo della digitalizzazione) e chi invece non le ha; fra chi ha un buon rapporto con la propria dirigenza (punto nodale della riforma) e chi non lo ha; tra chi ha le condizioni personali per adattarsi alla flessibilità che sarà richiesta e chi non le ha; tra chi ha davanti a sé una vita lavorativa sufficientemente lunga e chi si sta avvicinando al congedo.

Allora, per quanto la previsione di cui al punto 2 dell'Atto di indirizzo possa parzialmente tranquillizzarci, sul piano strettamente operativo è impossibile che tutti i lavoratori possano marciare alla stessa velocità, sia a causa di problematiche personali a cui comunque la parte datoriale vuole dare sostegno, sia per tutta la ruggine e la polvere che si è accumulata nel tempo su tanti ingranaggi della macchina pubblica, tanto a livello centrale quanto a quello locale, per colpe che non sono evidentemente dei lavoratori, bensì di una politica del tutto inadeguata ad organizzare e gestire il sistema. E su questo anche lo stesso Brunetta ha le sue responsabilità, per quanto cerchi di fare tabula rasa del passato.

3. Sullo smart working, atteso che, come ho già evidenziato, le osservazioni critiche che facevamo in tempi non sospetti hanno incontrato una sostanziale condivisione da parte del Governo in carica - non fosse altro perché il settore pubblico, a tutti i livelli, non era preparato ad affrontare un passo evolutivo del genere, e in ogni caso non è assolutamente scontato che il lavoro "da remoto" abbia la stessa qualità di quello "in presenza" - la condizione è sin troppo chiara: si farà solo quando vi saranno i necessari requisiti organizzativi e tecnologici. Ora questo non significa un rientro in massa dei lavoratori pubblici nelle rispettive sedi, perché in certi casi lo smart working funziona abbastanza bene. D'altra parte, ribadisco che l'aggiornamento e l'adattamento dell'istituto alle nuove esigenze non può essere risolto solamente sul piano contrattuale. Da non sottovalutare poi la portata del "diritto alla disconnessione" riconosciuto dalla UE. La modalità semplificata della disciplina del lavoro agile esonera le parti a predisporre l'accordo individuale nella sua completezza, anche se

sarebbe meglio definirne in forma scritta almeno i punti essenziali, in modo da evitare dubbi e criticità, quantomeno sulle modalità temporali, di luogo, di orario, della disconnessione. Passare al “nero su bianco” definitivo è assolutamente necessario, stante la genericità della disciplina generale del rapporto di lavoro, che lascia troppo aperta la possibilità di sanzionare taluni comportamenti da parte dei lavoratori, sebbene le condizioni di lavoro in smart working siano molto diverse da quelle in presenza.

4. Quanto alla classificazione del personale, i concetti di innovazione, progresso, ripresa e resilienza e quant’altro, ribaditi un’infinità di volte dal Governo Draghi, mettono a nudo l’assoluta inadeguatezza degli attuali sistemi di classificazione del personale, nel senso che c’è un forte disallineamento fra le singole posizioni contrattuali e le mansioni effettivamente svolte. Nei contratti manca inoltre la giusta flessibilità a livello di turni e orari, che è la chiave per rendere più dinamici e produttivi i rapporti lavoratore-PA e PA-cittadino. Constatato questo, sono orgoglioso di riscontrare che la proposta da noi avanzata a suo tempo in sede di Commissione paritetica si adatta perfettamente agli obiettivi del nuovo governo, in quanto è mirata a salvaguardare l’esistente nell’ottica di un meccanismo che dovrà comunque essere:

- a. Semplificato, perché il sistema attuale ha una architettura troppo complessa
- b. Premiale, per riconoscere le capacità dimostrate dai dipendenti
- c. Valorizzante, rispetto ad alcune professionalità esistenti, così come di tutte le nuove professionalità che saranno introdotte, che necessitano pertanto di una sezione contrattuale apposita,
- d. Differenziato, ovvero dare necessaria evidenza della differente attività svolta sul territorio dagli enti locali di governo rispetto agli enti locali amministrativi
- e. Stabilizzante, nei riguardi delle posizioni organizzative e delle figure apicali non dirigenti
- f. Fluido, nel sistema progressioni economiche orizzontali

5. Il motto “formazione per tutti” è un bel dire, che si scontra coi titoli di studio e le competenze effettivamente acquisite dal dipendente nel corso della carriera. Essa deve essere vista nella logica di opportunità da offrire al lavoratore per migliorarsi, ma non di un obbligo che faccia da frontiera.

In definitiva, con la nostra piattaforma siamo stati capaci di anticipare i tempi, proponendo un pacchetto di proposte sostenibili, innovative e protese a rendere più dinamica e flessibile l’attività dei lavoratori dipendenti.

Prima ancora che lo dicesse Brunetta, siamo stati noi ad affermare che la vecchia strategia di lavorare come sindacato al fine esclusivo di ottenere dei contratti migliorativi per i lavoratori non basti più. L’obiettivo deve essere spostato sulla qualità dei servizi resi ai cittadini e per questo l’apparato organizzativo deve essere ristrutturato di modo che i lavoratori abbiano la preparazione, la coesione, le motivazioni e la specializzazione necessarie per affrontare le nuove sfide.



Ed è proprio per questo che, come aveva già richiesto in passato, abbiamo ribadito la necessità di istituire specifiche sezioni contrattuali almeno per il personale scolastico, gli assistenti sociali, i tecnici professionisti, le avvocature pubbliche - ma il concetto andrebbe esteso a tutte le aree amministrative - mentre per la Polizia Locale la sezione specifica creata nel contratto 2016/18 dovrebbe diventare sezione autonoma, per armonizzare le disposizioni vigenti con le sempre più ampie prestazioni di lavoro richieste, prevedendo specifiche indennità e, ovviamente, adeguate risorse economiche.

L'altro grande fronte di interesse nella piattaforma CSA è il tema "salute-sicurezza-ambiente". L'esperienza del Covid 19 impone l'introduzione di precise previsioni contrattuali per la tutela della salute dei lavoratori e delle persone che frequentano gli uffici pubblici, come azione preventiva contro la diffusione di virus e batteri, che sono causa di numerose e a volte permanenti malattie. In questa ottica, nella fase emergenziale lo smart working è stato visto per lo più come una via di fuga che non come una valida alternativa del lavoro in presenza. Dunque, è il momento di fissare a livello contrattuale una disciplina di lungo periodo, che superi i vuoti e i dubbi interpretativi creati dalle disposizioni emanate in fretta e in furia in questi mesi. Con questa stessa logica, devono essere affrontate le problematiche relative a: lavoratori colpiti da epidemie; lavoratori fragili; caregiver familiari che richiedono previsioni, contrattuali e di legge, che vadano al di là dell'aspetto emergenziale contingente.

Per quanto concerne infine la parte salariale - fermo restando l'obiettivo del superamento del blocco imposto dal D.lgs. 75/2017 relativo alle risorse per il salario accessorio, la cui rimozione sarebbe uno straordinario volano per attuare una nuova organizzazione del lavoro, rafforzando produttività, efficienza e merito - Il CSA ritiene che, proprio in vista del grande impegno richiesto ai lavoratori per adeguarsi a quanto previsto dal Piano per l'innovazione della PA, il Governo debba fare un ulteriore sforzo, attingendo dal PNNR risorse aggiuntive a quelle già previste dalle Leggi di Bilancio precedenti (che porterebbero l'aumento dello stipendio medio a regime di 107 euro), di modo che si possa anche proseguire sulla strada del recupero di tutto quanto i lavoratori hanno perso in quasi un decennio di vacanza contrattuale.

Da ultimo, ricordo che, a seguito della sentenza di Corte di Cassazione n. 1505 del 25 gennaio 2021, inerente le indennità applicabili al personale turnista, abbiamo prontamente inviato all'ARAN una nota integrativa alla nostra ipotesi di piattaforma, chiedendo che nel Contratto Nazionale Funzioni Locali l'art. 70-bis "Indennità condizioni di lavoro" venga armonizzato con l'art.24 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art.14 CCNL 5.10.2001, intitolato "Trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo", nel rispetto di quanto sancito dalla Cassazione.



LE CONSEGUENZE SOCIALI DEL COVID

Come sta cambiando l'Italia dal punto di vista sociale a causa del Covid è un tema che dovrà essere aggiornato costantemente, ma già da ora siamo in grado di tracciare alcuni capisaldi, dei quali dovremo tener conto anche nella nostra attività sindacale.

- La **“questione donna”** è riaffiorata drammaticamente. In Europa, siamo penultimi nella graduatoria dell'occupazione femminile. Lavora solo una donna su due e il trend per le nuove generazioni non lascia sperare nulla di buono. Secondo le stime dell'Eurostat una ragazza su quattro non lavora, non studia e non cerca un'occupazione. In sostanza, in Italia le donne rappresentano ancora l'anello debole del sistema lavorativo, insieme ai giovani. Ogni giorno leggiamo sui giornali che il Covid ha penalizzato soprattutto loro ed è un clamoroso paradosso, perché le donne dovrebbero invece essere delle risorse a cui attingere, in termini di flessibilità, abilità nel risolvere i problemi, velocità decisionale, precisione. Ma in Italia, a causa di un sistema ancora difficile da scardinare, che non favorisce la maternità e la famiglia, i figli rappresentano ancora un ostacolo alla carriera e alla piena occupazione femminile. Noi saremo sempre dalla parte delle donne e delle mamme, è il momento giusto per ribadirlo con forza e convinzione.



- La **“questione giovani”** emerge innanzitutto dal fatto che, a causa del Covid, abbiamo perso praticamente due anni di scuola. La cosiddetta Dad è stata un mezzo fallimento, e non poteva essere altrimenti, vista l'impreparazione del comparto ad affrontare una situazione emergenziale come questa. Nel lungo elenco di abbandoni scolastici durante la pandemia, vi è però anche il fattore psicologico della solitudine: stare tutto il giorno davanti a un pc, senza la vicinanza e il sostegno dei compagni e dei professori, che nel caso di soggetti fragili può fare la differenza, ha avuto riflessi devastanti. In questo anno di restrizioni e chiusure dovute all'emergenza sanitaria, i nostri ragazzi sono stati messi in secondo piano e molti si sono persi. Ora, bisogna occuparsi di loro al più presto e in maniera incisiva, per evitare che una intera generazione vada in fumo. E siccome il Covid ha impoverito la didattica, le prospettive occupazionali dei giovani diventano ancor più remote. Basti dire che il tasso di disoccupazione tra i giovani è salito al 33%.



Per chi non è più in età scolare i problemi sono addirittura superiori. In base a uno studio del Consiglio Nazionale Giovani (CNG) e Eures, su 960 giovani tra i 18 e i 35 anni intervistati tra marzo e aprile oltre la metà ha avuto un reddito medio inferiore ai 10mila euro. Il 54,6% afferma di aver accettato almeno una volta un lavoro in nero; il 61,5% un lavoro sottopagato; il 37,5 di aver ricevuto pagamenti inferiori a quelli pattuiti; il 32,5% di non essere stato pagato affatto. Nei 5 anni successivi al completamento degli studi solo il 37% ha potuto contare su un lavoro stabile; il 26% ha un contratto a termine e il 25% è disoccupato. Per questo oltre il 50% vive ancora coi genitori.

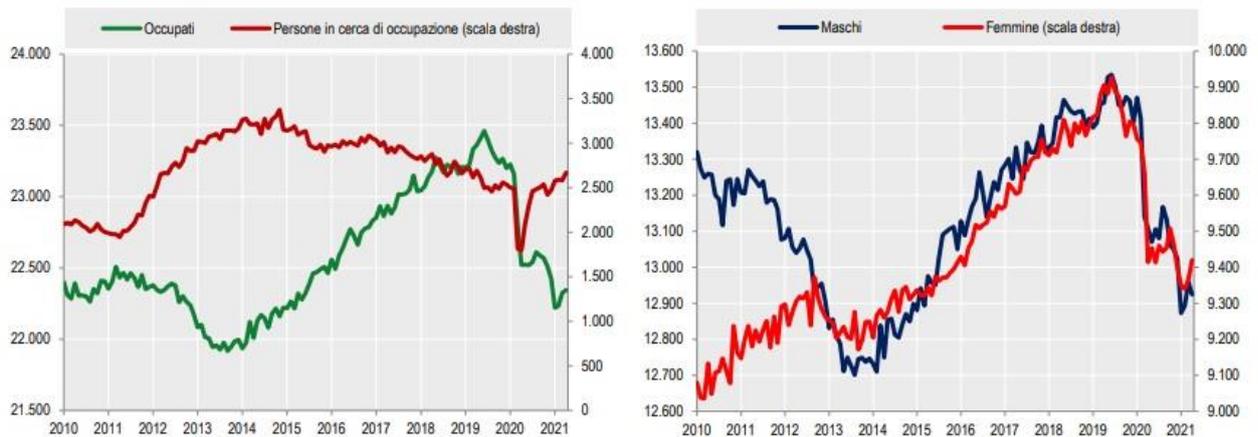
Ancora, c'è il grande senso di sfiducia da parte dei giovani sulla possibilità di entrare nella Pubblica Amministrazione. Il 35,6% è convinto che si entra solo su raccomandazione, un altro 30% dice che la PA non offre una carriera stimolante, il 26% ritiene che la POA non premi il

merito. La ricerca di Deloitte dovrebbe far riflettere il Ministro Brunetta, che punta proprio sui giovani per riformare il settore pubblico.

- La **“questione meridionale”**, vecchia più dell’Italia stessa, e del divario fra Nord e Sud, ha trovato nella pandemia un nemico acerrimo, come se la situazione pre-Covid non fosse già abbastanza grave. Da troppi anni, infatti, assistevamo, nel Mezzogiorno, al calo del Pil, degli investimenti pubblici, del prodotto per persona, persino della speranza di vita, e ad un incremento dei giovani che non studiano o lavorano. A soffrirne sono in primo luogo i giovani (la percentuale dei cosiddetti Neet è salita al 32,6% - 10 punti in più che al Nord) e le donne (la Svimez ha calcolato che nel 2° trimestre dello scorso anno la perdita di posti di lavoro femminili al Sud è stata quasi il doppio di quelli creati negli 11 anni precedenti). Da marzo scorso in effetti, i numeri dicono che la crisi ha colpito più il Centro Nord che il Sud, ma si tratta di una distorsione ottica, perché è ovvio che la riduzione della produzione (con tutto quel che segue in chiave occupazionale e di reddito procapite) è maggiormente avvertita laddove si lavora di più. Ora, ben vengano le ingenti risorse programmate dal PNRR, purchè non finiscano nelle mani dei “soliti noti” e non vengano sperperati in opere inutili. La gente del Sud non ha bisogno solo di essere foraggiata, ma soprattutto di essere incoraggiata e responsabilizzata, attraverso un patto sociale che si traduca in azioni concrete, costruendo una visione di medio-lungo periodo.



Figura 4 - Andamento del mercato del lavoro - Gennaio 2010-Aprile 2021
(dati destagionalizzati, occupati e disoccupati in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro


IDENTITÀ
EFFICIENZA
COLLABORAZIONE

IGIENE AMBIENTALE: VERSO IL CONTRATTO UNICO



Da due mesi è ripresa la trattativa su un tavolo unico datoriale per il rinnovo di quello che dovrà essere un contratto unico dell'Igiene Ambientale. Soluzione sulla quale siamo stati i primi a fare pressione e che oggi è ancor di più auspicabile, alla luce delle trasformazioni a cui il settore è soggetto.

La continua espansione delle grandi aziende multiutility, ed in particolare quelle quotate in borsa (A2A, Hera, Iren e Acea), sta portando il mercato ad una forte concentrazione e, con le nuove opportunità create dal Recovery Plan, esse sono destinate a

diventare soggetti economici di altissimo rilievo non solo in campo nazionale.

Pertanto, i rapporti e le dinamiche fra parti datoriali e parti sindacali vanno a modificarsi di conseguenza. La predisposizione del Memorandum Avviso Comune da parte di UTILITALIA, FISE Assoambiente, Confindustria Cisambiente, LEGACOOP Produzione e Servizi, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi, FP CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti, FIADEL per invitare la politica ad affrontare insieme le attuali criticità del sistema di raccolta, trattamento e valorizzazione dei rifiuti, e per mantenersi in linea con i nuovi obiettivi proposti dalle quattro direttive europee sull'economia circolare, costituisce un passaggio epocale per il settore Igiene Ambientale, che deve ora completarsi con la sottoscrizione di un contratto nazionale unico da applicare in maniera estensiva, così da evitare le sleali forme di concorrenzialità generate dall'applicazione di contratti diversi.

Nel frattempo, con i grossi gruppi multiservizi stiamo stipulando accordi di gruppo sugli appalti cercando di impegnarli ad appaltare facendo riferimento al contratto di servizio e all'offerta più coerente. Dunque, bisogna abbattere la logica dell'aggiudicazione al ribasso che, molto spesso, porta l'azienda che se lo aggiudica a ridurre al minimo i costi di esercizio, penalizzando la corretta esecuzione del servizio e ponendo seriamente a rischio la salute dei lavoratori.

Saranno dunque gli appalti, le relazioni industriali e la sicurezza i temi forti del prossimo contratto. In questo contesto, le parti datoriali ci stanno proponendo soluzioni che, in diversi casi, sono di difficile realizzazione. Pertanto, stiamo lavorando per trovare i giusti equilibri, affinché le trattative per il nuovo CCNL procedano velocemente e senza intoppi.

Concentrandoci sulla questione degli appalti, come ha ben segnalato la Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali (CGSSE) in un suo recente report, per consentire al settore di rispondere adeguatamente alle sollecitazioni che ad esso sono state date dal PNRR, è in primo luogo necessario depurarlo dalle scorie provocate dal sempre più massiccio ricorso al subappalto, che trasforma di fatto le aziende che erogano servizi in stazioni subappaltanti, le quali tendono ad applicare contratti peggiorativi al personale. Il nodo della questione è che il ricorso all'appalto o al subappalto consente sempre più spesso all'impresa appaltatrice l'applicazione di un CCNL più conveniente di quello vigente nel settore Igiene Ambientale sotto il profilo retributivo, quale è il CCNL Multiservizi, fa perdere ai lavoratori circa 15mila euro all'anno. Questa inaccettabile disparità di trattamento genera inevitabilmente forti conflittualità fra i lavoratori, con pesanti ricadute sulla qualità dei servizi erogati.



Ora che si sta parlando di una nuova riforma del Codice degli appalti, si presenta una grande occasione, sempre che la parte politica lo voglia - e su questo i punti interrogativi sono enormi, purtroppo - per riequilibrare il rapporto fra la salvaguardia del diritto di impresa e la tutela dei lavoratori, e per porre un freno alle manovre di aggiramento ai limiti al subappalto posti dal Codice stesso, con particolare riferimento all'art.105, che non impedisce all'appaltatore

principale di spezzettare il servizio di cui è titolare affidandolo a subappaltatori che applicano un CCNL diverso, purchè coerente con l'oggetto dell'appalto.

Il problema è proprio nell'individuare tale "coerenza" nelle convenzioni stipulate con le stazioni appaltanti, dove è difficile distinguere sul piano interpretativo fra servizi di gestione rifiuti e attività strumentali (ad es., trasporto e smaltimento).

La situazione si aggrava ulteriormente al Sud, dove il fenomeno del "dumping" salariale si somma col problema del mancato pagamento delle retribuzioni ai lavoratori, conseguente allo stato di sofferenza in cui versano le casse di molti comuni, anche a causa dell'inefficace azione di esazione dei tributi, che non sono in grado di erogare alle aziende i canoni pattuiti.

Questa realtà, richiede dunque interventi precisi da parte del legislatore, a cominciare dalla re-introduzione del principio di parità di trattamento tra i dipendenti dell'appaltante e quelli dell'appaltatore e dei subappaltatori, quando si tratti di appalti relativi ad attività ordinarie di uno stesso ciclo produttivo.

Inoltre, sposiamo in pieno le proposte di modifica del Codice dei contratti pubblici avanzate dalla Commissione, prevedendo:

1. razionali meccanismi di aggiudicazione che premiano effettivamente le offerte più virtuose sul piano sociale: e cioè, quelle che applicano il contratto collettivo nazionale dello specifico settore merceologico e siglato dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

2. l'individuazione, già nel bando di gara, da parte della stazione appaltante, quale condizione di partecipazione, del contratto collettivo da applicare;
3. la garanzia che il suddetto contratto sia applicato lungo tutta la eventuale catena degli appalti;
4. forti limiti alla possibilità per l'appaltatore principale di spezzettare il servizio in vari subappalti.

La CGSSE caldeggia altresì l'approvazione di una legge sulla rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva, a seguito della quale i contratti collettivi siglati dai soggetti più rappresentativi, acquisiscano efficacia generale nei settori di riferimento. Come anche da un intervento limitato all'attuazione dell'art. 36 Cost., e che, in linea con la proposta di direttiva comunitaria sul salario minimo adeguato al momento in discussione, contenga un rinvio mobile ai trattamenti economici determinati dai contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. A questo riguardo, proprio per garantire l'equilibrio del sistema e per ridurre i casi di retribuzioni al di sotto della soglia di povertà, andrebbe anche prevista una Commissione indipendente che determini e aggiorni periodicamente la soglia retributiva minima oraria che costituisce la base di partenza delle scelte dell'autonomia collettiva.

In conclusione, ho il piacere di comunicare che il Fondo di sostegno al reddito è ormai nella fase finale. Una volta che avremo le disponibilità previste dal bilancio tecnico che ci comunicherà l'Inps, cominceremo a pensare ad aiutare l'uscita dal lavoro a chi ha ancora diversi anni davanti ma non ha più capacità fisica per proseguire l'attività. L'auspicio è arrivare a dare 60 mesi anticipati; su questo dobbiamo però attendere il parere del ministero.

COVID: NOSTRI INTERVENTI SUL "PIANO VACCINI"



Subito dopo la pubblicazione del Piano vaccini da parte del Ministero della Salute, ci siamo attivati per segnalare che tra le categorie a cui dovrà essere somministrato il vaccino anti Covid 19 in via prioritaria dovrebbero figurare quelle dei lavoratori e lavoratrici a contatto col pubblico e/o che operano in luoghi e ambienti particolarmente esposti alla diffusione del virus, per tutelare la salute propria e delle persone con cui entrano in relazione, onde evitare lo svilupparsi di pericolosi e consistenti focolai di contagio. In particolare, è stata sottolineata l'ingiustificata esclusione della Polizia Locale dalla "Tabella n.5 - Forze Armate e di

Polizia", con due note inviate dalla Segreteria Generale e dal Dipartimento Polizia Locale.

La pronta risposta pervenutaci dal Commissario Straordinario per l'Emergenza Covid 19, che in febbraio era ancora Domenico Arcuri ci ha informati del positivo accoglimento della richiesta, con l'inserimento della Polizia Municipale tra le categorie a cui spetta in via prioritaria la somministrazione del vaccino.

Non paghi di questo, abbiamo inviato alle autorità competenti una ulteriore nota contenete sollecitando nuovamente l'inserimento di altre categorie di lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio. La risposta stavolta è pervenuta dalla presidenza dell'Istituto Superiore della

Sanità che, nel recepire le nostre osservazioni, ci ha assicurato che le avrebbe portate all'esame dei tavoli di lavoro in cui è coinvolto.

All'inizio di marzo abbiamo nuovamente scritto al Ministero della Salute per invocare il pieno diritto del comparto Igiene Ambientale di rientrare tra le fasce di particolare rischio ed esposizione al virus Covid 19 e, di conseguenza, di ottenere il vaccino nel più breve tempo possibile.

In attesa della risposta, abbiamo preso contatto con l'ANCI per definire una strategia comune di azione, per evitare che, stante la situazione di incertezza nelle modalità e nei tempi di attuazione del Piano vaccini, la somministrazione degli stessi alle figure professionali da noi segnalate non subisca ritardi né alterazioni di sorta.

Successivamente, il Segretario Generale ha inviato alle autorità competenti una nota aggiuntiva per far sì che tra categorie di lavoratori previste come prioritarie dal Piano vaccini fosse contemplato anche il personale degli uffici di anagrafe e stato civile, nonché i lavoratori impegnati nei servizi sociali, che ha poi avuto riscontro da parte dell'ISS.

Il 16 marzo, il nuovo Commissario Straordinario per l'Emergenza Covid-19 Gen. Francesco Figliulo ci ha inviato una graditissima nota nella quale ha messo in evidenza l'impegno profuso dal CSA RAL a sostegno del comparto di nostro riferimento, garantendo l'accelerazione della campagna vaccinale, come da noi richiesto. Contestualmente abbiamo inviato al Commissario Straordinario una nota chiedendo un suo personale intervento per la tutela delle categorie di nostro interesse, già segnalate nelle precedenti missive.

Il 23 marzo il Segretario Generale Francesco Garofalo e il Coordinatore Dipartimento Polizia Locale CSA Stefano Lulli hanno incontrato in videoconferenza un delegato dell'ANCI per esporre le problematiche della Polizia Locale, anche in relazione al Piano vaccini.

CAMPAGNE RACCOLTA DELEGHE E ELEZIONI RSU

Dopo l'estate, entreremo nella fase calda delle campagne per la raccolta delle deleghe e le elezioni RSU, che dovranno vederci protagonisti in tutti i territori. Rispetto ai sindacati confederali, noi abbiamo la capacità di essere vicini ai lavoratori giorno per giorno, per ascoltarli e avviare a soluzione le loro istanze. Non ci sarà mai, da parte nostra, una politica "calata dall'alto", alla quale le strutture e gli iscritti devono uniformarsi. Al contrario, i territori sono pienamente autonomi nelle loro scelte, perché ogni singola realtà necessita di interventi specifici. E' un lavoro capillare quello che stiamo svolgendo, e che ci sta ripagando in ogni direzione. Ma raccogliere il malcontento di chi non si riconosce più in un certo modo di fare sindacato non ci basta. Dobbiamo proporre soluzioni alternative, dirette, comprensibili, personalizzate laddove possibile. Tutte cose che le Strutture già fanno, ma che necessitano di una attenzione e di una costanza sempre maggiore, anche perché le strategie di propaganda dei confederali, per quanto illusorie e prive di grandi contenuti in diversi casi, possono trovare terreno fertile in questa particolare fase in cui la società è sconvolta dalle conseguenze del Covid e non vede prospettive per il futuro.

In definitiva, più consensi raccoglieremo, più saremo rappresentativi e più saremo forti in sede di elezioni RSU. Una catena dalla quale dipende il nostro futuro come Organizzazione Sindacale e soprattutto la certezza, per i lavoratori, di avere sempre un sindacato al loro fianco.

Per quanto riguarda la Sanità, siamo al lavoro per ottenere una futura rappresentatività e per valutare se questa opportunità possa essere perseguita da soli o insieme ad altra organizzazione sindacale firmataria del precedente contratto.



ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE

Sono stati fatti degli importanti investimenti per tentare di ottenere una maggiore visibilità a livello mediatico. Valorizzare la nostra immagine significa soprattutto far emergere pubblicamente che dietro alla nostra Federazione c'è un progetto di crescita e di qualità, che mette al centro i lavoratori, i giovani e i cittadini, affinché ci siano più occupazione, più garanzie e maggiore qualità nei servizi offerti dalla Pubblica Amministrazione. In accordo con una società di comunicazione, abbiamo fatto pubblicare sul quotidiano La Repubblica tre pagine nelle quali abbiamo dato massima evidenza a tutto ciò che caratterizza il mondo FIADEL/CSA, alla nostra piattaforma per il CCNL Funzioni Locali, alla nostra posizione riguardo i rinnovi contrattuali del settore Igiene Ambientale, alle posizioni che abbiamo assunto sul Piano di riforma della PA messo in campo dal Ministro Brunetta. Più avanti, a ridosso delle elezioni RSU, prevediamo un ulteriore intervento. In contemporanea, prosegue l'attività informativa attraverso i nostri canali internet, anche con l'allestimento di una apposita sezione sul sito CSA riguardante il rinnovo del contratto. In essa è presente pure l'opuscolo di sintesi che abbiamo predisposto ad uso delle Segreterie, alle quali ne sono state inviate un migliaio di copie stampate affinché le distribuissero nei propri ambiti.

FONDO PERSEO-SIRIO: NO ALL'ADESIONE PER SILENZIO-ASSENSO

L'accordo sulle modalità di adesione al fondo Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso, sottoscritto l'8 aprile u.s., ha sollevato in noi un certo stupore, che non è stato dissolto dalle spiegazioni date dall'ARAN, rispondendo ad un articolo uscito su un quotidiano.

In premessa è necessario ricordare che il CSA, pur essendo fra le OO.SS che hanno istituito il Fondo in oggetto, in data 14 maggio 2007, ne ha preso successivamente le distanze in quanto, nella fase di costituzione del CdA, l'ARAN ha fatto la scelta di non inserire al suo interno tutti i firmatari, preferendo invece inserire solamente CGIL-CISL-UIL. Di conseguenza, venendo a mancare le necessarie condizioni di democraticità, il CSA si è trovato nella posizione di non poter dare ai lavoratori propri iscritti tutte le garanzie sulla regolarità e la trasparenza dell'operatività del Fondo stesso. Posizione che è stata mantenuta anche in sede di trattativa dell'ultimo CCNL Funzioni Locali, dove abbiamo riaffermato la nostra contrarietà alla forma di impegno che viene richiesta ai lavoratori senza il loro benessere, contrariamente a quanto previsto dall'atto costitutivo.

Per quanto attiene all'introduzione del principio del silenzio-assenso per l'adesione al Fondo - che riguarda esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in data successiva al 1° gennaio 2019 - si prende atto che ciò è stato fatto in coerenza con una specifica norma di legge (art. 1 comma 157 Legge di Bilancio 2018), ma tanto non basta a legittimarlo, in quanto l'Accordo per l'istituzione del Fondo sopra richiamato prevede, all'art. 12 comma 1, che "I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto".

In detta ipotesi, manca inoltre qualsiasi riferimento alle previsioni di cui all'art. 13 dell'Accordo del 14 maggio 2007, inerenti "Cessazione dell'obbligo di contribuzione e trasferimenti".

In definitiva, la norma ha comunque creato una disparità di trattamento che non agevola, ma anzi penalizza i nuovi assunti, che in virtù della disposizione sopra richiamata possono trovarsi inconsapevolmente iscritti al Fondo.

CONCLUSIONI

RITENGO CHE LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE DEBBA ESSERE MAGGIORMENTE PROTAGONISTA, METTENDO AL CENTRO I LAVORATORI E LE LAVORATRICI, I GIOVANI E I CITTADINI, PER AVERE PIÙ OCCUPAZIONE E SERVIZI DI QUALITÀ, ED EVITARE CHE SIANO MESSI IN PERICOLO DA SCELTE POLITICHE SBAGLIATE.

IL RINNOVAMENTO CHE, IN CONSEGUENZA ALLA PANDEMIA, STA INTERESSANDO TUTTO IL PAESE, DEVE RIGUARDARE ANCHE LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE SINDACALE, CHE ORA DEVE SEGUIRE CON MAGGIORE ATTENZIONE L'EVOLVERSI DEGLI SCENARI POLITICI ED ECONOMICI NAZIONALE E TERRITORIALI, PER EVITARE DISPERSIONI DI RISORSE E SITUAZIONI A DANNO DI LAVORATORI.

TUTTE LE STRUTTURE FIADEL E CSA DOVRANNO SENTIRSI IMPEGNATE IN UNA AZIONE CHE SIA NON SOLO DI DIFESA, MA ANCHE DI ATTACCO E VIGILANZA NEI RISPETTIVI TERRITORI.

DALLA CRISI SI ESCE TUTTI INSIEME E SI PUO' TRARNE DEI BENEFICI PER IL FUTURO DEL PAESE.

Il Segretario Generale
Francesco GAROFALO

