



# RELAZIONE SINDACALE E REPORT POLITICO DEL SEGRETARIO GENERALE



20/10/2021

CONSIGLIO NAZIONALE 2021

# FIADDEL/CSA: la Federazione leader del sindacalismo autonomo

Mai come stavolta mi è gradito porgervi il mio più cordiale benvenuto e il mio ringraziamento per la Vostra partecipazione al Consiglio Nazionale 2021.

Sono passati più di due anni e mezzo dal nostro ultimo incontro di Chianciano e non si può certo dire che questo periodo sia volato. Al contrario, da quando la diffusione del Covid 19 ha cominciato a farsi minacciosa, sino a trasformarsi in pandemia, i nostri giorni – lavorativi e sindacali – sono diventati pesantissimi e angoscianti, oscillando fra grandi paure e piccoli segnali di speranza, fino ad arrivare ad oggi, che possiamo tornare finalmente a vederci in presenza.

Ricordo ancora come se fosse ieri il giorno in cui, dopo un veloce scambio di pareri al nostro interno, decisi di sospendere in extremis il Consiglio di Rimini per il 27 febbraio 2020. Ben prima, quindi, che scattasse il lockdown. Una scelta molto sofferta e parsa ad alcuni eccessivamente precauzionale sul momento, ma saggia alla luce di quanto successo dopo. Non voglio nemmeno immaginare quanto drammatiche avrebbero potuto essere le conseguenze per la nostra salute se il Consiglio avesse avuto ugualmente corso.

Dopo di che, per quanto possibile, siamo andati avanti. La Segreteria Generale ha continuato ad essere aperta sia per assistere i territori, sia per sollecitare le autorità competenti ad una maggior attenzione alle problematiche specifiche dei lavoratori degli enti locali. Non starò qui a riepilogare tutto quello che abbiamo fatto. Sta di fatto che mentre i Confederati rincorrevano il sogno, rimasto tale, di diventare “controparte” del Governo nelle scelte di “sistema”, noi ci siamo dati da fare per rincorrere problemi concreti, come quelli della fornitura dei DPI a tutti i dipendenti a contatto con il pubblico, delle numerose difformità riscontrate nella applicazione delle misure di contenimento della diffusione del Coronavirus, dei lavoratori che versano in gravi condizioni di salute e dei caregiver, giusto per fare qualche esempio sommario.

Ciò che mi ha procurato grande angoscia è che, purtroppo, strada facendo, diversi nostri dirigenti, continuando con solerzia e abnegazione a darsi da fare per il bene

dei lavoratori, non sono riusciti ad evitare il contagio, sino alle conseguenze estreme patite dal nostro caro **Santino Paladino**. Ancor oggi, non riesco a darmi pace per quanto gli è accaduto e per non aver potuto poi partecipare alle esequie, almeno per portare un po' di conforto alla sua straziata famiglia. Santino, a Messina e in Sicilia, è stato per tanti anni un autentico punto di riferimento per la nostra Organizzazione Sindacale, offrendo sempre la massima disponibilità, con grande competenza, nel dare supporto ai lavoratori. Una perdita incalcolabile, la sua, sebbene i dirigenti che lo affiancavano abbiano fatto e stiano facendo il massimo per onorarne la memoria. Nel contesto di questa riunione, abbiamo previsto per lui, come per **Pasquale Bolzonella e Francesco Urbani, più Sandro Ligia e Walter Pallavicini**, coi quali avevamo un "debito" dallo scorso anno, dei momenti di commemorazione e riconoscimento per il grande lavoro svolto al servizio della Federazione.

Arrivando ad oggi, sembra quasi un miracolo poter dire che il peggio è passato, pensando che nella scorsa estate ancora non si parlava di vaccini. E pur con tutte le difficoltà del caso – tra ritardi, resistenze e impacci organizzativi iniziali – nel momento in cui le vaccinazioni hanno avuto corso regolare la curva dei contagi ha cominciato a scendere inesorabilmente.

La minaccia, chiaramente, non è ancora svanita, ma oggi possiamo tirare un gran sospiro di sollievo: abbiamo riacquisito quasi completamente la nostra libertà; siamo tornati a lavorare negli uffici; la nostra azione sindacale ha ripreso i ritmi usuali; soprattutto, abbiamo ripreso a socializzare e a fare programmi per il futuro.

Non c'è dubbio che il Governo Draghi abbia lavorato con mano ferma e idee chiare, sul duplice fronte della lotta al Covid e della ripresa economica del Paese, facendo un'incessante corsa contro il tempo. Naturalmente, non tutte le decisioni prese ci trovano consenzienti e non abbiamo mai mancato di evidenziarlo nelle opportune sedi, come più avanti andrò a specificare. D'altra parte, rispetto al Governo precedente i passi in avanti sono evidenti. **L'Italia, nella prima fase, si è fatta cogliere più impreparata di altri paesi:** la pandemia, in sostanza, ha messo a nudo carenze strutturali che ci portiamo dietro da anni, anzi, da decenni, le quali, abbinata alla permanente scarsità di risorse, ci hanno impedito di affrontare la malattia nella maniera opportuna, a costo di un tasso di mortalità tra i più elevati in ambito UE. Di positivo c'è che, con l'esperienza fatta, siamo riusciti a fronteggiare la seconda fase meglio di tanti altri.

Sulla questione dei **"no vax"** ritengo sia inutile dilungarsi, perché negare oggi l'efficacia dei vaccini è un atto di idiozia nudo e crudo, che oltretutto ostacola il raggiungimento della cosiddetta "immunità di gregge". E' invece necessaria una riflessione su tutto quanto accaduto attorno al **Green Pass**, che è stato causa di

polemiche forti, anche a livello sindacale, perché la sua obbligatorietà è stata via via estesa a tutte le categorie di lavoratori, ma in maniera disomogenea e disarticolata. In pratica, inizialmente si è proceduto un po' di soppiatto, quasi che il Governo presagisse le reazioni che si sarebbero avute con l'emanazione del decreto che avrebbe esteso a tutte le categorie di lavoratori l'obbligo del Green Pass. Il fatto stesso che l'esecutivo abbia approvato il 16 settembre un primo decreto legge e poi lo abbia modificato 6 giorni dopo fa capire che la fretta, a volte, può generare dei mostri. Ricordiamo infatti che nella prima stesura era prevista la sanzione disciplinare della sospensione fino alla presentazione della certificazione; una disposizione in assoluto contrasto sia con lo Statuto dei Lavoratori che con il dlgs 81/2008, nonché con le direttive europee. Averla cancellata, però, riduce solo in parte gli elementi di contestazione al decreto 127 del 21 settembre, come andrò ad illustrare in un successivo approfondimento.

Nel frattempo, voglio soffermarmi su un'altra distorsione provocata da tale atto normativo, che consiste nell'aver creato delle **“giuste eccezioni”**, che poi tanto giuste non sono se l'obiettivo più elevato è quello di salvaguardare la sanità e la salute pubblica. Salvo ovviamente i casi in cui il vaccino non è somministrabile, tutti i cittadini dovrebbero sottoporsi alle procedure vaccinali, per ridurre al minimo il rischio di propagazione di contagi. Perciò, mi chiedo, quale è la ratio di esentare inattivi e disoccupati, che in totale sono circa 15 milioni? E ancora, trovo stravagante la scelta per cui il GP è richiesto ai magistrati, compresi quelli onorari, gli avvocati e i procuratori dello Stato e i componenti delle commissioni tributarie che devono accedere agli uffici giudiziari, ma non agli «avvocati e altri difensori, consulenti, periti e altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia, testimoni e parti del processo».



# RELAZIONE SINDACALE

L'approssimarsi della scadenza della rilevazione delle deleghe e delle elezioni RSU, richiedono da parte nostra ritmi di lavoro più incessanti, ben sapendo quanto sia determinante incrementare la nostra rappresentatività negli Enti.

A tal fine, mi sono impegnato personalmente per incrementare la base dei tesserati accogliendo rappresentanze provenienti da altre sigle, come è avvenuto in **Lombardia con la confluenza di ex iscritti CISL, mentre nelle Marche, e nella provincia di Frosinone, con lavoratori già facenti parte della UIL.** Pertanto, rivolgo a tutte le Segreterie ad accettare analogamente gruppi esterni, mettendo da parte eventuali gelosie e dissapori, ovviamente non solo per una questione di numeri, ma soprattutto per dare un'alternativa valida e concreta a tutti quei lavoratori che non si riconoscono più nelle altre sigle sindacali e intendono portare nei nostri ambiti i propri bagagli di conoscenze ed esperienze.

E' quasi superfluo affermare, da parte mia, che oggi più che mai abbiamo bisogno di incrementare le nostre fila, anche alla luce di tutto quel che sta accadendo sullo scenario politico nazionale. Avete tutti notato che l'ambizione della triplice di diventare "partner" del governo nelle scelte da compiere in questa fase di rilancio del Paese è entrata in contraddizione con quella che è l'azione sindacale vera e propria, facendola addirittura passare in secondo piano, per poi tentare di ricaricarla con proclami e spot promozionali ad effetto, ma di scarso contenuto. Finchè è così, la cosa può giocare anche a nostro favore, visto che masse sempre più consistenti di lavoratori si stanno accorgendo che con questo modo di agire non si va lontano. D'altra parte, mi preoccupa che i confederali possano dimostrarsi altrettanto accondiscendenti al tavolo delle trattative per i rinnovi dei CCNL, nonché su quelli della contrattazione decentrata, che il Governo vuole rafforzare.

Ebbene, l'unico modo che abbiamo per tenere alte le nostre sorti è quello di **aumentare la rappresentatività e la nostra presenza nelle RSU.** La sfida che si gioca in questa fase è decisiva in prospettiva futura. La riforma complessiva della macchina pubblica che passa attraverso il PNRR e gli altri provvedimenti in corso d'opera tratterà il futuro dell'Italia nel medio-lungo periodo. E noi non possiamo restarne fuori e inerti.

Si tratterà, innanzitutto, di armonizzare la riforma della PA con le modifiche che saranno apportate ai Contratti, perché per ora noto qualche discrepanza sulla quale

bisogna intervenire con forza e chiarezza, a cominciare dalla questione smart working – la cui disciplina è stata demandata proprio ai contratti di categoria – e proseguendo con tutto quanto previsto dal decreto Reclutamento.

Ne parlerò più diffusamente in avanti, ma ho la certezza che **la nostra piattaforma**, bruciando sul tempo tutte le altre organizzazioni sindacali e anticipando molti dei propositi lanciati dal Ministro Brunetta, è **perfettamente in grado di rispondere tanto alle vecchie quanto alle nuove esigenze**.

La chiave vincente è stato l'averla elaborata ascoltando i problemi e le proposte della base dei lavoratori, come sempre abbiamo fatto del resto, perché gli scenari cambiano e si evolvono in fretta e se non si tiene vivo questo contatto si rischia di uscire fuori dalla realtà, di inseguire obiettivi inutili o superati, di disperdere quel grande patrimonio che la base stessa è in grado di darti.

I nuovi contenuti che abbiamo aggiunto si innestano su quelli che non è stato possibile ultimare nella tornata precedente, creando una **proposta avanzata ma sostenibile** in tutti i sensi. Anche di questo parlerò più avanti, ma sin da ora è necessario rimarcare l'obiettivo di liberare risorse all'interno del contratto a beneficio di tutte le categorie, come era stato fatto per la Polizia Locale.

Altro punto fondamentale è ottenere una **classificazione adeguata** per tutti i lavoratori che hanno patito la sofferenza di svolgere funzioni diverse da quelle stabilite contrattualmente. Per questo, ritengo fondamentale il ruolo dei Dipartimenti, che col loro lavoro rendono dinamico il rapporto con la base, recependone le idee, i progetti e le volontà e così rendendolo sempre più saldo e costruttivo.

## Interventi sulla questione Green Pass

Sulla questione Green Pass sono dovuto intervenire a più riprese, a cominciare dalla nota del 13 agosto scorso inviata al Presidente del Consiglio e al Ministro della Salute.

La mia preoccupazione, come ho detto nella parte introduttiva, era quella di **evitare ogni forma di discriminazione e di penalizzazione per i lavoratori**, dato che, nel solito sovrapporsi delle opposte visioni dei vari esponenti politici, si stavano profilando soluzioni "estreme" – quali sanzioni pecuniarie e disciplinari e l'allontanamento dal posto di lavoro senza stipendio – che hanno creato un fortissimo allarme in tutto il mondo del lavoro, anche perché le parti datoriali avrebbero potuto fare scelte arbitrarie prima ancora che fossero emanate precise disposizioni normative.

La situazione si è poi evoluta in maniera diversa, ma a mio avviso la graduale introduzione dell'obbligo del Green Pass per tutte le categorie dei lavoratori, a prescindere se si tratti di dipendenti o meno, deve avvenire non tramite decreti ma attraverso una legge organica.

Come ho scritto nel comunicato del 10 settembre, **la logica del provvedimento d'urgenza con la quale il Governo continua ad agire in tema di Covid**, presta sempre il fianco al rischio che le varie norme siano scollegate, contraddittorie e incoerenti con le norme di rango superiore. Una legge organica, invece, garantisce per intrinseca natura una copertura più ampia delle varie fattispecie e previene eventuali situazioni future di emergenza nazionale, oltre a tutelare maggiormente sia i lavoratori che le parti datoriali, purchè alla sua formazione concorrano le principali organizzazioni sindacali, per l'imprescindibile contributo di esperienze e conoscenze che sono in grado di fornire.

Nello specifico, ho quindi proposto che il decreto sul Green Pass diventi oggetto della **riforma del Dlgs. 81/2008**, che definisce tutti gli aspetti della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, ovviamente armonizzandone i rispettivi contenuti.

Nella lettera che ho inviato ai Ministri Brunetta e Speranza il 27 settembre, ho inteso, in primo luogo, puntare sugli elementi di diritto per mettere a nudo le discrepanze del decreto 127, fermo restando che, a mio avviso, la vaccinazione anti Covid 19 debba essere avvertita da ciascun cittadino – fatte salve le eccezioni previste dalle norme – come un beneficio personale e, al tempo stesso, come un atto di rispetto e tutela nei confronti della collettività, e non come un obbligo di legge, perché di fatto il tenore della norma è tale per cui l'obbligatorietà del Green Pass imposta dal decreto coincide con l'obbligo della vaccinazione.

E questo è in pieno contrasto con il **Regolamento UE 953/2021**, che nei punti 36 e 62 sottolinea i seguenti principi:

- È necessario evitare la discriminazione diretta o indiretta di persone che non sono vaccinate, o perché non hanno ancora avuto l'opportunità di essere vaccinate. Pertanto, l'uso di uno specifico vaccino anti COVID-19, non dovrebbe costituire una condizione preliminare per l'esercizio del diritto di libera circolazione o per l'utilizzo di servizi di trasporto passeggeri transfrontalieri quali linee aeree, treni, pullman, traghetti o qualsiasi altro mezzo di trasporto.
- Il Regolamento stesso non istituisce un diritto o un obbligo a essere vaccinati.
- Il Regolamento, rispettando i principi riconosciuti, in particolare, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, tra cui il diritto al rispetto della vita privata e della vita familiare, il diritto alla protezione dei dati personali, il diritto

all'uguaglianza davanti alla legge e alla non discriminazione, la libertà di movimento e il diritto a un ricorso effettivo.

Oltre a ciò, nella lettera inviata ai Ministri ho aggiunto che il decreto del 21 settembre u.s., nel riversare sui datori di lavoro la responsabilità degli accertamenti e dei controlli, è **incompatibile con l'art.5 dello Statuto dei Lavoratori**, che vieta per l'appunto gli accertamenti del datore di lavoro sulla idoneità ed infermità del lavoratore.

Inoltre, come ben specificato dall'art. 41 del dlgs. 81/2008, le spese della sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente (e qualora il lavoratore ne faccia richiesta) e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi, sono a carico del datore di lavoro. Perciò, anche qualora il lavoratore non vaccinato debba rispondere all'obbligo dell'effettuazione dei tamponi, il relativo costo deve essere a carico della parte datoriale.

In definitiva, poichè il decreto del 21 settembre u.s. non ha tenuto minimamente in conto le disposizioni normative europee e nazionali testè richiamate, può essere facilmente oggetto di contenziosi che rischiano di invalidarne l'efficacia, con conseguenze deleterie sulla lotta stessa contro la pandemia, che tutti, nei rispettivi ruoli, noi ci siamo naturalmente posti come fine primario.

Nello stesso periodo, abbiamo inviato al Ministro Brunetta una nota per sollecitare, dato l'approssimarsi della data del 15 ottobre per l'inizio dei controlli anti Covid nei luoghi di lavoro, **la definizione delle linee guida per la omogenea definizione delle modalità organizzative delle verifiche**, di cui all'art. 1 comma 5 del DL 127/2021, che per le regioni e gli enti locali devono essere determinate d'intesa con la Conferenza unificata.

Tale sollecitazione non è motivata soltanto dalla preoccupazione di evitare una disomogenea applicazione della norma in ogni singolo Ente, ma soprattutto che, in taluni casi, possano essere dettate disposizioni discriminatorie.

Tra l'altro, secondo quanto prescritto dal CCNL Funzioni Locali, all'art.4 comma 7 lettera m), *la definizione delle linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro è una delle materie di contrattazione collettiva decentrata; di conseguenza, le disposizioni in oggetto dovrebbero essere esaminate con le RSU.*

Tanto è vero che in alcuni Enti le rappresentanze sindacali si erano immediatamente attivate per ottenere un confronto con le parti datoriali. Ma è chiaro che, in assenza delle suddette linee guida, ogni eventuale accordo in dette sedi rischia di restare lettera morta.

Al di là di tutto ciò, mi è dispiaciuto dover constatare come la questione GP sia stata un nuovo pretesto per gettare discredito sul personale della pubblica amministrazione, la gran parte del quale aveva provveduto per tempo alla vaccinazione, non per obbligo lavorativo bensì per coscienza personale. Dunque, attorno alla questione è stato sollevato un polverone eccessivo, sia da parte dei media, che della politica, che di altre organizzazioni sindacali, attraverso inutili se non addirittura contraddittori proclami propagandistici, che hanno avuto l'unico effetto di fare confusione, generando riprovazione nell'opinione pubblica.

### Verso la nuova legge per la Polizia Locale

Dopo quasi 30 anni di battaglie, 4 scioperi generali di categoria, petizioni nelle sedi istituzionali EU e continue sollecitazioni presso le sedi politiche e istituzionali, per il CSA e per il proprio Dipartimento Polizia Locale, sta per profilarsi una grande vittoria, frutto dei tanti sacrifici personali compiuti non solo dalla nostra Organizzazione Sindacale, ma anche dalle migliaia di agenti e ufficiali dei Corpi dislocati nei Comuni, dei Corpi provinciali e metropolitani che ci hanno sostenuto, credendo fermamente che le richieste del CSA fossero le più confacenti alla valorizzazione del proprio ruolo, attraverso il riconoscimento di sacrosanti diritti.

Il 15 settembre è giunta la notizia che alla Commissione Affari Costituzionali della Camera è stato presentato finalmente il **testo unificato della riforma di legge della Polizia Locale**, che leggeremo con estrema attenzione nel suo articolato.

Tra i numerosi aspetti innovativi di questa proposta di legge, spicca l'articolo 20, che prevede il **ritorno al regime di diritto pubblico del personale della Polizia Locale** che, fra le nostre rivendicazioni, è certamente la più importante, perché abbatte l'ingiustificata disparità di trattamento subita dai Corpi di Polizia Locale, Provinciale e Metropolitana rispetto alle altre Polizie civili dello Stato, sebbene negli anni essi siano stati sempre più coinvolti in attività di ordine pubblico e sicurezza.

Naturalmente, questo è solo l'inizio della fase finale di un iter legislativo che prevede ancora diversi passaggi. Pertanto, continueremo a seguirlo con la massima attenzione, anche al fine di valutarne le eventuali criticità e migliorarlo attraverso delle proposte emendative, di cui Vi terremo costantemente aggiornati, senza piegarci alle volontà politiche e dei sindacati che in questi anni non hanno mai assunto una posizione chiara e decisa, perseguendo interessi che ci è difficile decifrare.

**Il CSA è rimasto spesso solo a combattere** per l'ottenimento di una legge adeguata alla realtà della Categoria e al passo coi tempi, perciò oggi può rivendicare a pieno diritto il ruolo di "alfiere" di questa riforma.

Con l'occasione, voglio rinnovare i ringraziamenti a tutti gli agenti e gli ufficiali che ci hanno sostenuto e continueranno a farlo nel proseguo della lotta, che non è ancora conclusa. Anzi, ora è il momento di far sentire ancora più forte la nostra voce, anche in vista delle elezioni RSU, dove auspichiamo di ottenere una rappresentatività ancora più ampia per la categoria della Polizia Locale.

Un ulteriore ringraziamento lo rivolgo al Presidente OSPOL Luigi Marucci, che con la sua lungimiranza ha sempre creduto nel raggiungimento di questo traguardo, al Responsabile del Dipartimento Polizia Locale CSA Stefano Lulli, e a tutte le sigle storiche della Polizia Locale facenti parte del Dipartimento CSA.

Un particolare grazie, infine, a tutti i nostri dirigenti e alle nostre strutture sindacali che negli anni si sono adoperati con sacrificio per la modifica della legge 65/1986.



## SETTORE IGIENE AMBIENTALE – FIADEL

**La rottura delle trattative per il rinnovo del CCNL** dei Servizi Ambientali costituisce un motivo di forte rammarico ricordando la disponibilità iniziale delle parti datoriali a dialogare per giungere finalmente al contratto unico di categoria. Purtroppo, strada facendo, sono emersi, da parte di Utilitalia, Cisambiente/Confindustria, Assoambiente e le Centrali cooperative degli **atteggiamenti ostruzionistici** che hanno portato le discussioni al nulla di fatto, allungando sine die i tempi di un rinnovo contrattuale atteso da oltre due anni.

Fiadel, unitamente a CGIL FP, FIT-CISL e Uiltrasporti, ha dovuto dunque orientarsi verso la rottura delle trattative, che è stata ufficialmente comunicata il 21 settembre, constatata la non disponibilità delle associazioni datoriali a trattare su punti che riteniamo indispensabili:

- Stravolgimento dell'organizzazione del lavoro attraverso il sistema degli orari;
- Cancellazione del sistema delle relazioni industriali;
- Precarizzazione dei rapporti di lavoro;
- Parte economica esclusivamente legata agli indici inflattivi, anche di carattere restitutivo, e alle dinamiche del servizio.

Non è accettabile l'idea che fare impresa avvenga attraverso **il taglio dei salari, la precarizzazione del rapporto di lavoro e la flessibilità totale della prestazione lavorativa**. Al contrario, il settore ha bisogno di un contratto innovativo, che dia certezze ai lavoratori su alcuni temi fondamentali, quali, innanzitutto la sicurezza e la salute, che ancor oggi sono scarsamente tutelati, come del resto è stato ulteriormente dimostrato in tempi di Covid, dove molti operatori ecologici hanno subito il contagio – anche per l'inadeguatezza dei sistemi di protezione - o ne hanno pagato le conseguenze indirette. Dunque, non è solo la questione economica al centro dei nostri interessi; anzi, essa ha pari rilevanza alle questioni sociali e ambientali, che stanno subendo un progressivo deterioramento a causa dei meccanismi che si sono scatenati sul mercato per favorire il libero mercato e la concorrenza sfrenata, ovvero taglio dei salari, precarizzazione del posto di lavoro e flessibilità totale della prestazione lavorativa.

Di conseguenza, è stato inevitabile, per le OO.SS. rappresentative, **proclamare lo sciopero generale della categoria per l'8 novembre p.v.**, unico strumento possibile per tentare un cambiamento di rotta da parte delle associazioni datoriali.

Comunque, ferma restando l'unità di intenti con gli altri sindacati, dobbiamo continuare a **caratterizzarci con nostre posizioni e con diverse modalità di approccio ai lavoratori**, facendo notare la differenza culturale che c'è fra noi e chi rimane cinghia di trasmissione della politica e dei dirigenti delle aziende, che vogliono fare il bello e il cattivo tempo utilizzando le RSU a proprio favore, contro le scelte delle Segreterie provinciali, e tutto questo a svantaggio dei lavoratori, che credono nella nostra istituzione sindacale ed esigono tutele maggiori rispetto alle incongruenze che emergono tutti i giorni dai luoghi di lavoro.

Ritengo che questa differenziazione a cui dobbiamo puntare richieda presenza e rispetto maggiori nei riguardi dei lavoratori, la cui esigenza primaria è quella che il **luogo di lavoro sia piacevole e non tale da provocare disagio sociale**.

Una problematica che va ad aggiungersi alla già accertata **gravosità** dell'attività di raccolta e smaltimento dei rifiuti, rispetto alla quale continuiamo ad invocare un riconoscimento di livello superiore, vale a dire di "lavoro usurante".

Questa è una battaglia che continueremo a portare avanti a tempo indeterminato, perché al di là di quanto non dicano le statistiche, le condizioni fisiche in cui versano mediamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio sono preoccupanti.

La **Commissione tecnica** per la classificazione dei lavori gravosi istituita presso il Ministero del Lavoro non ha fatto altro che ampliare la fascia delle occupazioni creando una nuova graduatoria, il cui fine precipuo è di consentire ad un maggior numero di lavoratori di accedere alla Ape Sociale, che dal 2017 in poi ha raccolto un basso numero di adesioni anche per via del fatto che le maglie di accesso erano troppo strette.

Pertanto, andremo a replicare le sollecitazioni affinché i cosiddetti operatori ecologici, perlomeno quelli destinati alla raccolta porta a porta, possano usufruire delle opportunità concesse a chi svolge lavori usuranti.

Nel frattempo, prosegue **la battaglia contro l'art.177 del Codice degli appalti**. Lo sciopero generale del 30 giugno non è bastato a convincere il Governo a modificare la norma che mette a rischio la regolarità e la qualità dell'erogazione di tanti servizi essenziali: non solo la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, ma anche la fornitura di gas, acqua ed elettricità. Il processo di esternalizzazione forzata avrà costi economico-sociali enormi e gravi ricadute occupazionali sulle aziende titolari di concessioni, assegnate senza ricorso alla gara pubblica. Eppure, l'art. 177, non trova

alcun fondamento nella normativa europea di riferimento. E non solo: il Consiglio di Stato nel parere reso sulla bozza di Linee Guida ANAC (parere n. 1582/2018), aveva segnalato forti “dubbi di costituzionalità della norma così interpretata. In particolare l’obbligo di esternalizzare, per raggiungere la soglia dell’80%, anche attività che potrebbero essere eseguite in proprio avvalendosi esclusivamente della propria organizzazione aziendale, e dei mezzi, strumenti e risorse esclusivamente appartenenti al concessionario, sembra in contraddizione con i principi scaturenti dall’art. 41 Costituzione”, contestualmente sollecitando una modifica normativa attraverso la Cabina di regia, istituita presso il Dipartimento per gli affari giuridici e legislativi della Presidenza del Consiglio dei Ministri”. In merito, dovrebbe dunque esprimersi in via definitiva la Corte Costituzionale, ma al momento non abbiamo riscontri.

## FIADEL SETTORE PRIVATO

La FIADEL si pone sul mercato del privato quale organizzazione concreta, seria e rappresentativa, nei riguardi del mondo datoriale che ha preso le distanze da Confindustria e in opposizione a quelle parti datoriali che fino ad oggi hanno instaurato, insieme alla triplice, omogeneità di intenti e di chiusura al monto autonomo, creando un monopolio sindacale e datoriale che ha lievitato enormemente il costo del lavoro ed ha portato alla nascita di grossi carrozoni di enti bilaterali, che servono solo a gestire risorse economiche senza offrire nessun tipo di servizio.

**FIADEL S.P.** si pone dunque sul mercato con una sua identità, avendo un rapporto consolidato con parti datoriali credibili, che ha portato negli anni alla stipula di numerosi contratti in svariati settori (turismo, metalmeccanica, vigilanza, commercio, ecc.) tra cui, da ultimo, quelli per: i lavoratori dipendenti delle imprese esercenti attività nei settori agricoltura e florovivaistico, fioricoltura, forestale e manutenzione giardini; i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali e affini; per i lavoratori che svolgono attività di pulizie dipendenti delle aziende di settore; i lavoratori che svolgono attività di formatori nel campo della sicurezza sui luoghi di lavoro, responsabili e addetti al servizio di prevenzione e protezione nelle aziende. Prossimamente, sarà sottoscritto il contratto per il personale medico dipendente di strutture sanitarie private.

Gli **enti bilaterali** costituiti all’interno di questi contratti offrono un reale servizio sia ai lavoratori che alle aziende, ponendo in essere iniziative per l’occupazione e il

sostegno al reddito, promuovere studi e ricerche nel settore terziario, di formazione continua e qualificazione del personale, ecc.

Per questo ringrazio le sigle che fanno parte di questo grande progetto che Fiadel sta portando avanti con un riscontro di fattori positivi per tutti, con particolare riferimento alle piccole aziende che hanno bisogno di dialogare con un sindacato libero e senza compromessi politici.

Sicuro di poter offrire anche a queste aziende e ovviamente ai lavoratori che ne fanno parte, ritengo che questa sia la strada più giusta per rompere i vecchi schemi e instaurare un'azione sindacale più a contatto con la vita delle aziende, in funzione del benessere dei lavoratori.



# REPORT POLITICO

## LA RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

«La Pubblica amministrazione finora era percepita come un ripiego o, peggio, un ammortizzatore sociale. Ma adesso la musica è cambiata. Rigenerare la macchina amministrativa, anche agli occhi della Commissione Ue, è la chiave del nostro rinascimento post-pandemico. Siamo entrati in un'altra Italia, dentro un'altra Europa. E la Pa ha bisogno di tutti: ha bisogno di 100mila persone all'anno del turn over ordinario, e in aggiunta di decine di migliaia di ingegneri, informatici, professionisti della contabilità e della rendicontazione, giovani da affiancare a figure più mature. Il tutto in una concorrenza difficile, e benvenuta, con un mercato privato rivitalizzato dallo stesso Pnrr, perché le semplificazioni normative e il nuovo clima del Paese riaccenderanno gli investimenti privati, e quindi l'offerta di lavoro nelle aziende. In cinque anni si possono mobilitare fino a mille miliardi tra fondi pubblici e privati».

Con queste parole, il Ministro della Funzione Pubblica **Renato Brunetta** ha sintetizzato programmi e obiettivi che aveva tracciato sin dal suo insediamento. E' bene ricordarle, come un promemoria, per verificare strada facendo cosa sarà fatto e cosa invece no. Ma soprattutto, valutare il come.

Ebbene, almeno sulla carta, le prime tre lettere del famoso alfabeto della riforma sono state impiantate:

L'Accesso è stato rivoluzionato prima con la riforma dei concorsi pubblici ordinari - sbloccati, semplificati e digitalizzati - e poi con l'apertura del portale per il reclutamento dei profili Pnrr.

La Buona amministrazione è stata perseguita con il decreto semplificazioni: snellimento delle procedure autorizzatorie

Al Capitale umano pubblico è stato garantito, sempre in linea teorica, ricambio, formazione, mobilità, valorizzazione del merito, attraverso il decreto Reclutamento.

Più in dettaglio, le misure sin qui approvate sono le seguenti.

1. **conversione in legge (l. 28 maggio 2021, n. 76)** del d.l. 1° aprile 2021, n. 44 (c.d. decreto Covid), che ha innovato le modalità di svolgimento dei concorsi pubblici secondo i principi della digitalizzazione, celerità e trasparenza (art. 10).

2. **conversione in legge (l. 29 luglio 2021, n. 108)** del d.l. 31 maggio 2021, n. 77 (c.d. decreto Semplificazioni-bis) che ha introdotto forti misure di semplificazione amministrativa in alcuni dei settori oggetto del Pnrr, quali la transizione ecologica ed energetica e la green economy, le procedure di affidamento degli appalti pubblici, alcune disposizioni relative al procedimento amministrativo (il c.d. silenzio assenso, il potere sostitutivo e l'annullamento d'ufficio) infine, la transizione digitale e l'innovazione tecnologica.

3. **conversione del c.d. decreto reclutamento (legge n. 113/2021)** che completa, almeno dal punto di vista normativo, il processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Pnrr. In primo luogo, si definiscono nuove modalità fast track per il reclutamento da parte delle pubbliche amministrazioni titolari di progetti inseriti nel Pnrr (si applica la modalità concorsuale di cui all'art. 10 del d.l. n. 44/2021) di figure tecniche ad alta specializzazione a tempo determinato (36 mesi rinnovabile una sola volta e non oltre il 2026) che dovrà avvenire in tempi certi (100 giorni) e attraverso modalità semplificate (una prova scritta in modalità digitale). I tecnici selezionati saranno dedicati al supporto della gestione e attuazione dei progetti previsti nel Pnrr con contratti la cui risoluzione per giusta causa dipende dal conseguimento dei traguardi e degli obiettivi intermedi dei progetti medesimi.

## 1. **Concorsi pubblici**

La riforma Brunetta ha cambiato totalmente il reclutamento del personale della Pubblica Amministrazione, avviando lo sblocco dei bandi di concorso in atto e la creazione di nuovi concorsi, per assicurare il turnover nella PA. A seguito delle numerose proteste sollevatesi da più parti, comprese le nostre, il Governo si è deciso a revisionare in molti aspetti il decreto, durante l'iter di conversione in legge, con particolare riferimento all'articolo 10 del Dl, che riguarda la questione della valutazione dei titoli.

L'emendamento del Governo approvato va appunto a modificare uno degli aspetti più controversi della riforma: la possibilità di utilizzare la valutazione di titoli come preselezione per l'accesso alle prove d'esame, che è certamente una buona notizia per tutti gli aspiranti partecipanti ai prossimi concorsi, dopo le proteste che si erano sollevate al momento dell'emanazione del Decreto proprio sulla valutazione dei titoli. Ricordiamo che l'articolo 10 del Dl 44/2021 aveva introdotto un nuovo regime per lo svolgimento dei concorsi pubblici:

- una sola prova scritta e una prova orale per il reclutamento del personale non dirigenziale;

- l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale;
- una fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti ai fini dell'ammissione alle successive fasi concorsuali.

Il punto più discusso dell'articolo 10 è stato il punto "c)", che parla proprio della valutazione dei titoli, che sostituisce la preselezione. Nel testo si legge inoltre che:

"I titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possono concorrere alla formazione del punteggio finale."

Da qui si sono originate le proteste, comprese le nostre, in quanto una valutazione dei titoli valida come preselezione penalizza fortemente chi si affaccia per la prima volta alla vita lavorativa e chi non ha potuto accedere a titoli di formazione ulteriori.

Il testo del DI 44/2021, coordinato con la legge di conversione 28 maggio 2021 n. 76, ha così cambiato il punto c):

c) per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica, una fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite, ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali;

c-bis) conformemente a quanto disposto dall'articolo 3, comma 6, lettera b), numero 7), della legge 19 giugno 2019, n. 56, i titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possono concorrere, in misura non superiore a un terzo, alla formazione del punteggio finale.»

La modifica dovrebbe quindi fornire una soluzione più equa e prevedendo che la valutazione dei titoli sia solamente per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica o amministrativa.

Purtroppo, i primi concorsi svolti hanno presentato tutta una serie di problematiche che, sebbene solo in parte si colleghino alla riforma, hanno gettato lunghe ombre sull'ottimismo di Brunetta. Il caso più clamoroso è quello del concorso Coesione per 2800 tecnici al Sud dove, nonostante l'adesione di tantissimi candidati, pochissimi sono stati i partecipanti – proprio a causa della preselezione per titoli e competenze - tanto da non riuscire a colmare i posti messi in palio.

A tale proposito, il Ministro ha dato la colpa alla poca attrattiva della proposta contrattuale, ovvero, uno stipendio troppo basso, solo 1.400 euro lordi, per un lavoro troppo qualificato e per un tempo determinato. Ma il vero problema è tale concorso, per i requisiti che richiedeva, si rivolgeva di fatto a professionisti di 30-40 anni e non a neolaureati, in parte "tagliati" fuori dalla preselezione per titoli ed esperienze (molti di loro nemmeno ci hanno provato).

Il concorso al Comune di Roma per 1512 posti tra funzionari e dirigenti è stato invece annullato per degli errori nei quiz, di cui non è responsabile il Comune bensì al

Formez PA, che si occupa di quasi tutti i nuovi concorsi digitali, anche quelli dei Ministeri.

Ora, alle porte ci sono molti altri concorsi, i cui bandi sono stati riscritti alla luce delle nuove regole, eliminando la prova preselettiva e prevedendo una sola prova scritta e una valutazione per titoli; però resta il legittimo dubbio su quanto possa essere adeguato un concorso che deve selezionare i “migliori talenti” che preveda un semplice quiz con domande a risposta multipla.

Quel che sembra certo è che se non si assisterà a un rapido cambio di passo nel sistema di reclutamento, nei prossimi mesi assisteremo ad altrettanti fallimenti che mettono in predicato l’attuazione stessa degli interventi legati al PNRR, che prevede il reclutamento di 24 mila professionisti.

Comunque, secondo alcune stime del Dipartimento della Funzione Pubblica, grazie alla riforma dei concorsi pubblici si potranno portare a termine più di 110 mila assunzioni nella Pubblica Amministrazione. In buona parte si tratta di assunzioni previste da concorsi già banditi e conclusi o da concludere (es. concorsi scuola). Circa 6 mila sono invece i posti di lavoro da destinare a concorso nel 2021 nelle amministrazioni centrali e negli enti pubblici non economici. A ciò si aggiungono i 50mila posti di lavoro nella Pubblica Amministrazione autorizzati dalla legge di Bilancio 2021 che comprendono sia le stabilizzazioni di personale (trasformazioni di contratti a tempo indeterminato), sia i nuovi concorsi nella Pubblica Amministrazione per 29.600 assunzioni autorizzate dalla legge di Bilancio per il periodo 2021-2024, sia i concorsi degli enti locali, università e altri istituti di istruzione, aziende sanitarie locali e altre istituzioni sanitarie.

In proposito, l’unica cosa da dire è: staremo a vedere e saremo pronti ad intervenire.

## 2. **Decreto Semplificazioni-bis**

E’ innegabile che questo decreto abbia sbloccato una serie di situazioni importanti, soprattutto per quanto riguarda gli appalti pubblici, ed abbia altresì migliorato l’impianto dei ristori, con l’aggiunta di nuove risorse, senza dimenticare gli interventi a sostegno all’economia e per l’abbattimento dei costi fissi delle imprese.

Però, all’atto della firma della legge di conversione, il Presidente della Repubblica ha lanciato un monito importante, con una lettera al Governo e al Parlamento. Per il capo dello Stato alcune modifiche al decreto Sostegni bis hanno finalità non riconducibili all’esigenza di contrastare l’epidemia da Covid-19. “Il testo che mi è stato trasmesso – ha detto Mattarella - contiene 393 commi aggiuntivi, rispetto ai 479 originari. Tra le modifiche introdotte ve ne sono alcune che, alla luce del disposto

costituzionale e della giurisprudenza costituzionale, sollevano perplessità in quanto perseguono finalità di sostegno non riconducibili all'esigenza di contrastare l'epidemia e fronteggiare l'emergenza, pur intesa in senso ampio, ovvero appaiono del tutto estranee, per finalità e materia, all'oggetto del provvedimento". "Inserimenti di norme con queste modalità – ha aggiunto - oltre ad alterare la natura della legge di conversione, recano pregiudizio alla qualità della legislazione, possono determinare incertezze interpretative, sovrapposizione di interventi, provocando complicazioni per la vita dei cittadini e delle imprese nonché una crescita poco efficiente della spesa pubblica".

Tra gli altri punti critici segnalati da Mattarella, c'è il ricorso ormai abituale alla prassi del maxiemendamento su cui il governo pone la questione di fiducia. Una prassi, ha ricordato il Presidente, sulla quale si è registrato un monito critico da parte della Corte Costituzionale con sentenza n. 32 del 2014". Per questo, ha spiegato nella lettera Mattarella, "per quanto riguarda le mie responsabilità, valuterò l'eventuale ricorso alla facoltà prevista dall'articolo 74 della Costituzione nei confronti di leggi di conversione di decreti-legge caratterizzati da gravi anomalie che mi venissero sottoposti".

Niente di nuovo all'orizzonte. Il Capo dello Stato ha saggiamente dato rilievo a tutte le storture provocate dalla decretazione d'urgenza, sulle quali sono spesso intervenuto in maniera molto critica, tenendo anche presente che gli iter di conversione dei decreti devono essere necessariamente così veloci da far saltare, praticamente, il passaggio a una delle Camere; ovvero, se un decreto viene assegnato al Senato, gli emendamenti vengono discussi solo in questa sede e la Camera si limita a ratificare il testo licenziato da Palazzo Madama. Un sistema che dà luogo ad una sorta di monocameralismo mascherato, che contrasta decisamente coi principi su cui si basa la nostra democrazia.

### 3. **Decreto Reclutamento**

Gli obiettivi del decreto – che andremo nel tempo a verificare - sono quelli di assicurare ai lavoratori pubblici progressioni di carriera più fluide, basate su nuovi meccanismi di valutazione, di superare i tetti sul salario accessorio per premiare la componente più legata alla produttività, e di dare un forte impulso alla formazione. Al primo impatto, si evince una ulteriore spinta verso i meccanismi adottati dalle aziende private e più precisamente verso un sistema che si reggerà sulle consulenze e le chiamate fatte con curriculum, sul quale non possiamo essere d'accordo. E', questa, una vecchia ambizione di tanti Governi, che per diversi motivi è andata ad arenarsi su scogli insormontabili, riferibili in primo luogo alla struttura stessa della PA, e rispetto alla quale non abbiamo mai mancato di esprimere le nostre perplessità. Ci

vuole tempo, procedendo per gradi e con una scala di priorità che non può essere alterata dalla fretta del fare.

Data la vastità degli argomenti da trattare, ritengo ora opportuno concentrarmi sulle novità introdotte per gli Enti Locali.

- I vincoli di bilancio previsti per le assunzioni negli enti locali dal D.l. 113/2016 art. 9 comma 1 quinquies, possono essere superati per consentire il reclutamento di personale a tempo determinato necessario all'attuazione del PNRR, nonché per l'esercizio delle funzioni di: protezione civile; polizia locale; istruzione pubblica; servizi del settore sociale.

- È prevista la formazione di elenchi idonei all'assunzione di personale negli enti locali, anche in assenza di fabbisogno di personale. Gli elenchi sono formati mediante selezioni uniche, per vari profili professionali e categorie anche per la dirigenza. Gli enti locali potranno attingere ai predetti elenchi per la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità. In caso di più soggetti interessati ad una assunzione, l'ente potrà procedere a valutare le candidature secondo le modalità semplificate previste dall'art. 10 D.l. n. 44/2021 per la formazione di una graduatoria di merito. La selezione tra più candidati interessati all'assunzione potrà avvenire mediante prova selettiva scritta o orale. Gli elenchi sono aggiornati annualmente e la permanenza nell'elenco ha la durata massima di 3 anni. Gli elenchi possono essere utilizzati per la copertura dei posti vacanti in organico a causa del passaggio diretto dei dipendenti da un'amministrazione all'altra.

Questa sorta di gestione associata, demandata anche all'esterno, potrebbe consentire di creare delle convenzioni tra molti enti, anche con estensioni territoriali importanti, garantendo una maggior efficacia nella copertura del proprio fabbisogno di personale ed una riduzione dei costi di gestione.

- Mobilità – Tra il testo iniziale del decreto e quello della legge di conversione vi sono state delle sostanziali modifiche su questo istituto, che comunque non fuggono del tutto le problematiche che possono derivarne per i comuni più piccoli.

Partendo dal decreto, con il comma 7 dell'art. 3 è stato soppresso il "previo assenso" dell'amministrazione di appartenenza alla domanda di mobilità dei dipendenti pubblici; in particolare, la norma è intervenuta sul testo dell'art. 30, comma 1, del d.lgs. 165/2001 (TUPI) che disciplina l'istituto della mobilità volontaria prevedendo che "le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'art. 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento". Il nulla osta dell'amministrazione di appartenenza, che nel sistema vigente fino all'8 giugno 2021 era la regola, divenne l'eccezione: la lett.

b) del comma 7 dell'art. 3 del decreto legge ha, infatti, aggiunto ulteriori periodi al comma 1 dell'art. 30 del TUPI specificando che "è richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza" in 3 casi: se si tratta di posizioni infungibili, se la mobilità riguardi personale assunto da meno di tre anni o se l'amministrazione presenti carenza di organico superiore al 20% nella qualifica corrispondente a quella del richiedente.

Su tale assetto normativo, che aveva suscitato aspre critiche da parte delle associazioni degli enti locali e aveva destato forti perplessità anche nella nostra O.S., paventando il concreto pericolo di uno svuotamento degli organici in grado di rendere carta straccia i piani triennali di fabbisogno del personale e, paradossalmente, vanificare la finalità del decreto sull'accelerazione dell'attuazione del Pnrr, è intervenuta la legge di conversione che ha confermato - con qualche precisazione sulle fattispecie di eccezione - l'impianto originario per tutte le pubbliche amministrazioni e ha, invece, introdotto un regime del tutto peculiare per gli enti locali che trova la sua fonte nei nuovi commi 7-bis e 7-ter dell'art. 3 del decreto legge convertito dalla legge n. 133 del 6 agosto 2021.

Dispone, l'art. 7-bis: "All'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il co. 1 è inserito il seguente: 1.1. «Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano agli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100. Per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale di cui al comma 1 è stabilita al 5 per cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale è fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente »).

La conseguenza di tale disposizione è l'esclusione dei dipendenti degli enti locali con organico fino a 100 dipendenti a tempo indeterminato dalla mobilità volontaria, istituto che trova la propria disciplina nel comma 1 dell'art. 30 del TUPI che, appunto, non si applica più a tali enti. Il punto critico è che in questi enti, stando alla norma letterale, sarebbe esclusa la mobilità volontaria sia in uscita che in entrata, con pesanti ricadute in termini gestionali che impedirebbero, soprattutto nei piccoli enti che ne hanno più bisogno, il reclutamento di personale con questa modalità. Una situazione che contrasta con la ratio della norma, ovvero escludere, per tali Enti, la sola mobilità in uscita senza il previo assenso dell'Ente Locale, come si evince peraltro dagli altri periodi della disposizione stessa che introducono criteri restrittivi in tal senso per gli altri enti locali. L'ANCI si è fatta carico della questione ed ha elaborato una proposta di modifica "da inserire nel primo provvedimento utile", inviandola alla Funzione Pubblica.

- Ulteriori norme sono introdotte per sopperire alla carenza di segretari comunali e vicesegretari comunali per un numero di unità pari al 100% di quelle cessate dal

servizio nel corso dell'anno precedente. Il periodo in cui il vicesegretario può restare in funzione, in attesa della nomina del segretario comunale passa da dodici a ventiquattro mesi.

## RINNOVO CCNL FUNZIONI LOCALI

Sull'atto di indirizzo approvato dai Comitati di Settore e trasmesso all'ARAN l'8 settembre scorso la prima considerazione da fare è che dà sviluppo al proposito di **proseguire sulla strada aperta dallo scorso contratto**, dove vennero lasciate in sospeso alcune questioni di una certa importanza, e recepisce nel contempo gli intendimenti del Ministro Brunetta, dando vita a un quadro programmatico che ha molti punti di contatto con la piattaforma da noi presentata nel gennaio scorso.

Ecco allora che in apertura viene ribadita, per l'ennesima volta, la necessità di dare "risposte alle richieste di **fabbisogni di nuove professionalità** e all'esigenza di **valorizzare le competenze** dimostrate dai dipendenti", anche attraverso "un intervento della contrattazione collettiva sul sistema di classificazione del personale per rafforzare l'organizzazione e l'azione amministrativa".

In questo contesto, afferma l'atto di indirizzo, "nell'ottica di rafforzamento dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, la contrattazione collettiva dovrà porsi l'obiettivo di rafforzare il ruolo di specifiche posizioni e ruoli non dirigenziali dell'area delle posizioni organizzative per i quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale ed amministrativa e/o più elevate competenze professionali o specialistiche, attraverso la valorizzazione delle professionalità dell'attuale sistema di classificazione del personale che abbiano dimostrato maggiori competenze organizzative e gestionali e/o tecnico-specialistiche, a cui siano conferiti incarichi implicanti più elevate responsabilità gestionali ed amministrative o maggiori livelli di autonomia professionale."

Tali indicazioni trovano una sostanziale corrispondenza con **le proposte che ormai più di due anni fa avevamo formalizzato presso la Commissione Paritetica** per la classificazione del personale. Ricordiamo che nel nostro documento avevamo per l'appunto richiesto di effettuare l'analisi di alcune specificità professionali, ai fini della loro valorizzazione, con particolare riferimento a:

- educatori professionali (asili nido, servizi sociali, socio-pedagogici),
- assistenti sociali,
- personale tecnico (geometri, ingegneri, architetti, ecc.)

- avvocati degli uffici legali, di cui va istituito il ruolo professionale.

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

Per quanto riguarda gli "**Ulteriori indirizzi in materia di posizioni organizzative**", secondo l'Atto dovrebbe essere prevista "la facoltà, per gli Enti, di stabilire, attraverso misure regolamentari, momenti di verifica degli obiettivi anche con cadenza annuale o infra-annuale, in coerenza con il sistema di valutazione, anche al fine di una eventuale revoca anticipata." A questo proposito – fermo restando quanto stabilito nello scorso contratto sulla costituzione e l'utilizzo del Fondo inerente - noi chiediamo una **maggiore stabilità della P.O.** nel momento in cui si raggiungano determinati obiettivi e che le eventuali revoche degli incarichi debbano essere attuate almeno a scadenza triennale, anche per evitare che le figure professionali coinvolte debbano trovarsi costantemente sotto esame e diventare il capro espiatorio delle carenze dell'amministrazione.

Sulla **Progressione economica** troviamo riscontro della nostra richiesta di revisione, superando i vecchi sistemi basati sul principio della percentuale di categoria e semplificando la procedura, anche con la definizione di criteri di facile ed univoca applicazione. Giusta anche l'idea dei Comitati che, ferma restando l'attuale correlazione con la valutazione individuale, che dovrà continuare ad essere l'elemento caratterizzante dell'istituto, debba essere previsto un limitato riequilibrio, per rendere il sistema di progressione maggiormente inclusivo.

Al contrario, non siamo d'accordo col "prevedere la possibilità di introdurre un numero massimo di passaggi nell'arco della vita lavorativa", perché l'obiettivo di favorire la sostenibilità economico-finanziaria e l'equilibrio del sistema è pienamente perseguibile attraverso i Piani di fabbisogno del personale e i Piani delle performance. E, in ogni caso, se alla base della P.E. deve esserci il riconoscimento della qualità del lavoro, delle esperienze e delle professionalità acquisite dal lavoratore, sarebbe assolutamente castrante nei suoi confronti limitarne le possibilità di miglioramento stipendiale.

Seguendo l'ordine di esposizione dell'Atto di indirizzo, siamo poi del tutto contrari alle previsioni per gli istituti normativi Pausa, dove si propone addirittura la riduzione del tempo di pausa a soli 10 minuti ai fini del solo recupero fisico, e Percentuali massime per i rapporti di lavoro flessibile, la cui estensione darebbe ulteriore linfa al precariato.

Per quanto riguarda gli altri punti, condividiamo in linea di massima quanto previsto e pertanto non mi dilungo su questo, rimandando alla lettura del testo dell'Atto che abbiamo messo in cartella. Sul tema Smart Working, però, sono necessarie alcune riflessioni, che vanno oltre la logica indicazione data dall'Atto di valutare in sede di contrattazione gli istituti che possono essere revisionati rispetto alla prestazione lavorativa non in presenza.

## SMART WORKING

La mia posizione sullo Smart Working la conoscete tutti e sarebbe tedioso ripeterla ancora una volta. Ciò che conta è che su questa linea si stanno affiancando un po' tutti. Un tempo sbandierato come irrinunciabile scialuppa di salvataggio, tanto da essere applicato addirittura in assenza degli accordi individuali previsti, **il lavoro agile viene ora considerato, non solo da Brunetta, una pericolosa zavorra**. Anche se i protagonisti sono diversi, Conte-Dadone da un lato, Draghi-Brunetta dall'altro, questo ondeggiamento dei governi mi piace poco, perché testimoniano mancanza di equilibrio. In altri termini, se Conte-Dadone tendevano ad istituzionalizzare una situazione dettata dall'assoluta emergenza del Covid, senza aver fatto le opportune valutazioni sull'effettiva sostenibilità tecnica e logistica di tale svolta, Draghi-Brunetta puntano solo alla produttività e per questo ritengono che lavorare da casa diminuisca la portata dei risultati a livello di PIL.

Purtroppo, mancano dati certi sull'efficacia o meno dello smart working in periodo di pandemia. Né ci aiuta molto sapere che, secondo i dati dell'Osservatorio sull'innovazione digitale della School of management del Politecnico di Milano, oltre la metà dei lavoratori pubblici che hanno operato in smart working durante la pandemia ha raggiunto gli obiettivi. Perché sorge una domanda senza risposta: "oltre la metà" sono pochi o tanti?

Certamente, non dobbiamo nasconderci le **problematiche incontrate da coloro che hanno utilizzato il lavoro agile**. Gli enti che in passato lo avevano applicato o che avevano investito di più sui processi di informatizzazione e di riorganizzazione dei servizi probabilmente hanno incontrato minori difficoltà perché più abituati ad operare in maniera standardizzata, con obiettivi assegnati, misurabili, valutabili e quindi soggetti a monitoraggio continuo. Gli enti che invece non erano abituati ad operare in questo modo sicuramente hanno riscontrato maggiori difficoltà iniziali. Ciò non toglie che abbiano acquisito nuove esperienze e compreso anche i vantaggi che possono trarsi con il lavorare da remoto e con obiettivi predefiniti.

Un bilancio della situazione va effettuato però pensando anche al personale: alcuni dipendenti hanno manifestato problemi di connessione, scarsi contatti con i colleghi e con la dirigenza anche quando si manifestavano situazioni di necessità, sovraccarichi di lavoro continui, necessità di disconnessione. Altri magari hanno approfittato dei minori controlli posti in essere e non hanno assicurato il disbrigo di quell'attività costante che invece in ufficio veniva svolta regolarmente. Ma la responsabilità è anche della dirigenza che non sempre ha gestito il rapporto in maniera ottimale.

In definitiva, ritengo che l'esperienza dello smart working nel settore pubblico **non debba essere del tutto dispersa**, dato che nell'ultimo anno e mezzo ha permesso alla macchina pubblica di non fermarsi e ha riportato al centro la necessità di digitalizzare un sistema non ancora al passo con i tempi. Soprattutto per quelle categorie di lavoratori che presentano particolari situazioni personali – fragili, disabili, caregiver, ecc. – poter lavorare da casa costituisce un'opportunità da non cancellare, anche perché esistono effettivamente delle mansioni che possono essere svolte tranquillamente da casa con gli strumenti informatici.

Dunque, se l'eliminazione della regola che voleva che il 50% degli statali "smartabili" lavorasse da remoto era quantomeno doverosa alla luce dei fatti e se comunque stabilire una quota minima a priori potrebbe vincolare eccessivamente gli Enti Locali, soprattutto quelli più piccoli, eliminare del tutto l'istituto sarebbe un errore. Meglio, come ho sempre detto, lasciarlo vivo come "opzione" a cui il lavoratore può ricorrere nei casi di necessità, e di opportunità, stabiliti dalle norme.

In ultima analisi, bisogna considerare che il ritorno generalizzato al lavoro in presenza per tutti, con piccole percentuali di dipendenti destinati al lavoro agile, non è in linea con i processi di riforma che ci vengono richiesti e che ci vedono coinvolti attraverso il PNRR.

Ora, come si legge nell'Atto, "in occasione del rinnovo del CCNL dovranno essere individuati gli istituti contrattuali in relazione ai quali possa rendersi opportuno un adattamento rispetto alla prestazione lavorativa resa non in presenza". Affermazione molto soft, che disegna un quadro ipotetico, o per meglio dire "preventivo", per far sì che all'occorrenza lo smart working sia applicabile senza dubbi interpretativi da parte dell'Ente, il quale potrà stabilire autonomamente quanti lavoratori possono lavorare da remoto senza che ciò crei disservizi. Purchè, lo ribadisco, ci sia una concertazione con le parti sindacali.

## RAPPORTI CON LA CISAL

Alla CISAL – nostra Confederazione di riferimento – chiediamo di attenzionare quelle che sono le richieste della nostra Federazione sui tavoli Confederali e istituzionali, per rendere più incisiva la nostra azione sindacale.

Infatti, negli ultimi tempi abbiamo avvertito in maniera ancora più forte l'atteggiamento di indifferenza, e a volte di ostilità, che il Governo mantiene nei confronti della Confederazione, facendo apparire sempre solo i soliti CGIL-CISL-UIL sui temi che riguardano la vita sociale ed economica del nostro Paese, rispetto ai quali siamo assolutamente in grado di avanzare proposte concrete e confacenti.

FIADEL e CSA, infatti, sono da sempre impegnate ben oltre il fronte sindacale, considerando che le battaglie a sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici debbano portare a proposte sostenibili e per questo non possiamo non tenere conto della realtà italiana nel suo complesso, soprattutto oggi che abbiamo a che fare con le conseguenze della pandemia.

In questo contesto, dobbiamo anche rafforzare tutto ciò che in questi anni abbiamo portato avanti contro le politiche scellerate di CGIL-CISL-UIL che, evidentemente, perseguono altri interessi rispetto a quelli prettamente sindacali.

Concludo esprimendo la certezza che il Segretario Generale CISAL Francesco Cavallaro saprà cogliere la voce unanime emergente da questo Consiglio Nazionale e portare avanti le istanze che da esso emergeranno.

## CONCLUSIONI

**FIADEL e CSA proseguono verso il loro obiettivo di crescita e di appartenenza a quelle che sono le uniche figure deputate a prestare la loro fiducia nella nostra Organizzazione, vale a dire i lavoratori e le lavoratrici dei comparti che noi orgogliosamente rappresentiamo.**

**Saremo vigili su tutte le criticità che emergeranno dai vari contratti, affinché l'approssimarsi della nuova era del cambiamento del lavoro pubblico e privato porti dei miglioramenti rispetto al passato e non crei disfunzioni di ruoli e compiti, né discriminazioni fra i lavoratori.**

**Infine, vi chiedo di dare il massimo supporto – come sempre avete fatto – per far sì che la nostra Organizzazione diventi vero punto di riferimento nell'evoluzione di tale processo, ponendosi come alternativa a chi, in questi anni, con superficialità ha permesso ai vari politici di fare il bello e il cattivo tempo nel mondo del lavoro, dimenticando che il loro unico, vero obiettivo deve essere quello di difendere tutti i lavoratori e lavoratrici, i quali, proprio per questo si stanno rivolgendo a noi con entusiasmo e grandi aspettative.**

**DIAMO FORZA ALLA FIADEL E AL CSA!**

**E Buon Lavoro a tutti.**

