2022: un anno straordinario che ha reso ancora più grande la nostra Federazione

Il 2022 è un anno che passerà alla storia della nostra Organizzazione Sindacale. Le elezioni RSU, che hanno visto confermare il ruolo leader del CSA fra i sindacati autonomi; il rinnovo del CCNL Funzioni Locali, che ha rivoluzionato la precedente impalcatura venendo incontro alle esigenze degli enti e dei lavoratori; il Corso di formazione che abbiamo svolto il 7 dicembre per illustrare le novità di questo contratto, con la partecipazione di circa 700 persone in presenza e da remoto; l'intesa raggiuta nel settore Igiene Ambientale per unificare i contratti pubblico/privato, che ha reso immediatamente operative le novità di ordine economico e normativo introdotte e che ora attende un'ultima fase di perfezionamento di taluni istituti.

Tutti avvenimenti di straordinaria importanza in chiave presente e futura, di cui ci riteniamo orgogliosamente protagonisti, anche in ragione delle tante difficoltà che abbiamo dovuto affrontare, sia rispetto a fattori esogeni come gli strascichi del Covid e l'incalzante crisi economica, sia in conseguenza alle fuoriuscite dal lavoro provocate da Quota 100 e dalle altre soluzioni di prepensionamento adottate in questi anni. Questioni che, ovviamente, riguardano tutti i sindacati, ma la cui incidenza cresce in maniera inversa rispetto al numero delle deleghe e dei voti RSU rilevati.

Alla luce di queste considerazioni, le tabelle che leggerete nelle pagine successive testimoniano l'eccellente performance del CSA, che risulta essere il miglior sindacato in assoluto in termini di incremento percentuale della rappresentatività dal 2018 al 2022.

Per quanto riguarda il settore Igiene Ambientale, vige ancora l'intesa raggiunta fra parti datoriali e sindacati rappresentativi del dicembre 2021 per il posticipo "sine die" delle elezioni RSU, che ad oggi non sono ancora state programmate.

Per entrambi i settori, il 2022 è stata la grande stagione dei rinnovi contrattuali. Facendo una vera e propria corsa contro il tempo, le trattative per il CCNL Funzioni Locali si sono concluse il 4 agosto, mentre la firma definitiva è arrivata il 16 novembre, dopo l'espletamento di tutte le verifiche del caso da parte degli organismi preposti. Nel campo dell'Igiene Ambientale, sono state fissate tre tappe separate per un rinnovo che può dirsi epocale, visto che si è finalmente riusciti ad unificare i contratti pubblico e privato, come fortemente voluto dalle OO.SS., con la FIADEL in prima linea. Qui il lavoro è stato ancora più difficile, ricordando la rottura verificatasi nel settembre 2021. Il 18 maggio 2022 è stata raggiunta l'intesa che ha sancito in maniera definitiva l'unificazione dei contratti e ha risolto la parte economica.

Questo duplice risultato raggiunto, comunque, non costituisce un punto di arrivo, bensì l'ennesimo trampolino di lancio verso traguardi ancora più importanti, di cui la nostra Federazione non ha mai fatto fatica a farsi carico. Giorno dopo giorno, dobbiamo impegnarci sui territori per mantenere salda la base dei lavoratori e possibilmente ampliare il numero dei nostri iscritti, proponendoci come sempre alternativa seria, valida e costruttiva ai confederali e, al tempo stesso, come sindacato leader tra gli autonomi.
Sul fronte nazionale, la Segreteria Generale mantiene la sua caratteristica di "cantiere aperto", per raccogliere tutte le idee, le proposte e le problematiche presentate dalle Segreterie e dai Dipartimenti e tradurle in azioni politiche.

Il cambio di Governo dopo le elezioni del settembre scorso ha mutato equilibri e scenari. Noi, come organizzazione da sempre svincolata dai partiti, non abbiamo avuto la necessità di ricominciare da zero. Al contrario, abbiamo potuto dare continuità ad una azione di confronto con gli organismi istituzionali leale, cosciente, propositiva, senza alimentare inutili polemiche e contrasti, come spesso usano fare i confederali per alimentare i consensi. Eppure, le spaccature createsi fra CGIL e UIL da un lato, e CISL dall'altro, sia sull'ultima che sulla precedente Legge di Bilancio, sono il sintomo di una unità sindacale che si sta sgretolando, direi soprattutto a causa delle smanie mediatiche di Landini, che cerca di riconquistare telecamere e microfoni affidandosi ad un confuso populismo di sinistra che, evidentemente, non convince nemmeno i lavoratori, tanto è vero che gli scioperi del 2021 e del 2022 hanno avuto risultati piuttosto modesti. E, come

è stato detto giustamente da qualcuno, uno sciopero che fallisce non fa altro che dare spazio alla controparte riducendo, di fatto, la credibilità dei soggetti che lo hanno proclamato.

Noi non possiamo imporci come alternativa globale, in quanto i nostri interessi si concentrano sugli enti locali e sull'igiene ambientale, dove per altro le relazioni fra i sindacati sono molto differenti. Però, noi ci caratterizziamo per uno stile diverso, che è riconoscibile ovunque. Chi, tra i sindacati autonomi, ha tentato di scavarci la terra sotto i piedi nel corso dell'ultima campagna RSU, anche con metodi discutibili, ha finito per raccogliere un pugno di mosche. Chi, più in alto, continua a snobbarci, perde di volta in volta terreno. Mi piacerebbe tanto sapere quanti lavoratori si iscrivono ai sindacati solo per usufruire dei servizi che offrono e non per spirito di bandiera. Ma intanto ho l'orgoglio di dire che tutti quelli che si iscrivono alla nostra Federazione lo fanno con la massima consapevolezza e con la convinzione che si possa dare una nuova impronta all'azione sindacale.

RELAZIONE SINDACALE/CSA

ELEZIONI RSU

La maggior parte del lavoro svolto dalla Segreteria Generale nel 2022 non poteva che essere direzionata verso le elezioni RSU. Non starei qui a riepilogare per filo e per segno tutto quello che abbiamo fatto, in quanto ne ho parlato e scritto più volte. Due aspetti, comunque, vanno sottolineati.

Il primo è che, in fase di campagna elettorale, ho sempre cercato di tenere alta la guardia delle Segreterie, a fronte delle incertezze, che sono durate a lungo, sulla data di svolgimento delle elezioni, a causa delle richieste di rinvio fatte da altri sindacati, che io considero una chiara manovra di disturbo. Sta di fatto che tutti i tentativi fatti tramite il Milleproroghe sono andati a vuoto, come immaginavo, e se non altro abbiamo evitato di perdere tempo prezioso aspettando le decisioni dall'alto.

Il secondo è stato il grande lavoro che la Segreteria Generale ha dovuto svolgere, dietro le quinte, per affrontare i numerosi problemi presentatisi prima e dopo le votazioni, a cominciare dal solito menefreghismo degli enti, molti dei quali affrontano la questione col massimo disimpegno. Qui chiamo in causa gli organismi istituzionali, che dovrebbero esercitare pressioni e controlli maggiori su di essi, invece di lasciare la patata bollente in mano ai sindacati. È vero, qualcuno dirà, che in questo pantano ci si finisce tutte le volte e dovremmo essere ormai abituati. Ma per noi che dobbiamo rincorrere anche il singolo voto – soprattutto in questa tornata, dove un altro sindacato ha cercato di fare il gioco sporco per toglierci terreno – ci siamo caricati un super lavoro, insieme alle Segreterie territoriali, per arrivare al traguardo sperato.

Come sapete, non mi piace fare le pagelle dei bravi e dei meno bravi. Certe valutazioni le affronteremo singolarmente anche in questi giorni. L'importante è ciò che risulta dalle tabelle che vado a proporvi.

DELEGHE						
	2015	%	2018	%	2022	%
CSA	13.847	**7,16**	14.285	**8,39**	14.184	**9,54**
CGIL	68.354	**35,36**	58.499	**34,37**	49.533	**33,31**
CISL	52.211	**27,01**	46.678	**27,43**	42.004	**28,25**
UIL	32.475	**16,8**	30.124	**17,75**	26.805	**18,03**
DICCAP/CSE	8.326	**4,31**	6.431	**3,78**	4.814	**3,24**
totale deleghe	193.370		170.185		148.687	

Per quanto riguarda le deleghe, abbiamo ottenuto il miglior incremento assoluto rispetto alle ultime due votazioni: + 13,71% sul 2018; + 33,24% sul 2015.

PER CONFRONTO

CGIL - 3,08 / - 5,8

CISL + 2,3 / + 4,6

UIL + 1,58 / + 12,13

DICAPP/CSE - 14,3 / - 24,83

VOTI						
	2015	%	2018	%	2022	%
CSA	24.796	**6,53**	27.401	**7,8**	25.895	**8,41**
CGIL	137.190	**36,15**	123.744	**35,22**	112.128	**36,42**
CISL	105.963	**27,92**	98.128	**27,93**	89.365	**29,05**
UIL	67.943	**17,91**	65.764	**18,72**	57.790	**18,77**
DICCAP/CSE	16.408	**4,32**	13.349	**3,8**	12.546	**4,07**
totale voti validi	379.463		351.373		307.917	

Anche per quanto riguarda i voti ottenuti, il CSA primeggia rispetto agli altri sindacati nelle variazioni percentuali rispetto al 2018 (+7,28) e al 2015 (+28,8).

PER CONFRONTO

CGIL	+ 3,41 / + 0.75
CISL	+ 4% / + 4,05%
UIL	+ 0,27% / + 4,8%
DICAPP/CSE	+ 7,1% / - 5,8%

RAPPRESENTATIVITA'					
	2015	2018	2022	Δ 2018	Δ 2015
CSA	**6,85%**	**8,10%**	**8,97%**	**10,74%**	**30,95**
CGIL	35,76%	34,80%	36,42%	4,66%	1,85
CISL	27,47%	27,68%	28,65%	3,50%	4,3
UIL	17,35%	18,10%	18,40%	1,66%	6,05
DICCAP/CSE	4,32%	3,79%	3,66%	-3,43%	-15,28

Naturalmente, i primati sopra esposti si confermano nelle variazioni di percentuale nella rappresentatività: il CSA è cresciuto del 10,74% rispetto al 2018 e del 30,95% sul 2015. I sindacati della triplice hanno ottenuto incrementi piuttosto contenuti mentre il CSE (in passato presente come DICCAP) è andato addirittura in negativo.

Per chiarezza espositiva, va precisato che gli incrementi percentuali sopra riportati ai dati assoluti di deleghe e voti, che per tutti i sindacati sono in flessione, in quanto, rispetto al 2018 è stato registrato – nel computo generale – un -12,6% delle deleghe e un -12,37 dei voti.

RINNOVO CCNL FUNZIONI LOCALI

Avendone già parlato diffusamente nei mersi scorsi, mi soffermerei solo su alcuni punti salienti. La rivoluzione dei contratti del pubblico impiego voluta da Brunetta ha cambiato tantissime cose per tutti i comparti, anche innovando l'organizzazione e l'ordinamento professionale, al fine di favorire l'accesso nelle amministrazioni di nuove competenze. Stavolta più che mai è stata posta al centro la persona, che non deve essere asservita agli adempimenti, ma al contrario deve essa stessa dare un contributo al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.

Chiaramente, tra il dire e il fare di mezzo c'è sempre… il mare, considerate le problematiche che ho evidenziato nella parte politica di questa relazione. Fin dall'inizio ci siamo preoccupati di elaborare un testo sostenibile da parte degli enti, le cui sofferenze economiche sono ben note. Ma al di là della questione salariale, tutte le riforme introdotte hanno una forte incidenza sulla gestione delle amministrazioni, le quali sono ora chiamate a darsi un nuovo assetto organizzativo pur a fronte della costante carenza di personale. L'ampliamento delle materie oggetto della contrattazione decentrata, comunque, darà a sindacati ed enti la possibilità di trovare le soluzioni più idonee per le rispettive emergenze, o almeno così ci si augura, perché le specificità sono tante e le amministrazioni più piccole hanno difficoltà maggiori ad adeguarsi al rinnovamento voluto già dal governo precedente ed ora ulteriormente sospinto da quello in carica.

L’avvio di una stagione più aperta al confronto fra parte datoriale e parte sindacale era uno dei grandi obiettivi che ci eravamo posti nel predisporre la nostra piattaforma per il rinnovo del CCNL. Ma anche altre proposte da noi avanzate hanno trovato spazio, partendo dai nostri cavalli di battaglia: la valorizzazione delle professionalità interne e l’introduzione di sezioni contrattuali specifiche.

Sul primo versante, abbiamo ottenuto un nuovo sistema di classificazione che si pone l’obiettivo di adattare le aree professionali ai nuovi contesti organizzativi, al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane. In quest’ambito, il CCNL permetterà di avviare le progressioni di carriera (le vecchie progressioni verticali) tenendo conto dell'esperienza acquisita e delle professionalità maturate nel corso degli anni di servizio dai dipendenti, anche in assenza del titolo di studio previsto. L'altro 50% dei posti disponibili deve sempre essere destinato all'esterno, con concorso pubblico.

Per quanto riguarda le ex progressioni orizzontali, l’introduzione dei differenziali stipendiali, come incremento stabile del trattamento economico, garantisce ai lavoratori, dopo il reinquadramento nelle nuove Aree, l'invarianza del trattamento economico e di fatto riapre la progressione per il personale che era già arrivato al massimo della propria carriera.

La creazione delle nuove Sezioni per il personale ordinistico, per il personale educativo scolastico, per gli operatori sanitari e socio-sanitari, oltre che il potenziamento della sezione per la polizia locale, sono tutti passi auspicati, che aprono la strada per un futuro ampliamento ad altre Sezioni, tenendo presente che negli enti ci sono una miriade di posizioni particolari, basti pensare ad esempio agli ufficiali dello stato civile, per i cui diritti ci stiamo battendo da tempo, che richiederebbero attenzioni circostanziate.

A monte di tutto ciò, c’era la necessità di fare in fretta nel chiudere il contratto, per consentire ai lavoratori di ottenere i relativi benefici economici entro la fine dell’anno, anche a fronte dell’incalzare dell’inflazione.

In conclusione, io per primo ritengo che questo Contratto sia soltanto un punto di partenza verso una nuova era dell'impiego negli Enti Locali. D'altra parte, mai come stavolta il lavoro è stato complesso, e mai come stavolta – devo aggiungere – sono emerse dalle altre OO.SS. sedute al tavolo divergenze di vedute così forti, dovute anche alla volontà di tutelare maggiormente questa o quella categoria, nel momento in cui si è trattato di spostare risorse da una parte all'altra per far quadrare i conti.

Ovviamente, non prendiamo tutto per buono in valore assoluto. Da qui in avanti dovremo verificare con la massima attenzione i pregi e i difetti del contratto, alla cosiddetta prova del campo. Come già detto, il rafforzamento delle relazioni sindacali e della contrattazione decentrata ci responsabilizzano e ci valorizzano; ma ora tocca a noi sfruttare a pieno le nuove opportunità che ci sono state date, a livello centrale e territoriale.

Queste giornate assembleari ci danno l'occasione ideale per confrontarci su tutti questi temi e rivedere le nostre strategie sindacali, fermo restando che mi attendo un sostanziale contributo da parte dei Dipartimenti e delle Strutture affinché, alla luce di quanto emergerà dagli enti e dai lavoratori stessi in fase applicativa del nuovo CCNL, siano immediatamente intercettati i relativi punti di criticità per poi elaborare tempestivamente le proposte emendative, che saranno inserite nella prossima piattaforma. Non si pensi che sia troppo presto per parlarne. Anzi, è anche un modo per tenerci impegnati sui territori nelle relazioni coi lavoratori e le lavoratrici, che saranno i primi a sollecitarci – e alcuni lo hanno già fatto – per prenderci carico delle questioni interpretative e delle eventuali che dovessero essere individuate strada facendo.

Ancor prima della firma del CCNL, ci siamo messi all'opera per organizzare il relativo corso di formazione, che rispetto alla volta precedente ho voluto che diventasse un vero e proprio "evento associativo", coinvolgendo con le più moderne tecnologie il maggior numero di dirigenti sindacali, scegliendo una location molto accogliente ed elegante, e facendo affidamento sulle straordinarie competenze del dott. Gianfranco Rucco e della dott.ssa Valentina Lealini, che si sono anche impegnati a rispondere alle domande pervenute successivamente al convegno. Sulla scorta di questo successo, ho intenzione

di rilanciare la vecchia idea di istituire una scuola di formazione per dirigenti sindacali e RSU, di cui parlerò nelle conclusioni di questa relazione.

Altro punto importante è il lavoro dei Dipartimenti. Nel corso della trattativa contrattuale il loro apporto è stato determinante per intervenire, passo dopo passo, sui punti di loro competenza, suggerendomi degli emendamenti che ho provveduto ad inviare all'ARAN prima delle riunioni, per poi illustrarli sul tavolo. Mi compiaccio che questa azione "dietro le quinte" abbia avuto una certa efficacia, dato che diverse di quelle proposte di modifica alle bozze di contratto che abbiamo esaminato di volta in volta sono andate a buon fine.

Particolare non trascurabile è che numerosi esponenti dei dipartimenti, nonché delle segreterie territoriali, hanno seguito le trattative da remoto, potendo così avere la percezione diretta dell'andamento dei lavori ed affinare, di conseguenza, le proposte emendative, dando ad esse maggiori possibilità di essere approvate. Tutti i comparti sono stati toccati, direttamente e indirettamente, dalla trattativa. In primis, quelli che si sono tradotti in sezioni specifiche: Scuola, operatori sanitari e socio-sanitari, tecnici iscritti agli albi, che a mio avviso hanno fatto un bel salto di qualità, oltre naturalmente alla Polizia Locale, per la quale sono scaturite diverse importanti novità. Ma, oltre a ciò, aree tematiche come quelle del Welfare, delle Pari Opportunità e del Precariato hanno attraversato trasversalmente i vari istituti contrattuali, richiedendo da parte dei dirigenti sindacali coinvolti un impegno ancora maggiore. In ogni caso, i contributi da parte di tutti sono stati eccellenti, a prescindere dal fatto che abbiano poi trovato accoglimento o meno sul tavolo di trattativa. Il lavoro svolto, come ho già detto, tornerà utile in futuro.

Per essere sempre all'avanguardia e vicini alle mutevoli esigenze dei lavoratori, non ci si deve mai fermare nel monitoraggio della produzione normativa che riguarda il mondo del lavoro e la realtà degli enti locali e delle istanze che emergono dai lavoratori e dalle lavoratrici. Per questo, chiedo ai Dipartimenti – così come alle Sigle aderenti - di essere sempre più attenti e solerti nel segnalarmi tutte le problematiche che dovessero emergere nel tempo. Per fare un paio di esempi significativi, grazie alle sollecitazioni giuntemi, nel 2022 abbiamo affrontato parallelamente le questioni inerenti, da un lato, i lavoratori fragili e i caregiver, particolarmente penalizzati durante il periodo acuto della pandemia, dall'altro gli ufficiali dell'anagrafe e dello stato civile, che giustamente ambiscono ad un riconoscimento professionale proprio.

Con tutto ciò, ritengo che riusciremo nel tempo a fare un altro salto di qualità nel nostro lavoro sindacale, per proporci sempre più come alternativa ai confederali ed essere più vicini ai lavoratori.

È sotto gli occhi di tutti che la cosiddetta triplice si sta spaccando sui grandi temi della vita politica ed economica del paese, con la CGIL sempre più ansiosa di guadagnare visibilità e consensi, la UIL che cerca di sfruttarne la scia e la CISL che cerca di ragionare con la propria testa, senza però aver ancora trovato un centro di gravità. Noi non ci poniamo in concorrenza con nessuno; piuttosto preferiamo essere coerenti con le nostre idee e le nostre linee programmatiche, le quali vanno anche a colmare i vuoti lasciati dalle tre OO.SS. confederali, ma non necessariamente sono orientate su questo. In concreto, è notorio che esse non nutrano particolare interesse per la realtà degli Enti Locali, o forse è più corretto dire che i loro sforzi si concentrano sui contratti più "visibili", anche a livello di opinione pubblica. Sta di fatto che siamo rimasti noi l'unico vero baluardo dei lavoratori del comparto, avendo sviluppato un bagaglio di competenze certamente superiore e avendo la capacità di intervenire velocemente sui territori. Spetta solo a noi sfruttare questo vantaggio che abbiamo sugli altri sindacati.

La conclusione delle trattative è avvenuta il 4 agosto 2022 con la firma dell'Ipotesi del CCNL 2019/22, divenuto definitivo il 16 novrembre 2022

RAPPORTI CON CISAL

Come sempre, auspichiamo che la nostra confederazione di riferimento, la CISAL, ci appoggi su tutti i tavoli istituzionali e politici. Con il Segretario Francesco Cavallaro – che anche stavolta ha voluto garantirci la sua gradita presenza ai lavori assembleari – abbiamo un rapporto basato sul massimo rispetto e sulla reciproca stima, che ci permette di confrontarci costantemente e di essere in piena sintonia.

LA CISAL, che condivide con noi innanzitutto il fatto di essere libero dalla politica dei partiti e di lavorare esclusivamente in funzione della rappresentanza degli interessi collettivi dei lavoratori, costituisce un vero e proprio valore aggiunto per la nostra attività, a maggior ragione nell'ultimo anno, che ci ha visti in prima linea, insieme, nelle elezioni RSU.

Ora alla CISAL chiediamo con forza maggiori risorse da riversare sui contratti e di potenziare le disponibilità degli enti, che ancora stanno scontando i tanti tagli che hanno subito dai governi precedenti.

La nostra Confederazione dovrà altresì muoversi per una politica di salvaguardia del pubblico impiego nell'ambito degli enti locali, dove il tanto atteso turnover non ha ancora preso il via e gli organici si sono assottigliati a causa dei prepensionamenti.

FIADEL – IGIENE AMBIENTALE

Come è a tutti noto, dopo tanti anni di battaglie, il 18 maggio 2022 si è giunti alla firma Ipotesi di Verbale di Accordo del Settore Igiene Ambientale, poi perfezionata con lo scioglimento della riserva da parte delle Organizzazioni Sindacali il 24 giugno, a seguito dell'approvazione dei lavoratori, che sancisce la nascita del Contratto Unico, valido per il periodo 2022/2024.

In realtà, il Contratto Nazionale non è ancora concluso: nel corso del 2023 andremo a chiudere la terza parte della trattativa, che prevede una serie di punti importanti: l' ambito di applicazione del contratto; la regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetti; la riforma del sistema di classificazione del personale; la revisione ed allineamento del sistema di diritti sindacali; le normative contrattuali in materia di avvicendamento di imprese nella gestione dei servizi e di esternalizzazione dei servizi; i trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale (art. 34 CCNL); le modalità per favorire la destinazione volontaria alla previdenza complementare delle quote maturate dai lavoratori a titolo di aumenti periodici di anzianità.

Nella sintesi che abbiamo predisposto del nuovo contratto sin qui delineato – la cui versione integrale è scaricabile dal sito internet della Fiadel – si ripercorre la storia del lavoro svolto a partire dal 2021, in cui si dà evidenza all'importanza politica del traguardo raggiunto, in un contesto non certo facile, considerando soltanto la divergenza iniziale degli interessi fra parte datoriale e sindacale.

Poiché il Contratto Unico va a inserirsi nel quadro più generale della "Rivoluzione verde e Transizione ecologica" contemplata dal PNRR, è necessario orientare tutti gli istituti contrattuali verso nuovi modelli di sviluppo e di relazioni industriali mirato, al fine di favorire, da un lato, la conseguente crescita delle infrastrutture e della competitività aziendale e, dall'altro, l'ottimizzazione del ciclo della gestione integrata del rifiuto, in prospettiva alle attività di rigenerazione del materiale recuperato (economia circolare ambiente).

Ecco allora che temi quali l'inquadramento degli addetti al trasporto dei rifiuti dal centro di raccolta all'impianto di recupero e la qualificazione degli operatori che saranno inseriti nei nuovi impianti destinati all'economia circolare, richiedono risposte chiare e definite nell'ambito del nuovo Contratto, a cominciare proprio dal sistema di classificazione del personale, la cui ultima stesura risale ormai a una ventina di anni fa e necessita di un ampio aggiornamento, considerata l'emersione di tante nuove figure professionali. Oltretutto, la nuova impiantistica richiede una preparazione specifica da parte del personale, che deve essere compensata dal punto di vista economico.

Su tutti questi temi, è al lavoro una commissione tecnica nazionale formata da tecnici sia datoriali che sindacali, con l'obiettivo di arrivare a conclusione entro l'inizio dell'estate.

Altro fronte sul quale siamo sempre attivi è quello della salute e sicurezza sul lavoro. Grazie all'impegno della Fondazione Rubes Triva, si è giunti a stendere, con la partecipazione dell'INAIL, la cosiddetta Carta di Urbino – presentata nel Festival Internazionale indetto dalla fondazione stessa nel giugno scorso, proprio ad Urbino. A partire dal confronto tra le diverse normative e realtà degli Stati membri dell'Ue, la Carta si concentra sulle problematiche relative al tema della prevenzione, stimolando, al tempo stesso, l'attenzione verso i valori irrinunciabili per l'effettiva tutela della salute, della sicurezza e del benessere di chi lavora. Un traguardo a cui si giunge partendo da una attenta analisi dei processi organizzativi aziendali, con particolare riferimento all'innovazione digitale, ai rischi psicosociali e alla frammentazione del ciclo produttivo.

Il 2 marzo la Carta di Urbino, sede europea per la salute e sicurezza, sarà presentata a Bilbao per un accreditamento e riconoscimento a livello di Comunità Europea.

Nei giorni 21/23 giugno prossimi, Urbino ospiterà la seconda edizione del Festival Internazionale, incentrato sul tema del benessere organizzativo. Anche in questa occasione sono stato invitato al tavolo dei relatori, nella sessione dedicata alla "frammentazione del ciclo produttivo e buona organizzazione".

Sul piano della rappresentanza, FIADEL ha una rappresentatività di circa 22,5%, come risulta dai dati certificati nelle aziende associate Utilitalia e in FISE non sono ancora definitivi; perciò, possiamo affermare che la nostra organizzazione si mantiene nella posizione di terzo sindacato italiano.

Oltre a ciò, la forza della FIADEL è anche l'essere fonte istitutiva negli enti bilaterali Fasda, Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva, Fondo pensione negoziale integrativo Previambiente, nonché parte costituente del Fondo di sostegno al reddito.

Fasda è un Fondo integrativo che fornisce assistenza sanitaria integrativa a tutti i lavoratori dell'Igiene Ambientale, che permette di accedere alle strutture private con oneri pagati dal datore di lavoro.

Rubes Triva è una Fondazione che si preoccupa di sviluppare la formazione dei lavoratori sulla salute e la sicurezza sui posti di lavoro, promuovendo corsi a ogni livello, e collabora con INAIL.

Previambiente è un Fondo di previdenza integrativa a cui i lavoratori liberamente aderiscono versando un proprio contributo e il Tfr; congiuntamente, anche l'azienda versa una quota parte.

Fondo di assistenza al reddito – Istituito presso l'INPS e accreditato dal Ministero del Lavoro - non appena definirà tutte le procedure previste provvederà a dare aiuti alle

aziende in crisi ed a favorire l'uscita anticipata dei lavoratori per motivi di salute o di vecchiaia.

Nel settore, attualmente, abbiamo anche altre possibilità di prepensionamento che sono: la sospensione (istituto previsto dalla Legge Fornero), prorogata sino al 31 dicembre 2023; il Contratto di Espansione, per aziende con almeno 50 dipendenti, a carattere sperimentale fino alla fine dell'anno in corso.

Per quanto riguarda il rinnovo delle RSU, si tratta di una delle materie che dovrà essere definita entro il primo semestre 2023 congiuntamente alla chiusura del contratto, con revisione del regolamento.

In conclusione, per quanto concerne la parte normativa, restiamo in attesa della pubblicazione del nuovo Codice degli Appalti, che porterà numerose novità che investono anche il settore Igiene Ambientale. Proprio per questo, nell'Attivo FIADEL previsto a Rimini, è stata programmata la presenza di un nostro dirigente sindacale esperto in materia che ci darà le prime indicazioni a riguardo.

RELAZIONE POLITICA

Purtroppo, continuiamo a muoverci in uno scenario politico-economico costantemente incerto, per non dire precario. L'inflazione non tende ad attenuarsi e il caro bollette, nonostante gli interventi in Legge di Bilancio, continua ad affliggere famiglie e imprese. Ma l'aspetto peggiore è che, da parte di tutti – come evidenziano autorevoli sondaggi – c'è grande sfiducia in prospettiva futura, e poco importa che la crisi sia diffusa in tutta Europa.

Le preoccupazioni che a livello epidermico avverte la gente comune sono confermate dalle stime della Banca d'Italia e dell'Istat, concordi nel dire che la crescita del PIL in Italia non supererà lo 0,4%, rispetto al 3,8% nel 2022. Più incertezza sull'indice di crescita dell'inflazione. Nel 2022 abbiamo toccato la quota media record dell'8,1%, soprattutto a causa dell'aumento degli energetici (+50,9%); nel 2023 dovremmo scendere a +5,1%, ma c'è anche chi sostiene che supererà il 7%. Molto dipenderà, ovviamente, dall'andamento della guerra in Ucraina, nonché dalle misure di politica di bilancio e degli interventi delineati nel PNRR.

Non mi sento ancora di bocciare un Governo che, bisogna ricordarlo sempre, ha avuto pochissimo tempo per mettere su la Legge Bilancio, ed anche per questo è stato attanagliato da tanti dubbi e ripensamenti, fino a dover imporre il voto di fiducia sia alla Camera che al Senato, per evitare lo sforamento dei tempi.

Ma se da questa legge dovevamo aspettarci una svolta reale rispetto al recente passato, la delusione è davvero molto forte, pur tenendo conto della ristrettezza delle risorse disponibili. Una delusione per altro alimentata dalle mosse successive, anch'esse caratterizzate da retromarce clamorose, probabilmente a causa di conti sbagliati all'origine.

Non voglio aggrapparmi alle questioni più discusse e controverse, come quelle del mancato taglio delle accise; della crescita del divario fra Nord e Sud; del reddito di cittadinanza, la cui riforma è stata solamente abbozzata creando solo malcontento in chi lo percepisce; dell'accorpamento degli istituti scolastici, con conseguente taglio dei dirigenti e disagio per alunni e famiglie; dell'esiguità delle risorse destinate ai giovani; delle mancate risposte ai tanti problemi della sanità, che erano e restano sul tappeto.

La Meloni si vanta delle “100 azioni in 100 giorni”, il che è pur vero dal punto di vista strettamente numerico, e se vogliamo anche dal punto di vista sostanziale, considerando gli interventi sui temi della sicurezza, dell’immigrazione, della lotta alla mafia. D’altra parte, di benefici concreti per aiutare le famiglie italiane meno abbienti a contrastare il continuo aumento dei prezzi al consumo non se ne sono ancora avuti, taglio delle bollette a parte, che però riguarda più le imprese. Per fortuna che il prezzo del gas sta scendendo da solo…

Tornando alla Legge di Bilancio, preferisco invece soffermarmi sulla stravagante scelta di

non stanziare fondi per i rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024, preferendo invece introdurre un emolumento una tantum per il 2023 di un miliardo di euro che, alla resa dei conti, equivale solo all’1,5% dello stipendio medio, e che per gli stipendi più bassi si riduce a pochi spiccioli. Va bene che nel frattempo c’è stato l’aumento dal 2% al 3% del taglio del cuneo fiscale per chi guadagna fino a 25.000 euro, ma se andiamo a rapportare il tutto col dato dell’inflazione (+11,6% a dicembre su base annua) notiamo che questi provvedimenti sono davvero poca cosa.

Allora, tanto per cominciare va ricordato che quel miliardo riguarda solo le Funzioni Centrali, mentre “enti territoriali, sanità e università dovranno trovare nei propri bilanci altri 800 milioni circa indispensabili a far scattare l'adeguamento automatico” (scritto testualmente sul sito del Ministero per la PA). Poi, è opportuno riflettere su quanto Italia Oggi ha rilevato analizzando il rapporto semestrale ARAN (al 31 dicembre scorso) sulle retribuzioni: gli stipendi dei dipendenti pubblici hanno perso 7 punti di potere di acquisto in 10 anni, aumentando tra il 2018 e i primi nove mesi del 2022 del 6,7% a fronte di un aumento dei prezzi del 13,8%.

Effettivamente, l’unico vero neo del nuovo CCNL Funzioni locali – così come degli altri – è l’esiguità degli aumenti salariali, che acquista risalto ancor maggiore oggi, rispetto al contratto firmato nel 2018 in condizioni di relativa stabilità economica, vista la forte spinta subita dall’inflazione nel 2022. Ci siamo dovuti accontentare e stringere i denti, oltre che la cinghia. Ma non ci piace assolutamente che il rinnovo dei contratti sia stato rinviato e sentir dire dal Ministro Zangrillo che dipenderà dall’andamento dell’economia.

Una strategia alla “sperindio” che mai si era vista anche nei più vituperati governi precedenti e che non costituisce un buon viatico per le future trattative.

Inoltre, nella Legge di Bilancio non troviamo nemmeno un cenno alla questione dei precari. Intanto, la situazione peggiora di mese in mese: l’Istat registra che sono circa 3 milioni i lavoratori italiani occupati con formule instabili, tanto che per trovare un dato quasi simile bisogna tornare indietro al 1977.

E la PA è parte integrante di questo fenomeno di “precarizzazione” del lavoro, in quanto le politiche di contenimento della spesa pubblica e di limitazione del turnover dei dipendenti, che hanno caratterizzato quasi per intero l’ultimo decennio, hanno alterato il livello e la composizione dell’ occupazione. La conseguenza è quella che ben conosciamo: mancano le professionalità e gli organici si assottigliano sempre di più, per pensionamenti e dimissioni.

Detta precarizzazione è oltremodo “esaltata” dal PNNR, che prevede solo assunzioni a tempo determinato. Perciò, mentre sulla carta i fondi provenienti dal Piano avrebbero dovuto incentivare l’innesto di personale specializzato negli enti, alla resa dei conti per i giovani professionisti la prospettiva di acquisire un lavoro precario, per un massimo di tre anni, non è molto allettante.

Ma i problemi maggiori sono più a monte. Mentre la Corte dei Conti imputa i ritardi nella realizzazione del PNRR proprio alle amministrazioni territoriali e in particolare a quelle piccole, queste, essendo meno attrezzate, hanno grandi difficoltà ad affrontare i numerosi passaggi burocratici a cui adempiere e la complessità della documentazione da fornire. La conseguenza di questa dinamica è che gli enti locali che rischiano di rimanere esclusi dal riparto dei fondi del PNRR sono proprio quelli che ne avrebbero maggiormente bisogno. Parliamo generalmente di piccoli centri che si trovano nel mezzogiorno o nelle aree interne del paese. Ma anche di città maggiori, che talvolta sono incappate nelle stesse difficoltà. Per evitare che ciò avvenga è stata introdotta la clausola che imponeva ai ministeri e agli altri soggetti responsabili di destinare almeno il 40% delle risorse al

mezzogiorno. Ma in moltissimi casi tale quota non è stata rispettata, proprio perché dai territori non è stato presentato un numero sufficiente di domande.

Da notare, peraltro, che le risorse del PNRR non possono essere utilizzate per colmare le lacune di personale. Per ovviare a questi problemi il governo ha varato una serie di iniziative per supportare gli enti locali, tra cui il DPCM dell'ottobre scorso che ha liberato, a tal fine, le risorse (30 milioni di euro) per coprire le spese per 1.026 assunzioni nei piccoli Comuni con meno di 5.000 abitanti, che avverranno a seguito dell'indizione di concorsi pubblici.

Sempre nell'ambito dei piani di attuazione del PNRR, nella Legge di Bilancio è stata data una sistemata alla questione dei Segretari comunali e provinciali, di cui i piccoli comuni erano piuttosto carenti. Una misura necessaria, ma a mio avviso non risolutiva.

Tuttavia, al momento le criticità storiche degli enti restano. Il nuovo criterio, introdotto nel 2020, di misurare le nuove assunzioni negli enti sulla base del rapporto tra le entrate correnti e la spesa media, ha finito per colpire maggiormente i comuni in condizioni finanziarie difficili, che hanno dunque meno possibilità di turnover, rispetto ai centri dove la popolazione è mediamente più ricca, garantendo un gettito Irpef maggiore.

Poi dovremo continuare a vivere, chissà quanto a lungo ancora, con il problema della formazione, a cui gli ultimi contratti hanno cercato di dare una risposta, ma questa è una risposta che arriverà nel lungo periodo. Il rapporto IFEL, che si dedica allo studio della finanza locale, ribadisce ancora una volta che il livello dei titoli di studio degli impiegati della PA non è altissimo: poco più della metà dei dipendenti comunali a tempo indeterminato, il 54,9%, – scrive il rapporto – è in possesso di un diploma di scuola superiore come massimo titolo di studio conseguito. Il 18,1% ha terminato gli studi con la scuola dell'obbligo, il 27% ha conseguito la laurea (breve o magistrale) o titoli superiori.

Non da ultimo, bisogna sottolineare che il rinnovamento della PA a livello di personale si scontra anche con la diffidenza che i giovani nutrono nei suoi confronti. Come confermato da ultimo dal Rapporto FuturAp 2022 dell'Università Cattolica, i laureandi e i neolaureati considerano la pubblica amministrazione monolitica, incapace di valorizzare i propri talenti, inadatta per chi vuole fare carriera. Un ritratto lontano anni luce da quelli che sono gli obiettivi del PNRR per la riforma della PA stessa: organico giovane, competente e laureato e organizzazione più snella e digitalizzata. E che la PA sia da svecchiare lo conferma anche il Censis nel suo 56° rapporto: l'età media dei dipendenti pubblici sfiora i 50 anni, 6,5 anni in più rispetto al 2001. Nel pubblico impiego, il capitale

umano viene poco o per nulla considerato nella percezione del campione: il 46% ritiene infatti che valorizzare le conoscenze e le capacità del lavoratore non sia importante per la Pa, mentre l'86% ricerca questa caratteristica nel lavoro ideale. Allo stesso modo, anche gli altri elementi delle risorse umane risultano altamente ricercati ma sottostimati nel pubblico: un management di alto livello professionale e che ascolta i dipendenti è

importante rispettivamente per il 65% e l'84% degli intervistati, mentre solo il 33% e il 30% ritiene di poter trovare gli stessi valori nella Pa.

La possibilità di fare carriera è riscontrabile nel pubblico impiego solo a detta del 41%. E giusto il 24% ritiene che la PA possa essere innovativa. L'unico aspetto positivo (si fa per dire) è che per l'80% del campione del sondaggio la stabilità di un lavoro a lungo termine ha pari rilevanza alla qualità del lavoro.

Intanto, chi può fugge verso la pensione anticipata. Per scongiurare l'applicazione della Legge Fornero, che sarebbe molto impopolare tra l'elettorato, il Governo ha più o meno mantenuto i regimi esistenti, con l'introduzione di Quota 103 (62 anni con almeno 41 anni di contributi) il prolungamento di Ape Sociale e Opzione Donna (ma con alcune restrizioni). Era l'unica scelta da fare in mancanza di tempi utili per un intervento più massiccio e coordinato, la cui necessità cresce di anno in anno, perché il susseguirsi delle Quote ha creato incertezza tra i lavoratori, alimentando un sentimento di iniquità tra coetanei: le quote generano categorie di persone che accedono a vantaggi negati ad altri per il solo fatto di rientrare casualmente in determinati criteri.

In ultima analisi, possiamo perlomeno cogliere positivamente le dichiarazioni del Ministro Zangrillo sull'importanza degli enti locali nel quadro della PA: "La vera azione amministrativa si svolge sui territori ed è proprio per questo motivo che ho voluto tra i miei consiglieri anche il sindaco di un piccolo Comune. Sono, infatti, convinto che il rinnovamento della pubblica amministrazione non si esaurisca nei dicasteri: soltanto partendo dall'irrinunciabile attenzione a chi vive ogni giorno le istituzioni a stretto contatto con cittadini e imprese è possibile attivare quell'indispensabile processo di rinnovamento della pubblica amministrazione che è tra gli obiettivi di questa legislatura. Penso in particolare alla semplificazione e alla necessità imposta dal PNRR di aggredire 600 procedure amministrative entro il 2026. Illudersi di riuscirci restando chiusi in ufficio, a Roma, vuol dire non avere una esatta percezione della realtà".

Ecco allora l'avvio di un tour nazionale per raccogliere, direttamente dai territori, le indicazioni utili per giungere ad una semplificazione dell'apparato burocratico del Paese,

facendo la tappa iniziale a Perugia. "Facciamo semplice l'Italia" è un percorso che toccherà tutte le regioni italiane, per ascoltare dalla viva voce delle amministrazioni locali quali sono i temi su cui si sentono in difficoltà. Un segnale di vicinanza e di partecipazione attiva, perché è dal dialogo diretto con gli enti territoriali che si impara ciò che funziona e quello che invece deve essere migliorato", ha sottolineato il Ministro.

La logica della semplificazione è, in effetti, un "must" voluto da Brunetta, che ora trova continuità nel nuovo assetto della Funzione Pubblica. La svolta data dall'introduzione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione - decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132), documento unico di programmazione e governance per le pubbliche amministrazioni, dovrebbe permettere di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso, accorpando tra gli altri i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione. Il PIAO, occorre ricordarlo, riguarda tutte le amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole), mentre quelle fino a 50 dipendenti approveranno un Piano semplificato secondo lo "schema tipo" fissato dal Dipartimento della funzione pubblica. Tale innovazione dovrebbe aiutare gli enti locali a migliorare il proprio assetto organizzativo, per garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese.

Adesso, per dare attuazione sostanziale alla disciplina del PIAO, è stato deciso di differire i termini di presentazione del Piano. Per gli enti locali la scadenza seguirà il differimento a norma vigente dell'approvazione dei bilanci. Per quest'anno, come disposto in Manovra, la scadenza è il 30 aprile e, di conseguenza, per gli enti la data per la presentazione è il 30 maggio.

CONCLUSIONI

Da qui ai prossimi mesi, la nostra organizzazione sindacale andrà a rafforzarsi attraverso nuovi inserimenti di sigle e gruppi, che non si identificano più nei sindacati confederali e sono alla ricerca di un sindacato libero e senza compromessi politici.

Pertanto, il CSA continuerà a farsi promotore dell'apertura a tutte quelle organizzazioni che non sono rappresentative e che mirano a sedesti ai tavoli istituzionali, fortificando così la propria rappresentanza.

Altro obiettivo è quello di preparare sin da ora la prossima piattaforma per il CCNL Funzioni Locali, andando a recuperare tutto quanto non è stato possibile inserire in questo contratto, facendo in modo che diventi polo di attrazione per i giovani, e quindi sia un contratto all'avanguardia e più qualificante.

Le sfide per il futuro sono tante e non bisogna perdere tempo!

A tal fine, invito i dipartimenti a verificare cosa c'è da migliorare e quali lacune bisogna colmare ancora. La strada aperta dal contratto 2018/21 alle nuove sezioni deve essere battuta con tenacia, affinché tutte le categorie professionali degli enti locali abbiano la giusta soddisfazione.

Come novità assoluta, andremo ad aprire una scuola di formazione sindacale per quadri e componenti RSU, per dare la possibilità a tutti di essere preparati nel miglior modo possibile ad affrontare le varie problematiche che si presentano di giorno in giorno. Un'iniziativa, questa, che era richiesta da tempo e che non poteva più essere procrastinata. Dopo questo Consiglio, vi renderemo nota la data del primo corso, le cui spese saranno totalmente a carico della Segreteria Nazionale, mentre alle Segreterie si chiederà soltanto di promuovere l'evento e raccogliere le adesioni.

Nell'interesse comune di migliorare l'efficienza dei servizi ai cittadini, bisogna creare le condizioni per un contratto migliorativo anche sotto l'aspetto economico e incentivare i giovani a prendere la strada lavorativa nelle amministrazioni pubbliche, per dare ad esse freschezza, vitalità e dinamicità, alla stessa stregua di una organizzazione privata. Ci vorrà tempo ma ci si può arrivare. Basta volerlo tutti insieme.