



F.I.A.D.E.L

ADERENTE CISAL



CSA Regioni Autonomie Locali

Prot. n. 85/SN/Fiadel

Del 27 luglio 2023

A tutte le Strutture

FIADEL e CSA

## REPORT SEMESTRALE DEL SEGRETARIO GENERALE

- ATTIVITA' SINDACALE CSA
- LE INCOGNITE SUI RINNOVI CONTRATTUALI
- NOVITA' LEGISLATIVE
- I DISAGI DELLA PA
- ATTIVITA' SINDACALE FIADEL
- CONCLUSIONI

### ATTIVITA' SINDACALE CSA

Ci avviciniamo alla pausa estiva con rafforzata convinzione della qualità del lavoro dai noi svolto sinora e con la certezza che la base dei nostri successi risiede in primo luogo nell'impegno e nella competenza di tutte le strutture territoriali, sempre in prima linea per tutelare i diritti e soddisfare le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici degli Enti Locali e dell'Igiene Ambientale.

La Segreteria Nazionale ha aggiunto valore alla propria attività di sostegno alla Segreteria e ai nostri componenti RSU dando il via, come annunciato in Consiglio Nazionale, al piano di formazione sindacale, con due sessioni rivolte al fronte CSA e una dedicata ai quadri sindacali FIADEL, tenute rispettivamente dall'ex dirigente ARAN dott. Gianfranco Rucco e dott.ssa Rossella Vitali. In tutti e tre gli appuntamenti abbiamo oltrepassato il numero limite di partecipanti che avevamo fissato per rendere le lezioni più fruibili, ma soprattutto abbiamo riscontrato, da parte di tutti, vivo apprezzamento.

Una strada, questa, che era necessario intraprendere anche in funzione dell'avvio delle trattative per i Contratti decentrati e delle novità apportate al nuovo CCNL Servizi Ambientali che, sebbene debba ancora essere ultimato, presenta anch'esso numerosi quanto interessanti spunti di riflessione.

Soffermandoci ora sul comparto Funzioni Locali, ad ormai un anno di distanza dalla chiusura delle trattative per il CCNL 2019/21, possiamo cominciare a stilare un primo bilancio sommario, tenendo conto di quanto emerso dai colloqui che tengo costantemente coi nostri dirigenti, ed altresì dai convegni nazionali di presentazione del nuovo CCNL a cui ho partecipato. Di conseguenza, posso affermare che l'esito del lungo ed estenuante lavoro svolto in ARAN è stato generalmente valutato in maniera positiva dai lavoratori e dagli "addetti ai lavori", almeno sul versante giuridico. Segno che, mai come stavolta, si è agito prestando la massima attenzione alla sostenibilità delle innovazioni introdotte, avvicinando il più possibile il Contratto alla realtà e alle esigenze degli enti, ma al tempo stesso migliorando le condizioni di lavoro in tanti aspetti.

D'altra parte, adesso che siamo finalmente entrati nella fase post-Covid, continuiamo a subirne le conseguenze sul piano socio-economico e di certo un Contratto di lavoro non può non risentire della realtà in cui va a calarsi. La parte economica, come abbiamo più volte evidenziato, ha portato a degli incrementi che sarebbero accettabili, se non ci dovessimo misurare con un'inflazione ancora altissima e con l'innalzamento dei tassi di interesse. Ma di più non si poteva proprio fare, anche perché poi nel nostro caso le risorse da destinare al personale vanno trovate nei bilanci degli enti che, soprattutto nel Centro-Sud, versano in condizioni precarie, con molti casi di dissesto e predissesto.

Volevamo un contratto "applicabile" e, in linea di massima, a mio avviso ci siamo. Però, per avere maggiori certezze, è necessario che i territori ci trasmettano, quanto prima possibile, informazioni dettagliate sull'andamento delle contrattazioni ed altresì sul reinquadramento del personale alla luce del nuovo ordinamento professionale, operativo dal 1° aprile. Non vi è alcun dubbio che questo passaggio sia il primo valico che il lavoro in sede di contrattazione nazionale si trova ad affrontare, in quanto il nuovo modello di classificazione è la base su cui poggiano tutti gli obiettivi che la Funzione Pubblica si è posta: fornire agli enti locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale; offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale; adattare le declaratorie ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

L'esempio del Comune di Roma, dove si sono recentemente concluse le trattative per il nuovo CCDI, che mancava dal 2019, deve essere colto come un segnale importante di conferma che il CCNL 19/21 ha preso la direzione giusta. E' stata una trattativa a ritmi serrati, nella quale il CSA ha avuto un ruolo da protagonista, impegnandosi per l'allineamento del decentrato alla nuova disciplina contrattuale nazionale, per il pieno impiego di tutte le risorse disponibili e per la loro equa distribuzione fra tutte le categorie di lavoratori. A salari più dignitosi, dovrebbe corrispondere l'innalzamento della qualità dei servizi di Roma Capitale alla cittadinanza, l'innovazione dei processi lavorativi (con conseguente risparmio sui costi di gestione) e il contrasto all'esodo del personale verso altre amministrazioni, che in questi ultimi anni ha preso una piega preoccupante.

Tutte le verifiche che andremo a fare nel corso dei mesi sono di straordinaria importanza anche in funzione della predisposizione della piattaforma CSA per il futuro rinnovo contrattuale. Qualcuno dirà che è ancora presto. Dal mio punto di vista, invece, è necessario cominciare a riflettere e a confrontarsi su questi temi sin da ora, anche per dare alla base dei lavoratori la percezione che la nostra Federazione è dinamicamente protesa al futuro, tenendo sempre i piedi per terra e ascoltando tutti quelli che intendono offrire un contributo di idee o anche solo proporci le situazioni di criticità in cui versano.



## LE INCOGNITE SUI PROSSIMI RINNOVI CONTRATTUALI

Le dichiarazioni del Ministro Zangrillo alimentano la nostra speranza che i rinnovi contrattuali per il personale non dirigente possano partire nel 2024; ma è una speranza ovviamente condizionata dai relativi stanziamenti nella prossima Legge di Bilancio. Le risorse necessarie per arginare la crescita dell'inflazione sembrano essere consistenti: secondo l'Istat, l'indice Ipca-Nei (indice prezzi al consumo armonizzato, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, che costituisce la base di calcolo dell'indice previsionale che indirizza i contratti collettivi) ha subito una variazione del 6,6% nel 2022, che sarà confermata nel 2023, mentre nel 2024 dovrebbe scendere al 2,9%; totale, circa il 17% nel triennio. Dunque, considerando che nel 2021 i dipendenti pubblici costavano 187 miliardi, la spesa dovrà essere rivista di 12 miliardi per il 2022, di oltre 25 per il 2023 e per 31,6 a regime nel 2024. Sarà impresa ardua per il Governo far quadrare i conti, tenendo presenti i vincoli di finanza pubblica su deficit e debito previsti dal Patto di stabilità e crescita, che tornerà in vigore dal 2024, con o senza modifiche, dopo lo stop deciso in piena emergenza pandemica e prorogato fino alla fine di quest'anno.

Oltretutto, restando in tema di Legge di Bilancio per il 2024, i limiti di deficit delineati nel DEF sono da considerarsi categorici, e c'è una quota che oscilla fra i 12 e i 15 miliardi che di fatto è già impegnata per il prolungamento del taglio del cuneo fiscale in scadenza a fine anno e per il pacchetto "produttività-welfare", che, secondo gli intenti dichiarati dalla maggioranza, serve per premiare il lavoro e innalzare i salari, fino al punto di azzerare la tassazione (agevolata) dei premi produzione e di imporre una semplificazione della normativa, resa complicata dai paletti inseriti dall'Agenzia delle Entrate.

## NOVITA' LEGISLATIVE: DECRETO LAVORO E DECRETO ASSUNZIONI CONVERTITI IN LEGGE, E DA LUGLIO PIU' SOLDI IN BUSTA PAGA

Possiamo intanto rallegrarci per le novità che hanno effetto sulle buste paga a partire dal mese di luglio. In primo luogo, è scattata l'erogazione del bonus una tantum pari all'1,5% dello stipendio previsto dall'ultima Legge di Bilancio, che qualcosina contribuisce nel tamponare i sempre alti livelli di inflazione. Si tratta, bisogna ricordarlo, di quella sorta di anticipo del rinnovo del contratto che il Governo Meloni ha previsto per tamponare il mancato stanziamento dei fondi per i rinnovi contrattuali 2022/24.

Contemporaneamente, è diventato operativo il taglio del cuneo fiscale, con l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti pubblici e privati, poi modificato dal Decreto Lavoro. L'intervento già in atto dal 1° gennaio 2023 prevedeva, per i lavoratori dipendenti, un esonero contributivo del 2% se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro. Tale esonero passa rispettivamente al 6% e al 7% dal 1° luglio al 31 dicembre 2023.

Entrati in tema di **Decreto Lavoro**, convertito nella **legge 3 luglio 2023, n. 85**, spicca innanzitutto la norma relativa all'Assegno di inclusione, che sostituisce il Reddito di Cittadinanza dal 1° gennaio 2024. Che fosse necessaria un'inversione di rotta sull'istituto tanto caro al M5S e al PD è fuori di dubbio. Al di là dell'esorbitante costo che comportava per lo Stato, il sistema presentava numerose falle, nelle quali si sono infiltrati "furbetti" di ogni tipo. Sta di fatto che nel momento in cui i controlli sono stati intensificati e le prime modifiche alla norma sono state rese operative, abbiamo assistito a un calo delle domande di circa ¼. Ora, la determinazione del governo di trasformare quello che è stato definito il "regalo di Stato" in un aiuto a chi non ha lavoro per il tempo necessario a trovare un'occupazione, e nel frattempo partecipare a corsi di formazione, non dovrebbe



incontrare opposizioni di sorta. D'altra parte, è legittimo preoccuparsi che il percorso di reinserimento nel mondo del lavoro di queste figure sia un po' ambizioso, o per meglio dire confidi troppo nel funzionamento al meglio di tutte le strutture di supporto e dei programmi collaterali di politica attiva del lavoro (vedi il progetto GOL per i giovani).

Seguono poi tutta una serie di interventi riguardo l'utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, dei contratti di espansione (prorogati al 2024), l'incremento del Fondo Nuove Competenze grazie a fondi nazionali e comunitari, la detassazione delle misure di welfare, limitatamente al 2023, con elevazione sino a 3.000 euro (salendo rispetto agli attuali 258,23 euro annui) della soglia dei fringe benefits per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico.

Ben venga tutto ciò, trattandosi di nuova linfa iniettata nel mondo del lavoro, purchè riesca a creare un quadro d'insieme armonico, dove ciascun cittadino-lavoratore riesca a trovare un aggancio per migliorare la propria condizione esistenziale.

Per quanto ci riguarda, di importanza decisamente superiore è il **decreto legge 44 del 22 aprile 2023** "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche", altrimenti noto come **Decreto Assunzioni**, convertito con legge 74/23 del 21 giugno scorso.

In primo luogo, si è avuta conferma della proroga al 31 dicembre 2026 della scadenza per poter procedere alla stabilizzazione del personale assunto negli enti locali con contratto a termine. I requisiti sono quelli richiamati dalla norma madre, ovvero l'art.20 comma 1 lett. a) e b) del D.Lgvo n° 75/2015 (essere in servizio successivamente al 28 agosto 2015, maturare almeno 36 mesi anche non continuativi per il medesimo profilo da stabilizzare). Le assunzioni a tempo indeterminato incidono ovviamente sulle facoltà di ciascuna amministrazione. Su questo argomento, come ben sapete, abbiamo dato battaglia sin dall'emanazione del Decreto Milleproroghe, segnalando una ingiustificata disparità di trattamento tra chi è in possesso di contratto di lavoro a tempo determinato e chi, invece, ha un contratto di lavoro flessibile. E' stata una battaglia che abbiamo portato avanti per mesi, interpellando direttamente il Ministro Zangrillo, e alla fine ce l'abbiamo fatta!

Per il resto, il Decreto Assunzioni prevede:

- L'elevazione della soglia che consente al personale degli Enti Locali, purché autorizzato dall'Ente titolare del rapporto di lavoro, di poter integrare fino a un max di 48 ore settimanali (ovvero 12 ore in caso di personale impiegato per 36 ore settimanali nell'amministrazione titolare) la propria prestazione lavorativa presso un altro Ente (comuni fino a 15.000 abitanti) con un apposito e specifico contratto di lavoro subordinato per la tipologia e prestazione richiesta.
- L'aumento dell'aspettativa non retribuita fino a tre anni.
- L'obbligo da parte delle PP.AA. di individuare all'interno del PIAO, gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale, e altresì i dirigenti e funzionari preposti alla sua realizzazione.
- L'istituzione all'interno del Dipartimento della Funzione Pubblica dell'Osservatorio Nazionale del Lavoro Pubblico, con la finalità di promuovere lo sviluppo del PIAO nelle PP.AA., che provvederà ad emanare atti d'indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, ivi comprese le attività di monitoraggio.
- Il rafforzamento delle attività amministrative in attuazione del PNRR:

o Per i Comuni fino a 5.000 abitanti le risorse assegnate per il 2022 per i contratti a tempo determinato e non spese potranno essere utilizzate anche nel 2023;

o Per tutti i Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dal PNRR le assunzioni a tempo determinato finalizzate a tali scopi, potranno anche superiori a 36 mesi (escluse le qualifiche dirigenziali), non eccedente la data del 2026. Gli oneri del trattamento accessorio per tali figure non concorrono ai tetti di spesa di cui all'art.23/2°c del D.Lgvo n°75/2017.

- L'introduzione di una norma che consente il mantenimento in servizio per i dirigenti (o figure apicali) che seppur avendo maturato il diritto alla quiescenza, non oltre il 2026 in ragione delle loro specifiche professionalità.

- Il potenziamento della funzione dei segretari comunali:

o Per gli anni 2023-2026, per i Comuni sprovvisti di Segretario Comunale, il costo relativo alla spesa sostenuta in reggenza o scavalco, non rilevano ai fini dei tetti di spesa del personale ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater della L. n°296/2006 e dei trattamenti accessori di cui all'art.23/2°c del D.Lgvo n°75/2017.

o Nei piccoli Comuni viene estesa da 24 a 36 mesi il periodo massimo cui affidare ad un Funzionario di ruolo in servizio da almeno due anni le attività del Vice-Segretario Comunale. La norma ha validità transitoria a fronte della carenza dei Segretari Comunali riscontrata a livello nazionale.

Abbiamo poi una serie di interventi concernenti i concorsi, che costituiscono una sorta di anticipazione di quanto sarà definito in un Dpr che sarà portato prossimamente all'approvazione del Consiglio dei Ministri:

- Viene disciplinata la previsione per i concorsi unici su base territoriale, di utilizzare le graduatorie di altri ambiti territoriali per il medesimo concorso. La misura massima degli idonei alla conclusione delle prove selettive è pari al 20% del totale dei posti messi a bando.

- Fino al 31 dicembre 2026 i bandi possono prevedere lo svolgimento della sola prova scritta escludendo la prova orale. Tale disciplina non trova applicazione per le figure apicali (Area Funzionari e delle E.Q.) e per l'Area della Dirigenza.

- I Regolamenti delle Regioni, Città metropolitane, Province e Comuni previa intesa in Conferenza Unificata, potranno individuare ulteriori requisiti per l'accesso all'impiego, tesi a rispondere alle esigenze della specificità territoriale propria dell'Ente.

- È prevista una quota di riserva pari al 15% per gli operatori volontari che hanno concluso senza demerito il servizio civile universale per le qualifiche non dirigenziali, ivi comprese le aziende speciali e le istituzioni strumentali dell'ente.

- Nell'ambito delle quote di riserva previste dall'art.3 della L. n°68/1999 (da 15 a 35 dipendenti 1 lavoratore disabile; da 36 a 50 dip. 2 lavoratori disabili; oltre 50 dip. il 7% dei lavoratori occupati) eventuali e specifiche riserve per gruppi di persone con disabilità per i quali si riscontra una maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo.

- Entro il 31 dicembre del 2026, assumere nel limite del 10% della facoltà assunzionali giovani laureati con contratto di apprendistato o attraverso convenzioni con le università, studenti di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione lavoro da inquadrare nell'Area Funzionari. Nei limiti delle facoltà assunzionali e previa valutazione positiva al termine del periodo di apprendistato e/o formazione il contratto può essere trasformato a tempo indeterminato.



- Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria potranno riservare fino al 50% dei posti messi a concorso nell'Area della Dirigenza fino al 31 dicembre 2026, al personale che abbia prestato almeno 36 mesi di servizio con merito -anche non continuativi negli ultimi otto anni- presso gli Uffici Speciali per la ricostruzione a seguito degli eventi sismici del 2009.

Nel dare rilievo a queste note, senza dubbio positive, rimango coi piedi piantati per terra, evitando di lasciarmi andare a slanci di ottimismo ingiustificato. Infatti, in aggiunta a quanto ho detto in precedenza sulle prospettive della prossima Legge di Bilancio, tengo sempre ben presente che il governo Meloni ha messo nero su bianco, nel DEF, che su pubblico impiego, scuola, pensioni, e servizi pubblici saranno adottate le stesse ricette imposte dall'UE e indicate da Draghi. Essendo l'obiettivo primario quello di ridurre il deficit/PIL dal 5,6 al 4,5% – cosa che equivale a sottrarre all'economia oltre 20 miliardi – è logica conseguenza che si interverrà sui salari reali dei dipendenti pubblici e sulla spesa della PA per gli acquisti di beni e servizi.

### **I DISAGI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Secondo il monitoraggio di Forum PA, sono 3,266 milioni le persone impiegate nel settore pubblico, cifra che fa segnare finalmente un segno + dopo tanti anni di decrementi. Ma i lavoratori stabili (al 1/1/23) sono 2,932 milioni, il livello più basso dal 2001, mentre i precari sono 437mila (la metà dei quali in scuola e sanità). Ora, se il PNRR ha offerto nuove possibilità di impiego, è altrettanto vero che queste opportunità sono solo per i tecnici nei vari rami e i posti offerti sono solo a tempo determinato.

La situazione è ancora più paradossale di fronte ai dati Istat per i quali, nelle aziende, il lavoro stabile cresce molto di più rispetto a quello a termine, tanto che la disoccupazione è ai minimi da 14 anni.

Eppure, il Ministro Zangrillo continua a tenere alta la bandiera del “rendere la PA più attrattiva” e del “permettere agli enti un cambio di passo”.

Sul primo versante, agire sulle procedure concorsuali è sicuramente un passaggio importante, considerando che, rispetto a due anni fa, quando erano in 200 per un solo posto, il numero dei partecipanti ai bandi è diminuito ad una media di 40, pari all'80% in meno. Ma poi c'è anche il problema delle rinunce: a rifiutare il posto sono il 20%, quota che sale al 50% se si considerano le offerte per posizioni a tempo determinato.

La buona volontà di cambiare le cose non manca, nella Funzione Pubblica, che vuole portare a termine il piano delle 170.000 assunzioni previste entro la fine dell'anno. Come sempre, sarà il tempo a dire se i provvedimenti assunti di recente saranno efficaci.

Più complesso il discorso sul cambio di passo. Nella PA ci sono ancora tante rigidità da superare, e di questo tutti se ne sono resi conto quando si è trattato di applicare i programmi previsti da PNRR. Anche il piano di digitalizzazione dei servizi al cittadino procede a rilento, coi soliti divari fra Nord e Sud e piccoli e grandi comuni. Però, bisogna innanzitutto concentrarsi sulla semplificazione di tante procedure, la quale richiederebbe a monte la sistemazione di un quadro normativo sin troppo copioso e disorganico. Ci si sta lavorando, è vero, ma i ritardi accumulati rendono la strada ancora lunga.

Poi, se persino le norme più recenti finiscono col rappresentare un ostacolo, in particolar modo per gli enti locali, significa che c'è mancanza di dialogo a livello istituzionale, ovvero che il legislatore è sempre convinto di fare il meglio. Parlando del DL Assunzioni, ho accennato la disposizione che le PA possono prevedere un numero di idonei (non vincitori)



non superiore al 20% rispetto al numero di posti messi a concorso. Non c'è dubbio che il taglio agli idonei, corredato dalla possibilità di scorrere le graduatorie solo a seguito di dimissioni entro i 6 mesi successivi all'assunzione dei vincitori, sul piano operativo comporti una rilevante complicazione. Infatti, assumere costa ed è evidente che scorrere le graduatorie consente di reclutare con immediatezza e riduzione della spesa.

Non da ultimo come importanza, un paio di questioni a noi tanto care. Non mi è piaciuto per niente il drastico atteggiamento mantenuto da Zangrillo nei riguardi dei genitori con figli under 14: secondo lui, visto che la pandemia è finita, non c'è motivo di prolungare ulteriormente lo smart working per queste figure; eppure, nel settore privato, la proroga fino al 31 dicembre è stata data. Tutto ciò, mentre il ministro afferma che il lavoro agile è uno strumento importante, che può e deve funzionare anche nella PA. La sua paura è nella contrarietà dell'opinione pubblica, che considera l'istituto una sorta di "semi vacanza" (come affermato da egli stesso) sicché ritiene necessaria una svolta culturale e organizzativa per rendere lo smart working pienamente efficace. Ebbene, se per dare un segnale si va a colpire una fascia di lavoratori comunque non risibile, senza nemmeno aver verificato il rendimento degli stessi, siamo ancora lontani dalla svolta culturale che si richiederebbe.

Quanto alla vicenda dei caregiver, sappiamo che si tratta di una fascia nella quale rientrano più di 7 milioni di persone e che più di un lavoratore su 3 si occupa di un familiare non autosufficiente senza alcun supporto esterno. Una delle conseguenze primarie è che molte persone, soprattutto donne, sono costrette a rinunciare al lavoro. Allora, perché, mi chiedo, nemmeno questo governo si è ancora posto il problema di trovare una soluzione legislativa che dia un minimo di sostegno a milioni di madri e di padri che tamponano i buchi del welfare italiano, affinché queste famiglie possano vivere e non soltanto sopravvivere?

Come è noto, soltanto con la Legge di Bilancio per il 2018 (la Legge 205/2017) si è avuta una prima definizione ufficiale del caregiver familiare e l'istituzione di un Fondo dedicato. Si trattava tuttavia di un mero riconoscimento simbolico che non ha ancora trovato una declinazione operativa, giacché i diversi disegni e proposte di legge volti a individuare in modo puntuale soggetti e tutele, presentati in Parlamento nel corso degli anni, non hanno mai concluso l'iter di approvazione. Si spera che almeno ora, con le due Leggi Delega in materia di disabilità (Legge 227/2021), e di politiche in favore delle persone anziane (Legge 33/2023), promulgate in ottemperanza degli obblighi assunti con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), qualche decreto attuativo riuscirà a vedere la luce.

#### **ATTIVITA' SINDACALE FIADEL-IGIENE AMBIENTALE**

In giugno, abbiamo avuto due importantissimi appuntamenti – il convegno sulla Previdenza Complementare organizzato a Roma dal Fondo PreviAmbiente e il Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro patrocinato dalla Fondazione Rubes Triva ad Urbino – ai quali purtroppo non ho potuto presenziare per motivi di salute, ma che mi hanno visto comunque partecipe con delle note scritte inviate alle rispettive presidenze.

Nel primo caso, ho sottolineato come la Previdenza Complementare rappresenti un pilastro fondamentale nel sistema di protezione sociale, offrendo un'opportunità di integrazione al sistema pensionistico pubblico. Infatti, in un'epoca in cui la stabilità finanziaria in età avanzata è sempre più cruciale, la Previdenza Complementare offre ai lavoratori la possibilità di pianificare il proprio futuro economico in modo più sicuro e dignitoso, garantendosi un reddito aggiuntivo al momento del pensionamento.

In un contesto in cui le sfide demografiche, l'allungamento dell'aspettativa di vita e le dinamiche economiche pongono interrogativi sul futuro del sistema pensionistico pubblico, la Previdenza Complementare assume dunque un ruolo sempre più rilevante. Ed è fondamentale che Governo, Sindacati, Imprese e Cittadini collaborino per promuovere e migliorare l'accesso a strumenti di previdenza complementare efficaci, garantendo un futuro più sicuro per tutti i lavoratori.

Ad Urbino, è stata data lettura del mio messaggio in apertura della tavola rotonda su "Frammentazione del ciclo produttivo e benessere organizzativo", tema che da tanti anni è al centro degli interessi della nostra Organizzazione Sindacale.

La questione della frammentazione del ciclo produttivo, senza ombra di dubbio, è fra le più scottanti, perché genera tutta una serie di ricadute negative sulle aziende e i lavoratori, che superano ampiamente i benefici teorici in termini occupazionali che può determinare.

Ora, proprio perché stiamo parlando di "Benessere Organizzativo" e "Sicurezza sul Lavoro", ben sappiamo, perché lo riscontriamo tutti i giorni dalle nefaste e sempre più frequenti cronache di infortuni e morti sul lavoro, che più la filiera produttiva si frammenta, più quel Benessere e quella Sicurezza vengono pregiudicati.

Però, il problema a mio avviso non è tanto l'adeguatezza dell'impianto normativo, quanto il fatto che la frammentazione del ciclo produttivo - in parte forzata, prima, dal famigerato art. 177 del Codice degli Appalti ed ora dall'art.86 del nuovo Codice degli Appalti - attraverso procedimenti che siano in house providing o di outsourcing, comporta quasi sempre subappalti con gare al massimo ribasso, la cui aggiudicazione è spesso appannaggio di società multiservizi, che fanno riferimento a CCNL diversi da quelli dell'Igiene Ambientale, assolutamente peggiorativi per il personale.

Le conseguenze sono di facile individuazione: dumping salariale (disparità di trattamento economico e giuridico a parità di mansioni svolte); situazioni di scontento e conflittualità tra il personale, con conseguenti scioperi e agitazioni; maggiori difficoltà per i sindacati di gestire il rapporto con le aziende.

In una visione più ampia, le gare al massimo ribasso inducono le aziende aggiudicatrici ad applicare, in maniera estrema, logiche votate al profitto, ovvero al contenimento dei costi.

Perciò, si va incontro a: impoverimento della filiera industriale; diminuzione della qualità dei servizi resi; minore/scarsa attenzione ai temi del Benessere Organizzativo e della Sicurezza sul Lavoro; aumento degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali.

Effettivamente, per quanto riguarda la parte che ci tocca più da vicino come O.S., ovvero il trattamento giuridico ed economico del personale, è molto difficile intervenire "a monte" su questi meccanismi, anche perché il CCNL Igiene Ambientale (ora unificato) e il CCNL Multiservizi (nonché dei CCNL Cooperative Sociali e Logistica-trasporto merci-spedizioni, cosiddetto "facchinaggio") sono stati ritenuti più volte sovrapponibili da parte degli Organi Giudicanti.

Ciò non di meno, FIADEL presta la dovuta attenzione anche alle ricadute "industriali" del fenomeno, che recano danno non solo ai lavoratori stessi ma anche all'intera cittadinanza. Su questo versante, riteniamo necessaria l'introduzione di parametri più efficienti e stringenti per valutare la qualità complessiva di una azienda intenzionata ad assumere il subappalto, ed altresì che siano esercitati, da parte delle autorità competenti, controlli più mirati in corso d'opera.



Altro aspetto su cui bisogna puntare, come Settore, è la valorizzazione e la maggiore responsabilizzazione del ruolo dei rappresentanti sindacali RLS, anche migliorandone e specializzandone la formazione.

La FIADEL rimane fortemente impegnata su questi fronti, mettendo a piena disposizione il proprio bagaglio culturale e di esperienza di tutti gli Organismi, istituzionali e non, ivi compresa, naturalmente, la Fondazione Rubes Triva, al fine di ottimizzare il Benessere Organizzativo e la Sicurezza in tutti i posti di lavoro.

## CONCLUSIONI

Al rientro dalle ferie, ci attende un importantissimo appuntamento, che rappresenta una novità assoluta per la nostra Federazione: la convocazione degli "Stati Generali della Polizia Locale d'Italia" per il 22 settembre al Palacongressi di Riccione. Con questa iniziativa, abbiamo l'obiettivo e l'ambizione di sensibilizzare tutti gli attori che perseguono la legge di riforma della Polizia Locale - dalle donne e uomini in divisa, ai sindacati di categoria, alle federazioni e confederazioni sindacali, alle associazioni di categoria, alle Istituzioni parlamentari e governative, ai Senatori e Deputati che hanno depositato progetti di legge nella XIX legislatura, all'ANCI e UPI che rappresentano le Istituzioni locali - al fine di giungere uniti a un manifesto di sintesi che può essere la base comune per un confronto aperto e costruttivo con il legislatore, affinché si arrivi nel corso della corrente legislatura al varo della legge di riforma ordinamentale della Polizia Locale.

A fianco a questo impegno, prenderanno il via gli incontri dei Dipartimenti, in funzione di quanto dicevo all'inizio riguardo l'analisi del CCNL Funzioni Locali nella prospettiva di elaborare delle proposte da inserire nella prossima piattaforma CSA.

Al tempo stesso, è in programma un Attivo FIADEL, anch'esso basato sul nuovo Contratto unificato, che deve ancora essere portato a compimento, nonché sulle iniziative che FIADEL intende portare avanti per il settore Igiene Ambientale.

Inoltre, proseguirà l'iniziativa dei corsi di formazione CSA e FIADEL, per completare entro l'anno il calendario prefissato.

Per concludere, vi ricordo che, in vista del prossimo accertamento del dato associativo al 31 dicembre 2023, è necessario adeguare le quote di tutte le deleghe del comparto Funzioni Locali allo 0,90% dello stipendio lordo e comunque in misura non inferiore a 8,50 euro, per evitare l'esclusione delle deleghe sottosoglia. Contestualmente, le Segreterie avranno cura di trasmetterci gli avvenuti adeguamenti e correzioni.

Auspucando che il presente documento possa costituire - soprattutto nella parte inerente le novità normative - un sussidio utile a migliorare la conoscenza di quanto previsto dal Governo sul fronte del lavoro, Vi auguro buone vacanze e Vi rivolgo un cordiale arrivederci a settembre.

Il Segretario Generale  
Francesco Garofalo

