

Riflessioni e linee strategiche di intervento a difesa del Comparto Enti Locali

In questa fase piuttosto turbolenta per il mondo sindacale, ritengo necessario serrare le fila della nostra organizzazione per imporre il CSA come primo baluardo a difesa dei lavoratori e delle lavoratrici degli enti locali, nonché delle legittime istanze dagli stessi avanzati, anche per tramite dei rispettivi organi rappresentativi: ANCI, UPI e Conferenza delle Regioni.

[Comunicato del Segretario Generale](#)

IL TAR del Lazio annulla le discriminazioni fra pubblico e privato per quanto concerne le visite fiscali

Il Tar Lazio, Roma, Sezione IV-ter, con sentenza 3 novembre 2023, n. 16305, a seguito del ricorso Uilpa Polizia Penitenziaria, ha dichiarato illegittimo il Decreto Ministeriale n. 206 del 17 ottobre 2017, emesso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, a firma del Ministro

per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, pubblicato il 29 dicembre 2017 sulla Gazzetta Ufficiale n. 392, concernente il *“Regolamento recante modalità per lo svolgimento delle visite fiscali e per l’accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l’individuazione delle fasce orarie di reperibilità, ai sensi dell’articolo 55-septies, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*.

[Nota Informativa del 14 novembre](#)

IL CSA contro i provvedimenti che penalizzano i lavoratori degli Enti Locali

Il CSA, con un proprio volantino scaricabile da questa pagina, comunica di non aderire agli scioperi proclamati da CGIL e UIL a partire dal 17 novembre, in quanto non mirati alla tutela dei lavoratori e lavoratrici degli Enti Locali.

[VOLANTINO DA SCARICARE E DIFFONDERE – AI LAVORATORI DEGLI ENTI LOCALI CHI CI PENSA??](#)

Art. 33 DDL Bilancio 2024 – Proclamazione dello Stato di Agitazione dei lavoratori e lavoratrici del Comparto Funzioni Locali

Il Sindacato Autonomo CSA RAL si fa interprete dei forti malumori espressi da tutti i lavoratori e le lavoratrici degli Enti Locali provocato da taluni provvedimenti che il Governo ha recentemente assunto nei confronti di un Comparto già notevolmente penalizzato e afflitto da problematiche di lungo corso, con riferimento, da ultimo, all'art 33 del DDL Bilancio 24, per il quale i lavoratori e le lavoratrici delle Funzioni Locali subiranno un pesante taglio delle aliquote di rendimento previdenziale per le pensioni liquidate a partire dal 1° gennaio 2024, con una quota di pensione retributiva inferiore a 15 anni.

[Lettera inviata alle autorità – 3 novembre](#)

Dolore per la scomparsa di Renzo Padovani

Con grande dolore annunciamo che è venuto a mancare il nostro caro amico RENZO PADOVANI, segretario provinciale

FIADEL/CSA di Pescara, uomo di grande spessore umano e sindacale, da sempre impegnato nella crescita della nostra organizzazione e nella lotta a difesa di tutti i lavoratori.

La FIADEL e il CSA si stringono attorno alla famiglia, profondamente addolorati per il grave lutto che li ha colpiti.

Di seguito l'indirizzo per chi volesse esprimere il proprio cordoglio:

Famiglia Padovani

Strada Fagnano, 43

65013 Città S. Angelo (PE)

Anticipazione IVC – Rinnovo CCNL del personale delle PP.AA.: Nota CSA alle massime autorità

Il CSA RAL, a seguito delle dichiarazioni rilasciate dal Ministro della Funzione Pubblica nei giorni scorsi e nella riunione avuta il 19 ottobre u.s. coi maggiori sindacati rappresentativi, e alla luce del c.d Decreto Legge Anticipi collegato allo schema di legge di bilancio per l'anno 2024

pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 18 ottobre u.s., ha inviato la seguente nota al Presidente del Consiglio, al Ministro FP e al Ministro dell'Economia per chiedere, nelle more di avvio delle procedure di contrattazione per il triennio 2022-2024, la previsione di specifiche deroghe o meglio ancora contributi alle Regioni e Enti Locali nel testo in fase di conversione, affinché sia assicurata la piena esigibilità per tutti i dipendenti pubblici dell'anticipazione prospettata in oggetto.

[Nota CSA del 23 ottobre](#)

Ufficializzata la proroga dello smart working per i lavoratori fragili della PA e del settore privato fino al 31 dicembre

A seguito del nostro intervento presso le autorità competenti, affinché fossero emanate urgenti disposizioni per consentire ai lavoratori pubblici che si trovano in condizioni di fragilità (lavoratori in condizioni di cui all'articolo 3 comma 3 della Legge n.104 del 1992) nonché quelli che assistono familiari in condizioni di gravità, di continuare a svolgere in via continuativa, anche successivamente al 30.09.2023, la prestazione lavorativa in modalità agile -soprattutto ove tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione – il Governo ha approvato l'estensione della suddetta scadenza

fino al 31.12.2023.

NOTA INFORMATIVA CSA – 2 OTTOBRE
LETTERA CSA ALLE AUTORITA' COMPETENTI

Stati Generali Polizia Locale – Documento di sintesi dei lavori

Nel pomeriggio di venerdì 22 settembre u.s. di fronte ad oltre 400 operatori e operatrici della Polizia Locale provenienti da tutta Italia, il CSA Regioni Autonomie Locali, alla presenza del Segretario Generale Francesco Garofalo, ha aperto i lavori degli Stati Generali della Polizia Locale d'Italia, riconvocati dopo ben vent'anni dall'ultima volta a Roma.

**CSA RAL – DAGLI STATI GENERALI DELLA POLIZIA
LOCALE D'ITALIA**

La relazione presentata dal CSA agli Stati Generali della Polizia Locale

Le iniziative e le rivendicazioni della nostra Organizzazione sindacale in oltre 35 anni per ottenere una riforma della legge 65/86 e l'auspicio di raggiungerla finalmente nel corso di questa Legislatura.

RELAZIONE STATI GENERALI

Su Italia Oggi un articolo sugli Stati Generali della Polizia Locale

Pubblichiamo l'articolo pubblicato in data odierna da Italia Oggi per presentare l'evento che si terrà a Riccione il 22 settembre

**14.09.2023 – ItaliaOggi – STATI GENERALI
POLIZIA LOCALE D'ITALIA**

La locandina degli Stati Generali della Polizia Locale

Riccione Palacongressi – 22 settembre 2023 (dalle ore 14:30 alle ore 18:30) nell'ambito della 42^ edizione de "Le Giornate della Polizia Locale"

Il CSA – Dipartimento Polizia Locale, intende riaprire con questa iniziativa un confronto leale e costruttivo per dare alle donne e uomini della Polizia locale la giusta dimensione *giuridica-ordinamentale-contrattuale*, con uno **specifico atto legislativo**, la cui natura è oggetto attualmente di un dibattito politico tra i vari soggetti istituzionali della XIX Legislatura.

L'evento intende 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, alla Conferenza delle Regioni, all'ANCI, all'UPI e all'ANPCI che rappresentano le Istituzioni locali.

VI ASPETTIAMO IN TANTI!

[VAI ALLA LOCANDINA E DIFFONDILA](#)

Gli ultimi orientamenti applicativi Aran

Il 6 settembre l'Aran ha pubblicato alcuni nuovi interessanti pareri concernenti la corretta applicazione del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, come di seguito riassunti.

In merito all'istituto delle progressioni economiche, così come oggi disciplinato dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, per il calcolo corretto del requisito di ammissione di cui al comma 2 lett. a) l'anno di attribuzione dell'ultima progressione è da comprendere?

Come indicato al comma 2 lett. a) dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, possono partecipare alla procedura selettiva di progressione economica i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; nel secondo capoverso della medesima lettera a) si precisa che "ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate"; pertanto, in continuità alla precedente disciplina contenuta all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai fini della verifica del requisito di partecipazione (personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica) l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso.

Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023

Per quantificare in maniera corretta i termini di preavviso, il periodo ricompreso nel preavviso è utile ai fini

dell'anzianità di servizio?

La disciplina del "preavviso" è contenuta all'art. 12 del CCNL del comparto Regioni Enti Locali del 9.05.2006, tutt'ora vigente. Al comma 7 del suddetto articolo si prevede espressamente che "Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti".

Un dipendente, al termine di una lunga malattia chiede di essere autorizzato a fruire di una aspettativa per motivi personali senza un rientro effettivo in servizio. Tale richiesta è compatibile con la norma contenuta all'art. 52 del CCNL del 16.11.2022 in materia di cumulo delle aspettative?

La disciplina prevista in materia di malattia, oggi contenuta all'art. 48 del CCNL del 16 novembre 2022, è sempre stata del tutto autonoma da quella in materia di aspettative, pertanto, nel caso rappresentato, la regola sul cumulo delle aspettative di cui all'art. 52 del CCNL del 16 novembre 2022 non troverebbe applicazione.

Preme evidenziare che, come espressamente previsto dall'art. 39 del CCNL 21.05.2018 in materia di "Aspettativa per motivi familiari e personali", l'amministrazione conserva in ogni caso la facoltà di valutare la compatibilità dell'aspettativa con le esigenze organizzative o di servizio, potendo pertanto legittimamente non concederla.

La disciplina contenuta all'art. 23, comma 5, del CCNL del 16 novembre 2022, relativa alla maggiorazione della retribuzione di posizione per il personale con incarico di EQ, è applicabile anche nel caso in cui il personale sia utilizzato da altro Ente per un periodo a tempo determinato ma a tempo pieno?

Uno dei presupposti per l'applicazione della disciplina contrattuale prevista dall'articolo 23 del CCNL del 16 novembre 2022, come indicato nella stessa rubrica dell'articolo, è quello che debba trattarsi di "personale utilizzato a tempo parziale"; pertanto, la specifica norma contenuta al comma 5 ultimo alinea, sulla possibilità di

maggiorare la retribuzione di posizione di un incaricato di EQ fino al 30%, anche in eccedenza al limite complessivo, non è applicabile se il dipendente interessato viene utilizzato da un altro Ente a tempo pieno.

Quali regole detta il CCNL in ordine al monte ore giornaliero da lavorare per la maturazione del buono pasto?

La nuova disciplina contrattuale introdotta dall'art. 35, comma 2 del CCNL del 16 novembre 2022, come noto, rispetto alla previgente disciplina contenuta negli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, ha previsto la possibilità di riconoscere il buono pasto (o di usufruire della mensa), oltre che per la prestazione lavorativa svolta al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, anche per attività lavorativa prestata al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, purché sia effettuata una pausa non inferiore ai trenta minuti.

Come in passato, il CCNL si è limitato semplicemente ad individuare i presupposti di carattere generale richiesti per il riconoscimento del buono pasto rinviando all'autonomo potere decisionale, spettante ai singoli enti del comparto, la disciplina di dettaglio degli aspetti applicativi dell'istituto contrattuale, previo confronto con le organizzazioni sindacali ex art. 5, comma 3, lett. m) del CCNL 16.11.2022. Sono gli enti, quindi, che devono definire con il proprio regolamento le regole e le condizioni di dettaglio per la fruizione del buono pasto, ivi compresa l'entità delle prestazioni minime antimeridiane e pomeridiane, pomeridiane e serali o serali e notturne a tal fine richieste al personale.

Sempre in data odierna, l'Agenzia ha pubblicato anche due nuovi orientamenti applicativi riguardanti la ripartizione annuale del monte ore dei permessi sindacali.

Può essere utilizzato il monte ore permessi sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto per partecipare alle riunioni di contrattazione integrativa, che si svolgono in orario di lavoro, relative al personale

appartenente all'area dirigenziale?

Le organizzazioni sindacali firmatarie di contratto sono abilitate a partecipare alla contrattazione integrativa a livello di amministrazione provvedendo ad accreditare formalmente i propri delegati (cfr. art.3 comma 1, lett. c) del CCNQ 4.12.2017). Il generale principio di rappresentanza consente che gli stessi possano essere liberamente individuati e quindi nulla vieta che possano essere scelti anche fra il personale non dirigenziale per partecipare alla contrattazione integrativa relativa al personale dirigente e viceversa, purché formalmente accreditati dalla organizzazione avente titolo. In tal caso, in occasione di riunioni svolte durante l'orario di lavoro cui partecipi detto personale, lo stesso avrà diritto a fruire dei permessi sindacali di cui all'art. 28 CCNQ 4.12.2017 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) qualora spettanti a seguito della ripartizione del relativo monte ore. In particolare, se il lavoratore accreditato è un dipendente del comparto, dovrà attingere dal contingente riconosciuto alla propria organizzazione sindacale nel comparto, indipendentemente dal fatto che il negoziato cui partecipa attenga al personale del comparto o dell'area dirigenziale.

In sede di ripartizione annuale del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato, l'amministrazione è tenuta a comunicare a ciascuna organizzazione sindacale avente titolo solo il numero delle ore spettanti o anche tutti i dati che sono stati utilizzati per il calcolo dello stesso?

Il CCNQ del 4 dicembre 2017 si limita a regolare le modalità di calcolo del contingente generale e i criteri di ripartizione del monte ore dei permessi sindacali, senza disciplinare in dettaglio gli aspetti inerenti alla comunicazione del dato al sindacato. L'amministrazione, pertanto, effettuato ad inizio anno il calcolo e la ripartizione, informa le organizzazioni sindacali aventi titolo ad ognuna comunicando, di norma, solo il proprio

contingente a disposizione. Tuttavia, nell'ipotesi in cui una organizzazione sindacale ravvisi la necessità di conoscere anche i dati generali che hanno portato alla determinazione di quel contingente, questa Agenzia è dell'opinione che, nel rispetto dei principi di affidabilità e buona fede, nulla osta all'accesso ai calcoli del monte ore e della sua ripartizione ai soggetti aventi titolo. Peraltro, i voti riportati dalle OO.SS. nelle elezioni RSU sono già pubblici atteso che vengono affissi all'albo dell'amministrazione, mentre per le deleghe afferenti a ciascun sindacato, si ritiene che anche queste possano essere rese note se fornite in forma aggregata e qualora non si versi nell'ipotesi in cui i numeri siano così limitati da consentire la riconducibilità della delega al singolo lavoratore.

Convocazione Stati Generali Polizia Locale – Riccione 22 settembre

Il sindacato CSA Regioni Autonomie Locali – Dipartimento Polizia Locale, convoca gli Stati Generali della Polizia Locale d'Italia per il 22 settembre 2023 al Palacongressi di Riccione, nell'ambito della 42° edizione de "Le Giornate della Polizia Locale e Sicurezza Urbana".

[COMUNICATO](#)

[LOCANDINA](#)

Buone ferie a tutti!!!

Si comunica che gli Uffici della Segreteria Generale resteranno chiusi da **lunedì 31 luglio** a **venerdì 1° settembre**.

Il Segretario Francesco Garofalo resterà comunque a disposizione delle Segreterie per eventuali comunicazioni urgenti ed è contattabile al recapito telefonico personale

Si ricorda inoltre che, durante il periodo di chiusura, **non sarà possibile inoltrare richieste di permessi**.

BUON RIPOSO E BUONE VACANZE A TUTTI!!

Report semestrale del Segretario Generale

Ci approssimiamo alla pausa estiva con rafforzata convinzione della qualità del lavoro da 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.

REPORT SEMESTRALE DEL SEGRETARIO GENERALE