

# Corsi di preparazione ai concorsi per agente di Polizia Locale

In allegato, la locandina con il programma dei corsi e il modulo di iscrizione

[Seconda edizione corso di preparazione concorso agente di Polizia Locale](#)

---

## L'ANCI chiede un incontro con il CSA sul Piano vaccinazioni

Nei prossimi giorni la nostra O.S. avrà con l'ANCI un incontro in videoconferenza per definire le prossime strategie di azione, anche per evitare che, stante l'attuale situazione di incertezza nelle modalità e nei tempi di attuazione del Piano vaccini, la somministrazione degli stessi alle figure professionali da noi segnalate non subisca ritardi né alterazioni di sorta.

[Nota ANCI-CSA](#)

---

# **Stabilizzazione precari prorogata al 31 dicembre**

Come più volte sollecitato dal nostro Sindacato alle autorità competenti, per i precari della PA si apre un importante spiraglio per ottenere il tanto atteso contratto a tempo indeterminato: il decreto milleproroghe ha stabilito la riapertura dei termini per la stabilizzazione del personale con contratto a termine sino al 31 dicembre di quest'anno.

[Nota informativa 4 marzo](#)

---

## **L'ISS si impegna a sostenere le nostre tesi sul Piano vaccini 2**

Ci è giunta una comunicazione via pec da parte della presidenza dell'Istituto Superiore della Sanità che, nel receperire le nostre osservazioni sul Piano vaccini 2, ci ha assicurato che le porterà all'esame dei tavoli di lavoro in cui è coinvolto.

[Nota ISS](#)

---

# **Piano vaccini fase 2: la risposta del Commissario Arcuri e ulteriori osservazioni CSA**

Pubblichiamo la risposta inviata dal Commissario Straordinario per l’Emergenza Covid 19 Domenico Arcuri alla nota del CSA – Dipartimento Polizia Locale, replicata e implementata dalla Segreteria Nazionale, come già reso noto su questo sito, che conferma l’inserimento della Polizia Municipale tra le categorie a cui spetta in via prioritaria la somministrazione del vaccino.

In data odierna, abbiamo inviato alle autorità competenti una nota contenente ulteriori osservazioni sul piano vaccini, sollecitando nuovamente l’inserimento di altre categorie di lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio.

## **[Ulteriori osservazioni CSA](#)**

**[11.02.2021 – Commissario Str. Arcuri – Riscontro Segreteria Nazionale Dipartimento Polizia Locale](#)**

---

## **Nota CSA sul piano vaccinale fase 2**

Il Segretario Generale ha inviato oggi al Ministro della Sanità e alle altre autorità competenti la nota allegata, per

segnalare che tra le categorie a cui dovrà essere somministrato il vaccino anti Covid 19 in via prioritaria dovrebbero figurare quelle dei lavoratori e lavoratrici a contatto col pubblico e/o che operano in luoghi e ambienti particolarmente esposti alla diffusione del virus, per tutelare la salute propria e delle persone con cui entrano in relazione, onde evitare lo svilupparsi di pericolosi e consistenti focolai di contagio.

[Nota CSA del 10 febbraio](#)

---

## **Polizia Locale: emendamenti CSA per il Milleproroghe**

La nostra Segreteria Nazionale, di concerto con il Dipartimento Polizia Locale, ha presentato alla Commissione parlamentare competente degli emendamenti al Decreto Milleproroghe per portare a soluzione alcune problematiche relative alla Polizia Locale, a modifica del DLgs 75/2017.

[CSA RAL – EMENDAMENTI DECRETO-LEGGE 31 dicembre 2020, n. 183](#)

---

## **L'Intesa sul rinvio delle**

# **elezioni Ambientale**

## **RSU**

## **Igiene**

Anche per il settore Igiene Ambientale è stato previsto il posticipo delle lezioni RSU oltre le scadenze previste, secondo l'accordo fraggiunto fra le OO.SS. rappresentative e le parti datoriali. L'election day dovrà comunque tenersi entro il prossimo mese di giugno

[Verbale di Intesa](#)

---

## **Sottoscritto il Protocollo sulla decadenza delle RSU nel corso del Triennio**

Il 15 dicembre, l'ARAN e le Confederazioni sindacali, fra cui la CISAL, hanno sottoscritto il Protocollo sulla decadenza delle RSU nel corso del Triennio a seguito del venir meno del numero minimo previsto dall'ACQ.

Constatate le difficoltà causate dalla situazione epidemiologica a procedere al rinnovo delle RSU entro i 50 giorni successivi la decadenza – come indicato dall'accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001 – il Protocollo ha stabilito che tale termine decorre non dal momento della decadenza della RSU bensì dalla fine dello “stato di emergenza”.

Resta fermo che nell'attesa della rielezione, le relazioni sindacali proseguono comunque con le OO.SS. firmatarie del

Contratto e con i componenti della RSU rimasti in carica, i quali potranno sottoscrivere anche i contratti integrativi.

## [IL TESTO DEL PROTOCOLLO](#)

---

# **FIADEL/CSA per la Giornata contro la violenza sulle donne**

E' dal 1999 che ricorre la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite. La scelta del 25 novembre è stata fatta per ricordare il terribile assassinio delle tre sorelle Mirabal avvenuto nella Repubblica Dominicana durante il regime di Trujillo Molina nel 1960.

Oggi è un momento per riflettere su quanto ancora si può fare per evitare il femminicidio, lo stupro, la violenza fisica e morale contro tutte le donne. La violenza di genere è un reato perseguibile per legge, ma il fenomeno, guardando l'Italia, non tende a diminuire, anche se un numero sempre crescente di donne trova il coraggio di denunciare quanto subiscono dentro e fuori le mura domestiche. Troppe sono le violenze fisiche, psicologiche, economiche che ancora oggi le donne subiscono. Ma è chiaro che l'intervento giudiziario da solo non può bastare.

La matrice di questa violenza è ancor oggi rintracciabile nella disuguaglianza dei rapporti tra uomini e donne. Tant'è vero che molte di esse fanno ancora fatica a vedere riconosciuta la verità delle loro parole e ad essere riconosciute come vittime di delitti odiosi, perché esistono ancora retaggi sottoculturali che rappresentano la violenza contro le donne e, in specie quella domestica, come un fatto "possibile" e quindi "normale" della relazione, e pertanto un problema da gestire da sole nell'intimità delle mura domestiche.

Conoscere e tenere a mente, non solo il 25 novembre ma tutti i giorni dell'anno, il significato della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne e le sue origini costituisce dunque un monito contro ogni forma di violenza sul genere femminile e un passo in avanti verso l'eliminazione di ogni forma di sopruso e di violenza.

Per eliminare questo fenomeno, occorre mettere in campo azioni a vari livelli, cominciando dalla cultura e dall'informazione, ancora così profondamente permeate di pregiudizi e di stereotipi, e proseguendo con una azione educativa nei confronti delle donne stesse, per aiutarle a essere loro stesse, per prime, custodi della loro dignità e incolumità, a non accettare la violenza e denunciarla tempestivamente.

Per quello che possiamo fare noi, come Organizzazione Sindacale - non potendo purtroppo quest'anno scendere in piazza e dar vita alle tante iniziative che le singole Segreterie sono solite mettere in campo - rimane l'esortazione a tutti i lavoratori di mantenere nei riguardi delle proprie colleghe atteggiamenti votati al massimo rispetto, alla tutela, al sostegno morale e materiale, a fronte di qualsiasi situazione di criticità, di disparità di trattamento, di mobbing, bossing e stalking, o di vera e propria violenza fisica, dovesse presentarsi nei posti di lavoro.

Il Segretario Generale

Francesco Garofalo

---

## **Fiadel/CSA non aderisce allo sciopero del 9 dicembre**

Nel comunicato allegato, il Segretario Generale spiega i motivi per cui la nostra O.S. non aderirà allo sciopero dei dipendenti pubblici proclamato dalla Triplice per il 9 dicembre p.v.

[COMUNICATO SULLO SCIOPERO DEL 9 DICEMBRE](#)

---

## **Decreto smart working – CSA RAL verso la proclamazione dello stato di agitazione**

Alla luce degli elementi di criticità emersi dal Decreto smart working,

il CSA RAL intende proclamare lo stato di agitazione nazionale del personale operante negli Enti Locali qualora, nella fase di conversione in legge del Decreto, non dovessero esserci intendimenti di apportare le necessarie modifiche al testo



attualmente in vigore.

Pertanto, si tengono in allerta tutti i lavoratori del Comparto e sarà nostra cura tenerli informati sugli ulteriori sviluppi della situazione.

### [Comunicato CSA](#)

---

# Caregiver, una questione che va affrontata con la massima urgenza

Come è noto, in base alla Legge 104, ai lavoratori, compresi ovviamente i dipendenti pubblici, che assistono familiari affetti da disabilità (salvo alcuni casi eccezionali, disciplinati diversamente) spettano 3 giorni di permesso al mese, frazionabili in 18 ore.

Queste figure sono definite Caregiver, che, secondo la Legge 205/17, comma 255, è *“la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto [...], di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992,*

*n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18».*

E' del tutto intuitivo che, nella maggioranza assoluta dei casi, le suddette 18 ore previste dalla Legge 104 non sono sufficienti. Oltre a ciò, i Caregiver non godono di alcuna tutela né riconoscimento, sebbene vadano a colmare, di fatto, le lacune del SSN in fatto di assistenza domiciliare.

Adesso, però, pare che qualcosa stia cambiando. I vari disegni di legge presentati nel tempo per disciplinare ruolo, mansioni, tutele dei Caregiver sono confluiti nel DDL 1461, presentato in Senato ad agosto, i cui punti essenziali sono i seguenti:

**Definizione** – “Si definisce caregiver familiare la persona che gratuitamente assiste e si prende cura in modo continuativo del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n.76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, anche oncologica, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n.18”.

**Riconoscimento della qualifica** – L'articolo 3 precisa che la qualifica di caregiver familiare può essere assunta da un solo familiare dell'assistito. Inoltre, il riconoscimento della figura di un caregiver familiare preclude agli altri familiari lavoratori (ad eccezione dei genitori) di godere, in relazione al medesimo familiare assistito, delle agevolazioni previste dall'articolo 33 della legge 104 del 1992.

**Tutela previdenziali** – Il DDL prevede che al caregiver familiare (non lavoratore) vengano riconosciuti, fino ad un massimo di tre anni, i contributi figurativi equiparati a quelli del lavoro domestico. Tali contributi possono aggiungersi a quelli eventualmente già versati precedentemente dal caregiver per altre attività lavorative.

**Adeguamento LEA E LEP** – Al fine di sostenere le attività e la figura dei caregiver familiari, si prevede di definire i LEP (Livelli Essenziali delle Prestazioni) da garantire al caregiver nel campo sociale, tra cui: servizi ed interventi di sollievo ed emergenza o programmati erogati attraverso enti territoriali, ASL, mediante operatori socio-sanitari o socio-assistenziali; consulenze per l'adattamento domestico; formazione e informazione sulle competenze; supporto psicologico; percorsi preferenziali nelle strutture sanitarie per ridurre i tempi di attesa sia per l'assistito che per il caregiver; rilascio di tessera di riconoscimento per avere priorità nel disbrigo di pratiche amministrative, etc.

Con lo stesso obiettivo, si propone di inserire nei LEA nuovi servizi e prestazioni per i caregiver e gli assistiti, in particolare la domiciliarizzazione di visite e prestazioni specialistiche, permettendogli di sottoporsi a visite ed esami nel proprio domicilio.

**Conciliazione assistenza/lavoro** – Per i caregiver familiari lavoratori, si prevedono degli interventi per favorire la conciliazione tra le attività lavorative e di assistenza. Nel concreto, l'articolo prevede il diritto, per il caregiver lavoratore, di rimodulare l'orario di lavoro compatibilmente con l'attività di assistenza e il diritto prioritario di scelta della sede di lavoro tra quelle disponibili più vicine alla casa dell'assistito.

**Riconoscimento delle competenze** – L'articolo prevede che l'esperienza maturata in qualità di caregiver possa essere riconosciuta, anche ai fini di un successivo accesso o

reinserimento lavorativo, con una formalizzazione e certificazione, o come credito formativo per l'acquisizione della qualifica di operatore socio sanitario o figure simili.

**Detrazioni** – L'articolo introduce detrazioni fiscali del 50% riservate ai caregiver familiari su una spesa massima di 10.000 euro annui per attività di cura e assistenza.

**Copertura finanziaria** – L'ultimo articolo chiude con la copertura finanziaria, a valere sul Fondo istituito dalla Legge 205/2017.

Un disegno di legge che, bisogna sottolineare – non soddisfa le varie associazioni di familiari che assistono i disabili, ma che comunque rappresenta a nostro avviso una buona base su cui lavorare. Purchè si faccia in fretta, in quanto la pandemia ha moltiplicato i disagi di chi assiste i disabili, anche a causa della chiusura dei centri di assistenza durante il lockdown.

Oltretutto, al danno si è aggiunta la beffa: in sede di conversione in legge del decreto Rilancio era stata proposta un'indennità di 600 euro per i mesi di marzo e aprile ai Caregiver di familiari invalidi al 100%, ma poi non se ne è fatto più nulla. Ancor di più, stride il fatto che in tempi di emergenza siano state riconosciute agevolazioni soltanto ai genitori con figli disabili, dimenticando tutto il resto.

Ben sapendo che si tratta di un fenomeno di larga scala (sono circa 5 milioni i caregiver familiari stimati), che ovviamente coinvolge anche tanti lavoratori del comparto Funzioni Locali e del settore Igiene Ambientale pubblico e privato, la nostra O.S. intende sostenere la causa dei Caregiver a tutti i livelli, riservandosi di avanzare opportuna proposte a livello contrattuale.

---

# **Convocazione Videoconferenza per martedì 29 settembre**

Come annunciato, per il **29 settembre alle ore 14** è convocata una videoconferenza per organizzazione campagna per le prossime elezioni RSU.

L'invito alla partecipazione è rivolto a tutte le strutture e dirigenti CSA e FIADEL.

[Convocazione](#)

---

## **Anche Cisa tra i firmatari del Protocollo d'intesa per la Scuola**

Ad integrazione e rettifica di quanto pubblicato dai mezzi di informazione riguardo le OO.SS. firmatarie del Protocollo d'Intesa "per garantire l'avvio dell'anno scolastico nel rispetto delle regole di sicurezza per il contenimento della diffusione di Covid 19", stipulato il 6 agosto u.s., occorre precisare che fra di esse vi è anche la Cisa, tramite la propria sigla di riferimento per il comparto scuola ANIEF.

Di seguito il testo del protocollo.

**Protocollo di Intesa 00.SS: – Ministero Istruzione**