

# **FIGADEL/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

---

**Solidarietà per i lavoratori  
e i dirigenti sindacali**

# colpiti da Covid 19

Lettera inviata in data odierna dal Segretario Generale a tutte le strutture FIADEL e CSA

*Carissimi,*

*sebbene in questi giorni la diffusione del virus Covid-19 stia facendo registrare un rallentamento della curva di espansione, il clima di allarme generale e, in particolare, nei posti di lavoro, rimane altissimo, come purtroppo dimostra l'elevato numero di lavoratori pubblici e privati che continua a contrarre la malattia.*

*Il mio pensiero e la mia solidarietà sono rivolti a loro, e soprattutto ai dirigenti sindacali che, nella loro attività quotidiana a sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici, sono stati colpiti dal virus, anche in forma non lieve in alcuni casi, e per questo mi metto a loro completa disposizione per qualsiasi necessità a cui debbono far fronte.*

*Ma il mio più vivo ringraziamento, naturalmente, si rinnova e si estende a tutti i quadri sindacali, che pur consci dei pericoli a cui vanno incontro per la loro salute, non hanno minimamente attenuato la propria azione, offrendo essi stessi il miglior sostegno possibile ai propri colleghi.*

*Pertanto, nell'augurarmi che questo bruttissimo periodo si concluda al più presto, sappiate che la Segreteria Generale FIADEL e CSA Vi saranno sempre vicine e che da parte mia personale ci sarà sempre l'impegno di mantenere unita e solidale la nostra Organizzazione.*

*Cordiali saluti.*

Il Segretario Generale

Francesco Garofalo

---

# Nasce l'Osservatorio sullo smart working

E' stato firmato il decreto che istituisce l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, come previsto dal Decreto Rilancio (d.l. 34/2020).

L'Osservatorio sarà composto da 27 rappresentanti di Governo, Regioni, Enti locali, INPS, ISTAT e altre istituzioni, tra cui un membro per conto dell'Enea, in modo da poter approfondire con attenzione anche gli aspetti connessi alle tecnologie, all'energia e allo sviluppo sostenibile. Ad essi si aggiungeranno 14 esperti del settore pubblico e privato o provenienti dal mondo universitario, che andranno a costituire una Commissione tecnica di supporto.

L'Organismo nasce per fornire spunti e proposte di carattere normativo, organizzativo o tecnologico per migliorare sempre più lo smart working nelle pubbliche amministrazioni, anche interagendo con i principali stakeholder, per sviluppare le competenze del personale pubblico, le capacità manageriali dei dirigenti, la misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali. Verificherà, inoltre, che i POLA (Piani Organizzativi del Lavoro Agile) messi a punto dagli enti raggiungano gli obiettivi quantitativi e qualitativi fissati, monitorerà gli effetti dello smart working sull'organizzazione e i benefici per i servizi ai cittadini, ma ne promuoverà anche la diffusione sul piano comunicativo e culturale.

[DM\\_Osservatorio\\_sw](#)

---

# **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 se-condo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall’articolo 33, comma 3, della legge 5 feb-braio 1992, n.104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, anche oncologica, infermità o disabilità, anche cro-*

niche 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.

---

# **Intervento CSA sui problemi degli Ufficiali di Anagrafe/Stato Civile/Elettorali**

Oggi, il Segretario Generale Garofalo ha inviato al Presidente Aran Naddeo e alla Ministra Dadone una nota per segnalare i disagi che affliggono gli Ufficiali di Anagrafe, Ufficiali di Stato Civile e Ufficiali Elettorali, le cui mansioni si sono ampliate notevolmente negli anni, senza però che a ciò corrispondesse un benchè minimo riconoscimento.

[Nota del 17 settembre](#)

---

# **Il CSA denuncia i problemi del comparto Scuola**

In data odierna il Segretario Generale ha inviato alle massime autorità competenti una nota per segnalare alcune rilevanti problematiche riguardanti l'avvio del nuovo anno scolastico, che ci interessano non solo come lavoratori ma anche come genitori e cittadini, essendo in gioco il presente e il futuro delle nuove generazioni.

Il CSA intende farsi pieno carico delle problematiche esposte, e pertanto sarà vigile affinché le osservazioni avanzate siano prese in considerazione e trovino immediato riscontro sul piano normativo.

[Nota del 16 settembre](#)

---

## **Anche il Tribunale di Ivrea conferma la non obbligatorietà del Fondo Perseo Sirio**

A seguito della ben nota sentenza del Tribunale di Arezzo, il Tribunale di Ivrea ha confermato che i lavoratori dipendenti del Comune – nella fattispecie un agente di Polizia Locale – di mantenere l'iscrizione al proprio fondo pensionistico e conseguentemente di destinare al fondo stesso le quote di sua spettanza dei proventi di cui all'art.208 Dlgs. 285/92 (proventi delle sanzioni amministrative) maturate dopo il 21

maggio 2018.

In altri termini, il Tribunale di Ivrea ha dichiarato l'illegittimità della delibera con cui il Comune non consentiva ai lavoratori di poter mantenere la precedente adesione ad un Fondo diverso dal Perseo Sirio, per contrasto con l'art. 56 quater del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.

### [Sentenza Ivrea fondo Perseo Sirio](#)

---

# **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 OO.SS: – Ministero Istruzione](#)

---

# **Messaggio del Segretario Generale a Strutture e Dirigenti FIADEL/CSA**

Il riepilogo di quanto fatto in questi mesi di emergenza pandemica e gli impegni da affrontare nel prossimo futuro sono i contenuti del messaggio che Francesco Garofalo ha inviato a Strutture e Dirigenti FIADEL/CSA, con l'augurio di buon riposo durante la pausa di agosto, durante la quale la Segreteria Nazionale resterà comunque a disposizione per qualsiasi evenienza.

[Lettera del Segretario Generale](#)

---

## **Polizia Locale: CSA in audizione alla Commissione Affari Costituzionali**

Il Dipartimento Polizia Locale CSA, nella persona del responsabile Stefano Lulli, è intervenuto in audizione presso la Commissione Affari Costituzionali della Camera, nell'ambito dell'esame delle proposte di legge recanti disposizioni per il coordinamento in materia di politiche integrate per la sicurezza e di polizia locale.

Proponiamo il suo intervento integrale, effettuato in videoconferenza, nel quale ha ribadito tutti gli obiettivi che il CSA da anni persegue ed espone in tutte le sedi, che

dovrebbero passare attraverso una riforma globale della ormai vetusta legge di comparto, attribuendo alla Polizia Locale, Provinciale e Metropolitana le stesse prerogative delle altre Polizia civili d'Italia, e facendo sì che essa possa godere di una autonoma area contrattuale.

[Clicca per visualizzare il video](#)

---

## **Sindacati e parti datoriali uniti sul futuro dell'Igiene Ambientale**

Si pubblica per opportuna conoscenza il comunicato congiunto UTILITALIA, FISE Assoambiente, Confindustria Cisambiente, LEGACOOP Produzione e Servizi, AGCI Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi, FP CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti, FIADEL, che esprime la posizione unitaria di sindacati e parti datoriali su quella che dovrà essere l'evoluzione del settore Igiene Ambientale a seguito delle numerose problematiche emerse negli ultimi anni e ancor di più durante la diffusione dell'epidemia Covid 19. Si sta andando incontro ad una vera e propria rivoluzione, anche sulla base delle direttive europee sull'economia circolare, ma innanzitutto è necessario consolidare il sistema industriale e, nel contempo, colmare gli squilibri esistenti fra Nord e Sud.

[Il testo del comunicato](#)

---

# **Polizia Metropolitana al posto di quella Provinciale? NO, grazie!**

Nota CSA-Dipartimento Polizia Locale di replica al comunicato dell'ANCI, che ha condiviso la proposta dell'UPI nella parte inerente il riordino della disciplina delle Polizie Provinciali, di sopprimere i corpi di Polizia Locale per istituire la Polizia Metropolitana, che noi non condividiamo in alcun modo.

[Comunicato del 30 giugno](#)

---

# **Lavoratori pubblici: tre elementi discriminatori da eliminare in fretta**

il Segretario Generale ha inviato una nota al Presidente del Consiglio e al Ministro FP per chiedere interventi urgenti di modifica su: **Tassazione del lavoro straordinario, applicazione del congedo parentale straordinario ai dipendenti pubblici, art.72 DL Rilancio con riferimento alla Polizia Locale**, che costituiscono forti elementi discriminatori nei riguardo dei lavoratori pubblici rispetto a quelli del settore privato.

[Nota del 18 giugno](#)

---

# **Comunicato sul Fondo Perseo/Sirio – Polizia Locale**

La Segreteria Generale, di concerto col Dipartimento Polizia Locale, fornisce ulteriori chiarimenti sulla questione inerente l'art.56 quater del CCNL Funzioni Locali, sulla quale il Sindacato era intervenuto sia prima che dopo la stipula del Contratto chiedendone la modifica, al fine di risolvere tutti i dubbi interpretativi che sono stati poi oggetto del contenzioso giudicato dal Tribunale di Arezzo, di cui avevamo già dato notizia.

**[COMUNICATO PERSEO-SIRIO](#)**