

Consiglio Nazionale: la Relazione del Segretario Generale

Nel dare a tutti Voi il benvenuto al Consiglio Nazionale 2019, con questa mia relazione intendo proporVi un quadro quanto più esteso possibile della nostra attività sindacale e della realtà sociale, politica ed economica in cui ci troviamo ad operare, fermo restando il principio che il nostro lavoro quotidiano, pur avendo come obiettivo principale la tutela e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti del comparto Funzioni Locali e del settore Igiene Ambientale, mira più in alto: come Federazione, dobbiamo e vogliamo essere partecipi e protagonisti **del processo di sviluppo e di rinnovamento delle strutture e dei servizi che lo Stato, gli Enti Locali e le Aziende pubbliche e private mettono a disposizione dei cittadini, sancendo così l'inizio di un nuovo corso nei rapporti fra i lavoratori stessi e gli organismi di cui fanno parte, che, senza retorica, potrà realmente porre una pietra miliare nella storia del nostro Paese.**

Nel fare queste affermazioni – che a taluni potranno sembrare sin troppo ambiziose ed impegnative – **ho come riferimento e stimolo i grandi risultati che abbiamo ottenuto nel 2017 e nel 2018**, anni nei quali, attraverso le RSU svolte nei due comparti, abbiamo incrementato notevolmente la nostra rappresentatività.

Rilevanti sono i riscontri sul versante FIADEL, dei quali mi preme evidenziare innanzitutto la conclusione dell'iter di collazione del contratto nazionale del settore pubblico dell'igiene ambientale, al quale hanno aderito anche Cisambiente, Confederazione di Imprese di Servizi e Ambiente aderente a Confindustria, e Legacoop e del contratto delle

Aziende private FISE, omogeneizzando i contratti Utilitalia e Fise.

A tanto siamo arrivati – è sempre opportuno e doveroso ribadirlo – grazie all'impegno e alla dedizione di tutti gli organismi territoriali e nazionali, che con il loro impegno quotidiano di vicinanza ai lavoratori e lavoratrici dei vari comparti di appartenenza, stanno ispirando sempre maggiore fiducia nella nostra organizzazione.

Questa è la conferma che il nostro modo di fare sindacato sta rispondendo alle attuali esigenze ed attese di chi svolge la propria attività lavorativa in settori particolarmente delicati come quelli della Pubblica Amministrazione – costantemente sottoposti alle campagne denigratorie della politica e della stampa e ancora lontani dal raggiungere il dinamismo e la tempestività di risposta di cui i cittadini hanno bisogno – e nelle Aziende pubbliche e private, dove fanno fatica a svolgere un servizio sociale adeguato per i ripetuti tagli di bilancio a cui gli Enti Locali sono costretti.

Da parte nostra, essere riusciti a dare un segnale di coerenza forte, a dimostrare piena trasparenza, competenza e attenzione alle singole problematiche che emergono quotidianamente negli ambienti di lavoro, è sicuramente motivo di orgoglio, nonché di stimolo a cercare di fare sempre meglio rispetto alle altre organizzazioni sindacali, che rimangono perlopiù ancorate sulle solite battaglie di retroguardia, perdendo di vista ciò che realmente conta per costruire un futuro di certezze, piuttosto che di effimere conquiste.

La nostra Federazione ha sempre parlato con franchezza e onestà alla gente, navigando a vista in una realtà politica così ingarbugliata e indecifrabile da rendere impossibile, al momento, qualsiasi discorso di prospettiva.

Non è più tempo di grandi proclami, che spesso si trasformano

in vacue illusioni e poi in tremende delusioni. Si tratta invece di lottare quotidianamente punto su punto, richiamando le Istituzioni politiche e amministrative alle loro responsabilità, che sono quelle di sempre in effetti, ma attualmente aggravate dal ritorno di una crisi economica tangibile e ben più preoccupante di quanto non dicano i nostri governanti.

Su questo tema ci sarebbe da discutere a lungo: pur constatando qualche segnale di buona volontà da parte delle istituzioni, già da ora dobbiamo accertare che il famoso "Contratto di governo Lega-M5S" ha subito un notevole ridimensionamento, e non solo per colpa dell'invasivo intervento della UE.

Ebbene, a prescindere dal colore politico – che come Federazione non abbiamo mai avuto – questa è una realtà amarissima, perché va a gravare in primo luogo sui cittadini e i lavoratori. Ora più che mai, dunque, loro sono e continueranno ad essere il nostro unico punto di riferimento, perché il loro benessere è strettamente funzionale a quello della Nazione.

A fronte di tutto ciò, già da tempo, come ben sapete, ci siamo attivati per costruire un nuovo modello di sindacato, partendo naturalmente da una revisione della struttura organizzativa interna e nazionale, di cui parleremo diffusamente in questi giorni.

"Lavoriamo per il cambiamento", questo è lo slogan che abbiamo scelto per la Campagna Tesseramento 2019 e che ci accompagnerà nel nostro percorso di crescita secondo le indicazioni che saranno date dal Consiglio Nazionale.

L'auspicio, che deve essere una certezza, è di uscire dai lavori che stiamo svolgendo in questi giorni con le idee chiare sul da farsi e con le giuste motivazioni.

La storia siamo noi, nessuno escluso, diceva una famosa

canzone. Se saremo pienamente consapevoli di questo, nessun traguardo può esserci precluso!

LA RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In questi anni abbiamo assistito a continue riforme della PA, spesso definite epocali e decisive, ma alla fin dei conti superate dalle successive; una jungla che rende faticoso se non impossibile capirne gli orientamenti di fondo e coglierne i risultati effettivi.

Da un lato, non si può negare che, almeno sulla carta, un'ondata di rinnovamento ci sia stata, soprattutto a livello organizzativo e di sfruttamento delle risorse digitali. D'altro canto, la sempre più limitata disponibilità di risorse economiche e il blocco del turnover, che ha avuto la duplice conseguenza di innalzare l'età media dei lavoratori e di diminuire progressivamente le unità in organico, hanno impedito la piena realizzazione di un progetto di ben più ampia portata, che avrebbe dovuto portare la PA stessa a dialogare e a "servire" i cittadini con l'efficienza e l'attenzione tipiche della struttura privata, anche attraverso la tanto sbandierata trasformazione digitale dei servizi.

La PA, in sostanza, presenta una contraddizione di fondo. Da un lato ha una immagine "anziana", rappresentata dall'elevata età media dei dipendenti, e forse anche di conseguenza refrattaria alle innovazioni; dall'altro, i dipendenti stessi avvertono il bisogno di uscire dai vecchi schemi della burocrazia, perché sono causa di ritardi e a volte di estenuanti iter, che si riflettono anche nei rapporti col cittadino.

Il discorso della digitalizzazione della PA è importante, ma di per sé non basta se nel contempo non cambiano organizzazione, mentalità e modo di agire. Bisogna, perciò, rivedere tutti i procedimenti basati sulla produzione cartacea

dei documenti e sfruttare al meglio l'istituto del lavoro agile (smart working), introdotto dalla riforma Madia, che in pratica svincola il lavoratore dalla necessità di recarsi in ufficio.

Il CCNL Funzioni Locali del 22 maggio 2018, all'art. 6 comma 2, prevede che **l'Organismo Paritetico per l'Innovazione** sia la sede deputata ad attivare stabilmente relazioni aperte su progetti di organizzazione e innovazione, anche con riferimento al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. E con la dichiarazione congiunta n. 2 la parti auspicano la più ampia diffusione e applicazione dell'istituto del lavoro agile.

Tra l'altro, come qualcuno ha ben evidenziato, questa "rivoluzione" cadrebbe a proposito, visto che con lo sblocco del turnover (di cui parlerò più avanti) tanti giovani si affacceranno alla PA e la loro consolidata esperienza con gli strumenti informatici li aiuterà a inserirsi rapidamente e col giusto entusiasmo, magari anche portando un ulteriore contributo di idee.

Oltretutto, lavorare in modo "agile" significa passare dalla logica gerarchica del controllo – tanto cara ai vertici della Funzione Pubblica – a quella partecipativa, ad una amministrazione basata sulle responsabilità reciproche e la condivisione di strategie, valori ed obiettivi.

Inserendosi nel contesto descritto, abbiamo già notato che laddove è in fase di sperimentazione (in Lombardia ad esempio) il lavoro agile sta dando luogo a una piccola rivoluzione. "Costringendo" a lavorare attraverso le tecnologie informatiche fuori dal consueto ambiente di lavoro e dalle pratiche cartacee, il lavoro agile sta accelerando l'avvio o il completamento della digitalizzazione dei processi.

Però siamo ancora ai primi passi e, comunque, lo ribadisco, tale innovazione deve essere accompagnata da una svolta

culturale che abbatta la logica del presenzialismo e del sospetto, e dia spazio a una nuova concezione del lavoro pubblico, che lo porti a guadagnare il rispetto di cui gode quello privato.

Attualmente, infatti, il lavoratore pubblico, da sempre “parafulmine” di tutte le situazioni, si trova ancora appiccicate quelle fastidiose etichette che lo costringono ad essere la “maglia nera” fra tutti i comparti lavorativi. E il continuo reiterare della questione dei “furbetti del cartellino” non fa altro che spostare l’attenzione dell’opinione pubblica da problemi che non voglio definire più gravi, ma certamente di pari rilevanza.

Sia chiaro, non difenderò mai chi ha il brutto vizio di assentarsi dal lavoro per farsi gli affari propri, ed anzi ritengo che per questa gente debbano esserci sanzioni severe. Però, di fronte ai fallimenti dei tanti tentativi fatti in passato – penso ad esempio alle riforme Brunetta e Madia – di migliorare la produttività della Pubblica amministrazione creando ispettorati, piani di valutazione, linee guida del ciclo della performance, cicli di valutazione, organismi di controllo, controlli dei controllori, obiettivi strategici, strategie di monitoraggio, il cosiddetto **Nucleo della Concretezza** ideato dal ministro **Giulia Bongiorno** e previsto nel Ddl collegato alla Manovra di Bilancio, appare come una proposta inutile, che per giunta sottrae altre risorse allo Stato, e di conseguenza agli Enti Locali.

Nel nostro ruolo di unica organizzazione rappresentativa del comparto, non possiamo nascondere le nostre preoccupazioni sulle ricadute che tutto ciò avrà sui lavoratori e sulle lavoratrici, soprattutto in funzione del miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro e operative degli Enti stessi, che stanno avendo enormi difficoltà nell’offrire ai cittadini servizi di migliore qualità.

Insomma, come se non bastassero l’Ispettorato per la funzione

pubblica, l'Unità per la semplificazione e qualità della regolazione, gli organismi indipendenti di valutazione e gli stessi dirigenti presso ogni amministrazione, a dover garantire che la Pubblica amministrazione funzioni, ecco l'arrivo di questo Nucleo, che alla fin dei conti non fa che replicare le misure esistenti.

Con una notevole aggravante, però. La norma prevede **“sistemi di identificazione biometrica e di video-sorveglianza”** per “verificare l'osservanza dell'orario di lavoro”. Mai si era caduti così in basso nella regolazione del rapporto di lavoro degli impiegati pubblici, che mette sotto le forche caudine tutti i lavoratori, in barba **all'articolo 4 comma 2 dello Statuto dei lavoratori**, che prevede una serie di misure attinenti alla **“dignità dei lavoratori”**, tra cui la seguente: **“la disposizione di cui al comma 1** (cioè *“l'utilizzo di impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori”*) **non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”**.

Poi, la stessa Bongiorno ha annunciato che “La commissione, composta da tecnici di altro profilo ed esperti di diritto amministrativo, avrà poteri di intervenire e irrogare sanzioni, ad esempio contro chi dilata a dismisura i tempi in cui deve dare un riscontro al cittadino, disapplica le leggi vigenti, inventa oneri amministrativi”.

Come se non bastasse, la Bongiorno ha parlato dell'introduzione di valutazioni del personale della PA, fatte da terzi e dai cittadini!

Ebbene, bisogna farla finita con questo giustizialismo che ha preso piede con la salita a Palazzo Chigi del governo in carica! Giusto non scadere, come dicono i 5 Stelle, nel “perdonismo” e nei “colpi di spugna” del passato, ma al tempo stesso non bisogna esagerare con provvedimenti tipicamente

sperimentali, che colpiscono pure i lavoratori onesti e solerti.

Bene ha detto qualcuno che analoghe misure dovrebbero essere adottate nei confronti dei parlamentari, visto che tanti sono autentici maestri dell'assenteismo. Ma accomunare le due situazioni non attenua la gravità dell'atto di cui sopra, per quanto poi sia convinto che la norma, scontrandosi anche coi principi costituzionali, non potrà mai essere applicata.

A margine di questo discorso, voglio osservare che non ci vuole la genialità di uno scienziato per capire che – in ogni caso – mai e poi mai potrà giungere a compimento la strategia di fondo di permettere alla struttura pubblica di ricalcare quella privata. A cominciare dal fatto che i dirigenti non rischiano in proprio e i funzionari non hanno reali incentivi, considerando che il sistema dei premi di produttività è stato completamente disapplicato.

LO SBLOCCO DEL TURNOVER

Quando un bicchiere è pieno a metà, si può dire che è mezzo vuoto o mezzo pieno; dipende dai punti di vista. Guardando la **legge di bilancio 2019**, debbo purtroppo constatare la maggiore validità della prima ipotesi, e non perché il ruolo di un sindacato dovrebbe essere quello di guardare sempre in maniera critica le azioni di governo.

L'iter della manovra finanziaria, come era facile attendersi, è stato funestato dalle imposizioni fatte dalla Unione Europea, e i primi a rimetterci sono stati i dipendenti pubblici in toto, perché quanto ci aveva promesso la ministra della Funzione Pubblica Giulia Bongiorno il 13 novembre scorso, nell'incontro coi sindacati confederali convocati per affrontare le tematiche di stretta attualità inerenti il pubblico impiego, è stato in buona parte vanificato.

In pratica, se il Decreto Semplificazioni ci aveva parzialmente confortato con le *“Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione”*, la trattativa tra Governo e UE sulla Legge di Bilancio ha comportato lo slittamento di queste misure di quasi di un anno (15 novembre 2019). Tranne che per le forze dell'ordine: sono previsti oltre mille nuovi ingressi tra **polizia, carabinieri, guardia di finanza e polizia penitenziaria in tutto l'arco dell'anno, che diventeranno più di 6000** entro il 2023.

Dunque, la problematica della *“coperta corta”*, ovvero della scarsità delle risorse, ha costretto la politica a rinviare nuovamente l'avvio del turnover nella pubblica amministrazione, la cui situazione di emergenza diventa di giorno in giorno sempre più allarmante, aggravando le condizioni operative degli Enti Locali.

Il fatto è ormai di dominio pubblico: la pubblica amministrazione italiana è sottodimensionata e invecchiata (età media 52 anni, che sale a 56 per l'area dirigenza) a causa di un blocco delle assunzioni che si protrae in varie forme almeno dal 2010. Il semplice ricambio del personale in uscita previsto per il 2019 è comunque insufficiente rispetto alle esigenze attuali.

Va da sé che il rinvio delle nuove assunzioni di quasi un anno non potrà che peggiorare la situazione, anche perché, per quanto riguarda il nostro comparto, ci troviamo di fronte ad Enti che, come detto prima, fanno fatica ad andare avanti – e molti versano in stato di pre-dissesto e dissesto – per la scarsità delle risorse disponibili.

Un'aggravante che rende ancor più problematica l'apertura delle porte del lavoro pubblico alle nuove generazioni, che di per sé darebbe anche un aiuto al rilancio generale dell'economia, con una robusta ripresa della domanda interna.

Comunque, secondo quanto previsto dalla Legge Bilancio, sarà garantito il turn over ordinario del personale, che è stato portato al 100%, e l'incremento di organico dove necessario. Il reclutamento avverrà mediante concorsi pubblici, scorrimento di graduatorie già in essere e altre modalità previste dalle normative vigenti. Per le graduatorie dei concorsi per l'accesso al pubblico impiego sarà ripristinata, gradualmente, la durata triennale. Per favorire questo passaggio, la validità delle graduatorie approvate nel 2014 sarà estesa al 30 settembre 2019 mentre quella per le graduatorie del 2015 sarà estesa fino al 31 marzo 2020, per il 2016 fino al 30 settembre 2020, per il 2017 fino al 31 marzo 2021. Infine, tutte le graduatorie approvate nel 2018 saranno prorogate fino al 31 dicembre 2021.

Resta il fatto che, secondo i propositi della norma, si dovrà dare priorità al reclutamento di figure professionali indispensabili per un miglioramento concreto dell'azione amministrativa, così come della qualità dei servizi erogati. La lista delle competenze prevede digitalizzazione, razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi, qualità dei servizi pubblici, gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento, contrattualistica pubblica, controllo di gestione e attività ispettiva.

In manovra sono previste oltre 33 mila assunzioni nelle amministrazioni pubbliche per i prossimi cinque anni, ma se sono ancora valide le stime del governo Gentiloni, nel triennio 2019-2021 sarebbero ben 450 mila i dipendenti pubblici a raggiungere i requisiti per il pensionamento. A questi, poi dovrebbero essere aggiunti i lavoratori che avranno il diritto di avvalersi di Quota 100 (uscita a 62 anni di età, con 38 anni di contributi). E, ancora, le circa 90-100 mila persone che nel 2019 maturano i requisiti per la pensione secondo la legge Fornero.

Dunque, con il disallineamento fra uscite e nuovi ingressi, il

rischio è che possano rimanere scoperti all'improvviso migliaia di posti di lavoro.

RINNOVO DEI CONTRATTI

A conti fatti, per il rinnovo dei contratti degli oltre tre milioni di dipendenti pubblici, e per migliorare i trattamenti economici di quelli non contrattualizzati in regime di diritto pubblico, la manovra finanziaria prevede uno stanziamento di 1.100 milioni di euro per l'anno 2019, in 1.425 milioni di euro per l'anno 2020 e in 1.775 milioni di euro annui a decorrere dal 2021. Le amministrazioni non statali devono adempiere allo stesso adeguamento contrattuale, stimato complessivamente in 940 milioni per il 2019, 1,2 miliardi per il 2020 e 1,4 miliardi dal 2021.

Considerando però che il 70% dei fondi di quest'anno è già vincolato e di conseguenza i soldi effettivi da destinare all'aumento degli stipendi dei dipendenti pubblici ammontano a 330 milioni di euro.

Nel 2019 gli incrementi salariali saranno ridotti all'osso: dal mese di aprile 2019 nella busta paga ci saranno soltanto 8 euro in più, che da luglio saliranno a 14 euro (relativi alla vacanza contrattuale). La legge di bilancio ha però confermato anche il mini-bonus da 20 euro quale elemento perequativo sino al prossimo rinnovo contrattuale, che sarebbe dovuto sparire con l'inizio di quest'anno. Ma sarebbe stata una vera e propria beffa, perché senza di esso i lavoratori pubblici avrebbero perso il famoso bonus Renzi di 80 euro.

In una prospettiva più ampia, è stato calcolato che l'incremento delle retribuzioni fino al 2021 non andrà oltre l'1,95% complessivo, quota decisamente inferiore alla sommatoria dei tassi di inflazione stimati dall'Istat per il medesimo periodo (4,1%). Una beffa vera e propria, se consideriamo che dopo quasi un decennio di vacanza

contrattuale, il nuovo CCNL ha permesso ai lavoratori di recuperare, sì e no, 1/3 della perdita del potere d'acquisto subita.

A margine di questo discorso che tratta, in senso generale, i provvedimenti in Legge di Bilancio per il personale della PA, va osservato che tutti gli Enti legati al contratto Funzioni Locali – come più volte detto – sono vincolati a costi di cui dovrebbero farsi carico con il proprio bilancio e, considerate le condizioni in cui versano, a causa dei disastri provocati da tutti i governi precedenti (basti dire che tra il 2010 e il 2017 le manovre di finanza pubblica a carico delle Autonomie locali hanno comportato una contrazione delle risorse disponibili pari a 22 miliardi di euro), le ripercussioni per i lavoratori degli Enti stessi rischiano di essere fortemente negative.

Altra assicurazione fatta dalla Bongiorno nella suddetta riunione è quella che, da parte del Dipartimento FP, ci sarebbe stato l'impegno di **riqualificare professionalmente tutto il personale**. Un'affermazione perfettamente in linea con quanto il sottoscritto, insieme al rappresentante CISAL, aveva dato come priorità assoluta, vale a dire quella di lavorare sulle specificità professionali, rafforzando e approfondendo quanto previsto dall'ultimo Contratto Nazionale. Perciò, il Governo non avrebbe dovuto esimersi, tramite la legge di Bilancio, dal reperire i fondi funzionali a tale orientamento.

Da qui, la nostra richiesta di avviare al più presto la **Commissione paritetica sui sistemi di classificazione e specificità del personale** prevista dal CCNL Funzioni Locali 2016/18 – che doveva essere costituita entro 30 giorni dalla firma del Contratto – unita al sollecito, già formalizzato dal CSA all'inizio del mese di settembre, di calendarizzare i tavoli per il rinnovo dei Contratti Nazionali. Il fatto che solo qualche mese fa siamo giunti alla firma dei nuovi contratti non giustificherebbe infatti un rinvio a tempo indeterminato della nuova trattativa, tenendo presente quanto

i lavoratori hanno comunque perduto nei lunghi anni di attesa del rinnovo dei CCNL scaduti nel 2009, ed altresì che l'ultima tornata ha lasciato dei vuoti che, secondo gli intendimenti generali, dovrebbero essere colmati proprio con l'imminente riapertura delle trattative.

Oltre a ciò, abbiamo ribadito in quella sede che dovranno essere discusse alcune modifiche alla legge 150/2000, che ha provocato non pochi danni al pubblico impiego, al DLgs 165/01 e all'art.23 per la liberazione delle somme destinate ai nuovi CCDI.

A proposito di questi ultimi, numerosi enti locali, nell'ultimo trimestre 2018, hanno fatto partire i lavori per il **rinnovo dei CCDI 2019-21**, ed alcuni sono già in fase molto avanzata, se non conclusiva. Attendo da tutte le segreterie territoriali relazioni dettagliate sull'andamento delle trattative, anche per poterne poi riferire ai tavoli nazionali, considerando che ogni singola problematica possa emergere a livello locale può essere uno spunto valido per cercare di migliorare ulteriormente il CCNL Funzioni Locali.

Altro elemento sul quale abbiamo insistito nella riunione del 13 novembre 2018 è la stabilizzazione del **personale precario** con 36 mesi di servizio, che continua ad essere contrattualizzato a tempo determinato. Perciò ci fa piacere apprendere che in manovra è stata inserita la norma che proroga al 31 ottobre 2019 la possibilità per gli enti pubblici di mantenere i rapporti a tempo determinato con i precari nelle more del completamento delle procedure di stabilizzazione.

In definitiva, auspichiamo che l'obiettivo di migliorare e modernizzare i servizi pubblici sia perseguito unitamente a quello di garantire le giuste gratificazioni a chi, questi servizi, deve predisporli e farli funzionare.

ENTI LOCALI

Ancora una volta, da una parte si dà e da una parte si toglie. Guardiamo ad esempio il caso dei Comuni: mentre si riapre la stagione dei tagli e rimane pesante la stretta sulla spesa corrente, è stato rimosso il blocco delle aliquote dei tributi locali introdotto con la legge di Stabilità del 2016 dall'allora Governo Renzi.

E' molto probabile, se non certo, che alcuni governatori e molti sindaci torneranno ad innalzare le tasse di propria spettanza, e il fenomeno sarà piuttosto esteso, visto che degli 8.000 Comuni italiani, oltre l'80 per cento ha i margini per aumentare sia l'Imu sulle seconde/terze case sia l'addizionale Irpef. E se questo può essere un bene per affrontare le problematiche sopra esposte, certamente non lo è per le tasche delle famiglie e i bilanci delle imprese, visto che, secondo l'Ufficio studi della CGIA, le tasse locali potrebbero aumentare di 1 o 2 miliardi complessivi, in aggiunta ai 60 che già incamerano annualmente.

Altrettanto preoccupante – e strettamente collegata a mio avviso – la alzata di scudi che le realtà territoriali fanno ogni volta che se ne presenti l'occasione. Sia che si parli di diritti civili, che di immigrazione, di grandi opere pubbliche e quant'altro, c'è sempre un motivo per innalzare i toni del conflitto col governo. Il quale certo non brilla nè per sagacia, né per lungimiranza, continuando sfacciatamente a lanciare proclami-spot per mascherare le proprie difficoltà (e incapacità).

A questo punto, siamo curiosi di verificare quali saranno gli orientamenti per la **riforma del TUEL**. Sulla carta si tratta di un progetto ambizioso, essendo orientato a riunire e rivedere le regole degli enti locali, Comuni e Province in primis, che a causa della Legge Delrio si vedono ancor oggi sfornite e ambigue nel proprio ruolo e pertanto sarebbe priorità assoluta farle rientrare nelle loro funzioni originarie, anche in virtù

della bocciatura subita in sede di referendum dall'intera riforma costituzionale voluta da Renzi.

Su questo aspetto dovrà intervenire il tavolo per la **revisione del Testo Unico degli Enti Locali** si è insediato il giovedì 20 Dicembre (TUEL) e che dovrebbe uscire con un documento di sintesi entro la primavera. A presiederlo il Sottosegretario al Ministero dell'Interno con delega alla Finanza degli Enti Locali Sen. Stefano Candiani. Calendario serrato quindi per la revisione del Testo. Ogni seduta sarà dedicata a un aspetto particolare: superamento dell'obbligo di gestione associata dei servizi, semplificazione degli organismi amministrativi, Province e Città Metropolitane. Definite le linee guida si coinvolgeranno gli Enti locali e gli altri interlocutori istituzionali interessati alla gestione

finanziaria, raccogliendo attraverso un questionario pareri e richieste che nascono dall'esperienza maturata nella gestione delle autonomie locali.

Pertanto, anche noi **forniremo il nostro contributo**, puntando principalmente sui temi che attengono al trattamento del personale, ma altresì sugli argomenti che Voi stessi andrete a segnalarci.

Altro fatto esemplare per comprendere la precarietà in cui sono costretti a vivere costantemente gli Enti Locali è quello che riguarda il **pareggio di bilancio**. Un obbligo, sì, a suo tempo imposto a livello comunitario, ma che è diventato un vero cappio al collo per le amministrazioni locali, finendo addirittura per bloccare gli avanzi di bilancio annuali. Un paradosso sconcertante, su cui è intervenuta la Corte Costituzionale, dando il via libera all'utilizzo dell'avanzo, ma solo per investimenti e solo per il 2018. Un'apertura comunque limitata, che rinvia ad un intervento normativo più strutturato la soluzione a regime della questione.

Comunque, va pure aggiunto che, sempre per effetto della

sentenza della Corte costituzionale, e non per scelta del governo, a ben vedere, la legge milleproroghe ha stanziato per comuni, province e città metropolitane 140 milioni di euro per il 2018 (che diventeranno 320 nel 2019, 350 nel 2020 e 220 nel 2021) per favorire gli investimenti attraverso l'utilizzo dei risultati di amministrazione. Per le regioni invece sono stati sbloccati spazi finanziari pari a 500 milioni nel 2018 e altrettanti per l'anno prossimo. Risorse che serviranno a coprire gli investimenti delle regioni e degli enti locali del loro territorio. In sostanza, l'approvazione del decreto legge milleproroghe ha portato in dote lo sblocco complessivo di oltre due miliardi di euro per far ripartire gli investimenti locali. E ben venga, se ciò comporterà qualcosa di positivo sul piano occupazionale.

ATTIVITA' SINDACALE INTERNA

Come è da sempre, anche il Consiglio Nazionale del 2018 ha costituito la base di partenza per i nuovi progetti da concretizzare nei mesi successivi. E, ancora una volta, posso ritenermi soddisfatto per il lavoro sin qui svolto, che ha vissuto la sua fase apicale con le elezioni RSU Funzioni Locali dell'aprile scorso, di cui proprio recentemente abbiamo conosciuto l'esito finale: il CSA risulta in forte crescita, su tutto il territorio nazionale, sia come voti validi, sia come numero di iscritti, grazie anche ai nuovi ingressi di dirigenti sindacali fuoriusciti da altre sigle.

Pertanto, la **nostra percentuale di rappresentatività ha raggiunto la ragguardevole quota dell' 8,09%** (come media approssimativa), pur essendoci in effetti da limare alcune deleghe dei territori, che risultano al di sotto della media, che ci fanno perdere qualche punto sul dato finale.

Dopo la certificazione definitiva, la CISAL ha annunciato che, congiuntamente ad altre Confederazioni, invierà una

richiesta/sollecito al Ministro della PA affinché venga emanato l'atto di indirizzo per procedere alla stipula del CCNQ sulle prerogative sindacali e venga avviata la stagione dei rinnovi contrattuali.

Di obiettivi, comunque, al di là di questo, ce ne eravamo posti tanti altri, e anche molto impegnativi, a cominciare dallo sviluppo delle strutture territoriali, sia per incrementare la base degli iscritti, sia per dare ai lavoratori e alle lavoratrici un segnale di presenza forte di FIADEL e CSA nei rispettivi ambiti, rendendoli punti di riferimento sempre più innovativi e propositivi.

Parallelamente, altro punto programmatico fondamentale era quello di implementare i servizi a disposizione degli iscritti, tenendo presenti le nuove esigenze emergenti e la volontà di compiere quel salto di qualità che ci consenta di intervenire, con tempestività, decisione e professionalità, su tutte le situazioni di criticità che di volta in volta si propongono.

Tra questi spiccano, oltre ai servizi offerti dalla Cisl, la stipula della polizza assicurativa per la copertura della Colpa Grave per gli iscritti CSA e FiaDEL, il corso indetto a Roma in settembre sul nuovo CCNL, l'adeguamento alle norme sulla privacy, che comporta un vero e proprio rivoluzionamento delle prassi consolidate, per evitare le pesanti sanzioni previste. Di conseguenza raccomando le strutture di seguire alla lettera le disposizioni dettate dalla Segreteria Nazionale.

Inoltre, tengo a evidenziare le numerose manifestazioni indette dalle varie Segreterie regionali e provinciali, sia prima che dopo le elezioni RSU, a cui ho partecipato per dare ad esse più forza, efficienza e gratificazione.

Sul piano prettamente politico, abbiamo puntato ad incrementare la nostra azione nell'Area Dirigenza, con la

partecipazione alla costituzione di Fedirets, che oggi è l'organizzazione più rappresentativa dell'Area stessa.

Inoltre, vista l'esigenza di rappresentare il mondo della Sanità, resa indispensabile dai rappresentanti provenienti da altre organizzazioni che hanno l'interesse di portarsi dietro anche il bagaglio di questo comparto, abbiamo costituito un nuovo Dipartimento Sanità, che ha già ottenuto ottimi risultati.

Non meno rilevante è l'azione avviata per dare una svolta reale al mondo del precariato, tramite l'istituzione di uno speciale Dipartimento, nella prospettiva di creare una nuova linea politica per far sì che questi lavoratori abbiano più certezze di occupazione, di mantenimento del proprio posto di lavoro e, ancor di più, per consentire loro di entrare in pianta stabile nei rispettivi organici.

FIADEL

In coerenza col principio più volte annunciato di stabilire un dialogo costruttivo con tutte le entità interessate allo sviluppo delle politiche occupazionali e al benessere delle presenti e future generazioni, **ci siamo aperti al mondo imprenditoriale**, dove si stanno stipulando contratti per ogni specifica area di attività, per favorire un maggior dinamismo aziendale, più competitività e più garanzie ai lavoratori.

Tale strategia comporta il coinvolgimento di parti datoriali di rilevanza nazionale nei settori del mondo privato, quali Confinnova e FederSicurezza, aprendo orizzonti più ampi attraverso la firma di nuovi contratti e la costituzione di enti bilaterali, che interesseranno sia il livello nazionale che quelli regionali. In tal modo si potrà dare concretezza sia a tutti i lavoratori interessati che alle stesse parti datoriali.

Infatti, nel momento in cui queste ultime potranno giovare dell'applicazione di contratti finalmente depurati dalle obsolete logiche sindacali del passato – che hanno aumentato a dismisura i costi generati dai Contratti Nazionali firmati dai soli sindacati CGIL-CISL-UIL, Confindustria, ecc. – la nostra organizzazione potrà dialogare a pieno titolo col mondo imprenditoriale e attivare quelle sinergie che porteranno a una crescita e a un benessere globale.

Con ciò detto, ho il piacere e l'onore di celebrare il raggiungimento dello **storico traguardo del cinquantennale per la FIADEL**. Il primo ringraziamento va ai padri fondatori, che proprio a Napoli costituirono questo nuovo sindacato con grande entusiasmo e forti ambizioni.

Un percorso, quello compiuto dal 1969, che è ben sintetizzabile con la frase di Gandhi: **“prima ti ignorano, poi ti deridono, poi ti combattono, poi vinci”**. La montagna da scalare è stata molto impervia, perché era dura ritagliarsi, come sindacato autonomo, uno spazio in un fronte dominato dai Confederati, che ovviamente non ci vedevano di buon occhio (per usare un eufemismo).

Dai tempi in cui firmavamo i contratti soltanto per adesione siamo arrivati, oggi, a primeggiare in tante zone d'Italia e in numerose aziende, anche di grande rilevanza, proponendoci come una vera e propria alternativa.

E il fatto che ora vi sia un Segretario Generale di Napoli è un segno di continuità forte, di cui sono fiero, perché rappresentare da tanti anni un sindacato con una storia di questa portata e averlo visto crescere in questa maniera mi ripaga dell'impegno, del coraggio e dell'abnegazione che abbiamo profuso insieme a tutti gli altri dirigenti che si sono succeduti alla guida di FIADEL.

Passando all'attualità del settore Igiene Ambientale, attraverso gli Attivi che si sono svolti in tutti questi anni

e, ovviamente, la stipula dei nuovi contratti, abbiamo mantenuto gli impegni assunti.

Ma questo ritengo non sia ancora sufficiente per dare risposta alle varie problematiche che ci preoccupano, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato, a cominciare dalla rimodulazione dei carichi di lavoro e di alcune figure organizzative. Mi riferisco in particolare alla raccolta dei rifiuti "porta a porta", che sta aumentando i casi di malattie professionali e si ripercuotono sulla vita sociale di tutti i lavoratori.

Pertanto, come più volte detto, ritengo che FIADEL debba avere posizioni chiare su questi importanti temi, affinché siano poi debitamente affrontati e risolti nelle prossime trattative per il rinnovo del Contratto Nazionale unitario. A tal fine, pur esistendo una piattaforma unitaria, ritengo che si debba formulare una visione monocratica, con l'avallo dell'Attivo, che sia mantenuta fermamente anche qualora gli altri sindacati dovessero esprimersi diversamente.

Del resto, è un dato di fatto che le altre organizzazioni sindacali tendono sempre a indebolire la nostra rappresentatività nel settore Igiene Ambientale attraverso l'applicazione di ulteriori contratti, di cui non siamo firmatari.

Anche per questo, insieme alla CISAL – con la quale proprio a partire dall'ultimo Consiglio Nazionale abbiamo ravvivato e implementato il rapporto sinergico già in atto – abbiamo parallelamente costituito un coordinamento in cui confluiscono Federgasacqua e le maggiori realtà multiutility/multiservice, così da incrementare la nostra forza ai tavoli di trattativa.

Infatti, per proseguire la nostra azione sindacale in tale settore, dovremo lavorare – come stiamo facendo da anni, ponendoci in prima linea – in funzione dell'unificazione dei contratti pubblico e privato, con la condizione però di

evitare la creazione di un unico grande calderone, che ci potrebbe penalizzare.

Pertanto, l'organizzazione del Dipartimento Igiene Ambientale va rimodulata in base alle nuove esigenze, partendo dalla verifica di tutti i contratti attualmente applicati nelle aziende. Ciò comporta anche la costituzione di una nuova delegazione trattante nazionale, che deve dare più forza al Contratto attraverso la conoscenza delle politiche territoriali e la predisposizione dei dirigenti sindacali di condurre le trattative in modo omogeneo in tutte le sue parti, in quanto si prevede che esse saranno piuttosto lunghe.

RAPPORTI CON CISAL

Ringrazio il Segretario Generale Francesco Cavallaro, che con la sua sensibilità ha ben compreso il valore della nostra Federazione e, quotidianamente, ci consente di poter contare su una Confederazione in linea con le politiche che da anni stiamo portando avanti, sempre e comunque nel rispetto dei rispettivi ruoli.

Come avrete notato – proprio per sancire questa reciprocità di impegno e rafforzamento – negli ultimi tempi abbiamo modificato la nostra carta intestata inserendo la dicitura “aderente Cisl”, che deve risultare, lo voglio ribadire in questa assise, in tutti gli atti ufficiali che vedono coinvolte le strutture ai vari livelli.

E siccome in futuro la nostra Federazione dovrà portare avanti delle grosse battaglie che riguardano tutti i lavoratori e le lavoratrici dei comparti, attraverso l'indizione di grandi manifestazioni, ho chiesto al Segretario Cavallaro un apporto affinché quelle politiche e quelle manifestazioni siano colorate anche dalle bandiere CISAL, per rafforzare il ruolo confederale nello scenario politico-sindacale di cui facciamo parte a pieno diritto, perché la nostra confederazione di

appartenenza, grazie alle sinergie in atto con noi ed altre sigle, oggi rappresenta una delle prime confederazioni rappresentative.

PROGRAMMI FUTURI

Mi preme fare alcune considerazioni sui futuri programmi, partendo dalla questione sicuramente più importante è il rinnovo dei CCNL Funzioni Locali e Igiene Ambientale.

Come ho più volte evidenziato, nell'ultima tornata, pur di tamponare l'eccessivo ritardo con cui si è arrivati alla firma del Contratto F.L. 2016/18, ci siamo accontentati delle modifiche apportate all'impianto contrattuale, che indubbiamente contengono svariati elementi positivi. Ma ora bisogna attivarsi immediatamente per elaborare una nostra piattaforma, orientata al rafforzamento del Contratto, nel senso di migliorare le condizioni di lavoro, dare più certezze ai lavoratori, proteggere le categorie e le fasce più deboli, valorizzare le varie figure amministrative e, in genere, le specificità che caratterizzano tutte le figure professionali che operano all'interno degli enti locali.

Pertanto, è proprio in questa sede che diamo inizio ai lavori in oggetto, attraverso le riunioni dipartimentali che abbiamo programmato e poi la discussione assembleare, tracciando almeno per grandi linee ciò che andremo a presentare al tavolo di trattativa. Naturalmente, tutte le tematiche andranno approfondite compiutamente perché nulla va trascurato, e in ogni caso qualsiasi contributo di idee, anche da parte delle Segreterie, è auspicabile, in quanto le esperienze vissute a livello territoriale portano sempre contributi di idee interessanti.

Un particolare rilievo ritengo necessario farlo riguardo le iniziative del **Dipartimento Polizia Locale**, che sta insistendo sulla riforma della legge di settore e a tal fine, nel mese

scorso, si è recato nuovamente a Bruxelles, insieme al sottoscritto, per confermare l'impegno che la UE si è assunta nel sostenerci.

Una riforma che si pone diversi obiettivi: ottenere un trattamento giuridico e condizioni di lavoro migliori per le forze della polizia locale, equiparandone i diritti a quelli delle altre Polizie civili, in quanto la situazione degli agenti ed ufficiali della polizia locale, dislocati in tutti i Comuni d'Italia, è gravemente discriminatoria.

In questo contesto, è importante far sì che il termine Polizia Locale ricomprenda tutti gli agenti collocati nei Comuni, nelle Città Metropolitane e nelle Province, anche perché, come abbiamo visto in passato, a livello istituzionale si riscontra una certa confusione terminologica, che contribuisce a creare interpretazioni del tutto fuorvianti.

Proprio a tal fine è stato presentato un emendamento che per l'appunto chiarifica tale aspetto. Una questione che tocca in particolar modo la Polizia Provinciale che, come ben sappiamo, dopo la Legge Delrio è stata sottoposta alla migrazione in altri enti locali, anche se alcuni presidenti di Provincia hanno saggiamente rallentato il procedimento. Il problema maggiore si è presentato per gli agenti trasferiti alle Regioni, le quali, non avendo la possibilità di istituire corpi di polizia, li hanno tramutati in guardie ambientali, guarda parchi, ecc., snaturandone la natura propria di agenti di Polizia Provinciale, e quindi provocandone la perdita di qualifiche e di indennità. In prospettiva, dunque, dobbiamo spingere affinché questa ulteriore sperequazione sia cancellata, ma ciò potrà realizzarsi soltanto attraverso una modifica di legge.

Per rafforzare questa azione, nel corso dei lavori del Consiglio, andremo a deliberare l'indizione di un ulteriore sciopero, di rilevanza e contenuti pari a quelli degli anni precedenti, affinché questa grande iniziativa giunga

finalmente a compimento.

Naturalmente, con lo stesso vigore andremo a sostenere quanto già detto per il settore I.A., per far sì che tutti i lavoratori e le lavoratrici di tale comparto trovino miglioramenti e superino tutte le difficoltà che non hanno trovato soluzioni nei contratti precedenti e che solo attraverso l'impegno di FIADEL riusciranno a raggiungere quella dignità che gli spetta.

Ovviamente, andremo a sostenere i programmi che ci saranno forniti da tutti gli altri Dipartimenti, dandogli la giusta visibilità a livello nazionale, così anche per preparare nella maniera debita le prossime campagne per le elezioni RSU, nelle quali dovremo dare risposte concrete ai lavoratori e alle lavoratrici che ci hanno dato fiducia, per far sì che continuino a sostenerci, incrementando ulteriormente la nostra quota di rappresentatività.

EUROPA

Non da ultimo, auspico un ruolo più attivo e garantista da parte della Unione Europea, attraverso un più approfondito monitoraggio delle disapplicazioni a cui spesso l'Italia va incontro, al fine di tutelare i lavoratori e le parti più deboli, per portarci ad un quadro normativo sostanzialmente in linea con quello degli altri Paesi membri.

La strada tracciata dal Dipartimento Polizia Locale dovrebbe essere percorsa anche da tutti gli altri settori di nostra competenza, considerando il fatto che troppo spesso il nostro legislatore non tiene minimamente conto delle direttive comunitarie, creando situazioni di disparità fra i lavoratori italiani e quelli degli altri Paesi, che sono del tutto inaccettabili.

* * *

Il 2019, dunque, sarà caratterizzato dall'apertura delle nuove stagioni contrattuali, in cui tutti i Dipartimenti dovranno lavorare alacremente sulle rispettive proposte di piattaforma, al fine di migliorare le condizioni di tutti i lavoratori, con particolare riferimento al recupero della dignità, delle rispettive specificità professionali e di quanto perso, non solo in termini economici, nei lunghi anni di vacanza contrattuale.

Insieme a tutto ciò, dobbiamo anche preoccuparci del benessere dei cittadini, che poi sono quelli che recepiscono i servizi messi a disposizione dalle amministrazioni.

Ovviamente, questa è un'azione che non dipende solo da noi, ma da tutte le forze in causa. Ecco perché è importante rafforzare il dialogo fra di esse e trovare soluzioni che non siano propriamente di compromesso, ma di compensazione delle reciproche esigenze.

Interventi di Francesco Garofalo e Luigi Marucci a Bruxelles

Proponiamo uno stralcio degli interventi del Segretario Generale e del Presidente Ospol Luigi Marucci all'audizione di Bruxelles del 22 gennaio.

<http://www.csaral.it/wp-content/uploads/2019/01/VID-20190123-WA0009.mp4>

<http://www.csaral.it/wp-content/uploads/2019/01/VID-20190123-WA0007.mp4>

Il messaggio augurale del Segretario Generale per le festività e il nuovo anno

Con l'approssimarsi delle festività natalizie e della fine dell'anno, ho il piacere di rivolgere a tutti voi, alle vostre famiglie e ai vostri cari i migliori auguri, auspicando buona salute e serenità in famiglia e nel lavoro.

Quello che sta per concludersi è stato un anno molto intenso per la nostra Federazione, considerando non solo il

raggiungimento del sospirato traguardo del rinnovo del CCNL, ma altresì il positivo esito delle elezioni RSU negli enti locali che, in abbinamento ai successi riportati in quelle relative all'Igiene Ambientale tenutesi negli ultimi mesi del 2017, ci danno una forza contrattuale ancora maggiore, consolidando la nostra posizione di unico sindacato autonomo rappresentativo di categoria.

In questi mesi abbiamo lavorato alacremente anche su altri fronti, mantenendo le promesse fatte nel Consiglio Nazionale svoltosi a inizio febbraio 2018. Gli obiettivi, infatti, erano e sono molteplici.

Da un lato, sviluppare le strutture territoriali, non solo in funzione dell'ampliamento della base degli iscritti, ma soprattutto nella prospettiva di dare ai lavoratori e alle lavoratrici un segnale di presenza forte di FIADEL e CSA nei rispettivi ambiti, rendendoli punti di riferimento sempre più validi e propositivi.

Dall'altro, implementare anche i servizi messi a disposizione degli iscritti, tenendo presenti le nuove esigenze emergenti e la volontà di compiere quel salto di qualità che ci consenta di intervenire, con tempestività, decisione e professionalità, su tutte le situazioni di criticità che di volta in volta si propongono.

Tutto questo, senza trascurare l'importanza di avere una maggiore presenza in tutti i settori delle Funzioni Locali, di incrementare la nostra azione nell'Area Dirigenza, con la partecipazione alla costituzione di Fedirets, di diventare sindacato di riferimento per il comparto della Sanità, attraverso la costituzione di un nuovo Dipartimento, di dare una svolta reale al mondo del precariato, anche tramite l'istituzione di uno speciale Dipartimento che mette in relazione il precariato stesso con le politiche del lavoro.

Per quanto riguarda il settore Igiene Ambientale, ritengo che

il buon lavoro svolto per l'approvazione del Contratto Nazionale dovrà essere ulteriormente rafforzato in chiave di sicurezza sul lavoro e di tutela riguardo le malattie professionali derivanti dai carichi di lavoro, che incidono notevolmente sulla salute dei lavoratori.

Non da ultimo, tengo a sottolineare l'impegno a manifestare la nostra presenza e testimonianza rispetto ai problemi sociali di maggiore emergenza, quali la violenza sulle donne, la lotta alle mafie e alle discriminazioni in senso lato.

In tale azione multi-direzionale, mi conforta il fatto di poter contare sulla nostra Confederazione di riferimento, la CISAL, che è stata ben lieta di ravvivare e implementare il rapporto sinergico già in atto, in funzione degli obiettivi statutari e politici che FIADEL e CSA si pongono, insieme agli altri sindacati aderenti alla nostra Federazione.

Più volte, ho ribadito il nostro ruolo "alternativo" sul fronte sindacale. Essere alternativa non significa semplicemente ragionare e agire in maniera diversa rispetto ai sindacati confederali – che non a caso continuano a perdere iscritti e a volte danno l'impressione di preferire la logica del compromesso a quella del confronto dialettico forte, nell'esclusivo interesse di salvaguardare gli interessi dei lavoratori – ma ancor di più proporre idee nuove, un modello nuovo di sindacato, mettendo da parte i vecchi pregiudizi per avviare un dialogo costruttivo con tutte le entità interessate allo sviluppo delle politiche occupazionali e al benessere delle presenti e future generazioni.

Un discorso, questo, che merita ulteriori approfondimenti, come ho già previsto di fare tanto nel mio Report di fine anno quanto nella relazione che presenterò al Consiglio Nazionale FIADEL CSA che si terrà a Chianciano dal 6 al 9 febbraio 2019.

Nel concludere, vorrei porre l'accento sugli obiettivi più grandi che FIADEL e CSA dovranno continuare a perseguire, e

dei quali mi faccio garante nei confronti dei lavoratori.

In primo luogo, predisporre, attraverso i Dipartimenti CSA e il comparto Igiene Ambientale, le nuove piattaforme contrattuali, nell'orientamento di migliorare le condizioni di tutti i lavoratori, per quanto attiene al recupero della dignità, delle rispettive specificità professionali e di quanto perso, non solo in termini economici, nei lunghi anni di vacanza contrattuale.

Inoltre, dovremo dare un contributo fattivo alla crescita del nostro Paese, sempre più affranto da incertezze e conflitti politici, da una crisi economica che sembra essere un tunnel senza uscita, da contraddizioni ideologiche e sperequazioni sociali.

Tutti noi dobbiamo essere consapevoli che il nostro ruolo va oltre quello meramente sindacale, altrimenti rischiamo – come hanno fatto altri – di chiuderci in un bozzolo nel quale rischiamo di rimanere imprigionati.

Con tutti questi auspici, rivolgo, a nome mio personale e del Consiglio Nazionale FIADEL CSA, i più sentiti ringraziamenti ai dirigenti sindacali per il sostegno che ci hanno dato e a tutti gli iscritti per averci dato fiducia, credendo nella nostra lotta.

Il Segretario Generale

Francesco Garofalo

Comunicato del Segretario Generale sulla nota di aggiornamento del DEF

La manovra finanziaria che il Governo si appresta a varare, pur contenendo diversi spunti positivi per quanto concerne l'efficientamento della Pubblica Amministrazione e il sostegno agli enti locali, sembra essere priva di un aspetto chiave per tutti i lavoratori dei comparti Funzioni Centrali e Locali: la mancanza di stanziamenti per i rinnovi contrattuali.

Il fatto che solo qualche mese fa siano giunti alla firma i Contratti 2016/18 non giustificherebbe un eventuale rinvio a tempo indeterminato della nuova trattativa, tenendo presente quanto i lavoratori hanno comunque perduto, e non recuperato, nei lunghi anni di attesa del rinnovo dei CCNL scaduti nel 2009, ed altresì che l'ultima tornata ha lasciato aperti dei vuoti che, secondo gli intendimenti generali, avrebbero dovuto essere colmati proprio con l'imminente riapertura delle trattative.

Le promesse fatte dalla ministra della PA Giulia Bongiorno per far inserire nel DEF un nuovo stanziamento non sono state per ora rispettate e se questa linea di tendenza dovesse essere confermata verrebbero mortificate le aspettative e le professionalità di centinaia di migliaia di lavoratori, che oltre agli aumenti salariali auspicano il riconoscimento delle proprie specificità.

Ben vengano i piani per lo sblocco del turnover e il ricambio generazionale, come previsto dal DDL Concretezza, e per il riequilibrio degli enti locali, il cui decreto è uno dei collegati previsti alla Legge di Bilancio. Ma, prima di tutto, chiediamo coerenza in un progetto che non può seriamente puntare al miglioramento e alla modernizzazione dei servizi

pubblici senza prevedere le giuste gratificazioni a chi, questi servizi, deve predisporli e farli funzionare.

Pertanto, anche in considerazione del fatto che la nota di aggiornamento al DEF potrebbe essere rivista, alla luce dei pareri negativi espressi da Ufficio Parlamentare di Bilancio e Bankitalia, auspichiamo che il Governo intervenga tempestivamente per inserire gli stanziamenti in oggetto, facendo fugare il clima di allarme venutosi a creare in questi giorni, così da poter riattivare le trattative sui Contratti in tempi congrui.

Il Segretario Generale

Francesco Garofalo

Report del Segretario Generale – Luglio 2018

Approssimandoci alla pausa estiva, la riflessione su questo primo semestre abbondante del 2018 si concentra sull'andamento delle elezioni RSU Funzioni Locali. I risultati sono stati eccellenti – lo vedremo più avanti nel dettaglio – come del resto lo sono stati anche quelli delle elezioni RSU Igiene Ambientale svoltesi nell'ottobre scorso, rafforzando la nostra rappresentatività e il nostro peso politico.

Segno evidente che le nostre strutture hanno lavorato sapientemente e con grande dedizione, non solo nella fase di avvicinamento alle votazioni. A loro voglio subito rinnovare i ringraziamenti che ho formulato sia per le vie ufficiali, sia

negli incontri che ho successivamente avuto a livello territoriale, rivolgendo un plauso agli eletti RSU, che hanno messo a servizio della nostra O.S. la propria immagine e dimostrato grande attaccamento ai valori del CSA, ed un incoraggiamento ai non eletti, che vogliamo senz'altro coinvolgere nei progetti che porteremo avanti nel prossimo futuro, per mantenere gli impegni assunti coi lavoratori che ci hanno dato fiducia col proprio voto e fare ulteriore proselitismo, affinché si possa non solo riaffermare questo risultato ma anche migliorarlo.

Il loro merito principale è stato quello di proporre e dare credibilità a un modo nuovo di fare sindacato, che non abbassa mai la guardia e non è mai disposto a scendere a compromessi, e di sviluppare nuovi modelli di partecipazione, basati sul dinamismo, sul dialogo costante presso i luoghi di lavoro, sul coinvolgimento paritetico di tutti quelli che vogliono impegnarsi per dare un futuro migliore ai lavoratori, alle loro famiglie e alle nuove generazioni.

Un sindacato che, nel perseguire questo obiettivo supremo, presta altresì grande attenzione al sociale, puntando ad eliminare le disparità di genere, a sostenere le fasce più deboli, a combattere la discriminazione razziale e quella di classe, ed ambisce a scrivere nuove pagine di storia, per dare una svolta reale a questo Paese, che, al di là della leggera ripresa economica a cui stiamo assistendo, è sempre più avvolto nel caos, nel protagonismo dei singoli personaggi politici, di improvvisazione programmatica, di occulti interessi che si contrappongono a quello supremo del benessere del Paese.

In sostanza, FIADEL e CSA hanno impostato la propria azione sindacale recependo i reali bisogni della classe lavoratrice, affermandosi sempre più come uniche reali alternative al sindacalismo tradizionale, spesso lontano dalle esigenze della base e non di rado orientato verso una politica di compromesso coi poteri istituzionali.

Per fare tutto questo ci vuole disponibilità, competenza e coraggio. Il coraggio di mettersi in discussione ogni giorno, portando avanti la battaglia di sempre: far sì che il comparto Funzioni Locali e Igiene Ambientale si riappropri di una dignità a lungo sottratta e, nel contempo, trasmettere a tutti i lavoratori e lavoratrici la sensazione di appartenere ad un'unica famiglia.

Non c'è dubbio che a nostro vantaggio pesa il fatto di avere strutture organizzative agili, che non seguono una logica gerarchica ma, al contrario, danno sostegno e riconoscimenti a tutti quelli che intendono impegnarsi sul territorio per dare concretezza ai nostri programmi.

D'altra parte, ritengo che la chiave del nostro successo sia nel fatto che, in tutti questi anni, abbiamo lavorato seguendo degli step di crescita gradualità, senza lanciarcì in inutili – anzi, dannosi – voli pindarici, evitando che le nostre idee si fermassero allo stadio di puri e semplici slogan.

Essere l'unico sindacato autonomo rappresentativo è un fattore che ci esalta ma che ci riempie anche di responsabilità. Dobbiamo fare meglio e più degli altri. Dobbiamo avere un rapporto sempre più diretto e costante, quasi personalizzato vorrei dire, coi lavoratori e le lavoratrici. Dobbiamo lottare a livello locale e nazionale, sia per migliorare le condizioni contrattuali, sia per incrementare l'efficienza delle amministrazioni, per favorire il turnover, per aprire spiragli positivi alle nuove generazioni.

Il tutto si traduce in un semplice motto: "No alle battaglie di retroguardia", quelle tipiche di un sindacato improntato sul "difensivismo", che si accontenta di fare mediazione e poi si vanta – a titolo meramente propagandistico – dei risultati ottenuti, spacciandoli come cosa propria.

Lo abbiamo visto – e ne abbiamo parlato – nella fase di discussione del nuovo CCNL. Di miglioramenti ce ne sono stati

molti, questo è fuor di dubbio, così da rendere il rapporto di lavoro più flessibile e da prestare la giusta attenzione a talune fattispecie, penso ad esempio alla tutela delle donne vittime di violenza e delle persone affette da malattie gravi, all'abbattimento delle discriminazioni fra personale a tempo determinato e indeterminato, al miglioramento dei meccanismi di attribuzione degli incentivi economici.

Ciò non toglie che vi sia ancora molto da fare in funzione del riconoscimento delle specificità, da noi messe in risalto sin dall'avvio delle trattative, della Polizia Locale, della Scuola, dei Tecnici, degli Assistenti Sociali, dei Precari. Non si tratta assolutamente di fare del corporativismo. Al contrario, pur comprendendo la linea seguita dalla Funzione Pubblica di omogeneizzare i contratti dei quattro comparti – perché questo significa semplificazione, chiarezza e abbattimento delle sperequazioni esistenti – siamo dell'avviso che l'enorme diversità che contraddistingue l'attività delle suddette figure professionali, ai vari livelli (e non parlo solamente di mere questioni tecniche inerenti gli orari di lavoro e lo svolgimento delle singole mansioni) meriti un'attenzione particolare e delle soluzioni specifiche, direi anche esclusive, come è ad esempio il caso della Polizia Locale, per la quale da anni ci stiamo battendo per una vera e propria riforma di legge, che vada oltre le singole questioni contrattuali.

Tutto ciò sarà oggetto di analisi da parte della Commissione paritetica sui sistemi di classificazione e specificità del personale prevista dall'art.11 del CCNL Funzioni Locali 2016/18, atta a svolgere la fase istruttoria del processo di revisione di tale istituto, per pervenire ad un modello che valorizzi le specificità professionali e assicuri una migliore gestione dei processi lavorativi. Purtroppo, nonostante il sollecito che abbiamo inviato all'ARAN nei primi giorni di giugno – considerando che l'istituzione della Commissione in oggetto deve avvenire entro 30 giorni dalla sottoscrizione del

CCNL stesso, con la partecipazione di rappresentanti designati dai comitati di settore – ancor oggi non vi sono novità. Ed è un ritardo che comincia a farsi preoccupante, perché il lavoro avviato nel corso dell'ultima contrattazione necessita di essere completato al più presto.

Ebbene, nella sommatoria di tali iniziative si ravvisa la peculiarità dell'azione di un sindacato come il nostro che vuole imporsi come reale "alternativa". Una strada maestra dalla quale non vogliamo deviare e che nel tempo, ne sono convinto, ci permetterà di scrivere la storia!

In questa prospettiva, però, vi è di più. Bisogna esercitare una pressione forte affinché la Pubblica Amministrazione raggiunga, come ho sopra accennato, la necessaria efficienza sia in termini di servizi resi alla cittadinanza, sia in chiave di perequazione sociale, perché ancora troppe sono le situazioni di squilibrio con cui ci si deve confrontare. Non mi riferisco solamente alle differenze, ancora profonde purtroppo, che esistono fra Nord e Sud – per quanto poi anche nel Meridione stiano emergendo realtà di eccellenza – ma soprattutto alla carenza di risorse economiche e strutturali che affliggono gran parte, se non tutte, le amministrazioni locali.

La gravità delle situazioni economiche in cui versano comuni e province è un problema annoso che ormai tutti conosciamo, lo viviamo sulla nostra pelle giorno per giorno e con una sensazione di insofferenza crescente.

La questione meriterebbe un lungo approfondimento, ma non è questa la sede per farlo. Come semplici appunti, da destinare al nuovo Governo, metterei in evidenza tutti i limiti dell'istituto del pareggio di bilancio (già patto di stabilità), che pur partendo da lodevoli premesse ha poi comportato non solo la contrazione dei servizi "non essenziali", ma altresì la diminuzione delle dotazioni organiche e l'innalzamento delle aliquote delle imposte

locali.

I tanti vincoli via via imposti alla finanza degli enti locali hanno svilito la sostanza della “autonomia” ad essi riconosciuta su molteplici versanti dal DLgs 267/2000.

In questo contesto, uno degli aspetti più urgenti da rivedere è che il pareggio di bilancio vieta l’impiego degli avanzi disponibili – e quindi una possibilità pur minima di espansione – anche quando ci sarebbero le condizioni previste dal Testo Unico degli Enti Locali. Esempio il caso della Città Metropolitana di Napoli, che aveva un avanzo disponibile di oltre 480 milioni, in gran parte bloccato dalle norme del pareggio di bilancio e che si sarebbe potuto spendere soltanto all’interno di ristretti spazi finanziari stabiliti annualmente e centralisticamente dal Governo nazionale nella legge di bilancio.

Ancora più sconvolgente è il fatto che, mentre una sentenza della Corte Costituzionale del 2017 ha sancito che “l’avanzo d’amministrazione rimane nella disponibilità dell’ente che lo realizza” e, pertanto, non è ammissibile che il suo impiego sia deciso centralisticamente nella ristretta cerchia degli “spazi finanziari” assegnati dal Governo, successivamente la Ragioneria di Stato è intervenuta “a gamba tesa” con una interpretazione autentica di detta sentenza, tramutatasi nella circolare del 20 febbraio 2018, dove in pratica è stato decretato il “nulla di fatto”, ovvero che tutto resta come prima.

La logica centralistica con cui i governi precedenti hanno gestito il rapporto con le amministrazioni locali dovrà essere ribaltata da quello attuale, che dovrà altresì porre definitivo rimedio agli ulteriori dissesti provocati dalla Legge Delrio – che dovrebbe essere abrogata – per tornare a garantire la piena funzionalità delle province. Tutti abbiamo visto quali sconvolgimenti ha provocato la famigerata legge 56/14. E per questo speso pienamente quanto detto recentemente

dall'UPI in proposito: "la riforma ha mostrato tutti i suoi limiti in termini di efficienza, semplificazione e rappresentanza, al punto tale da rendere gli enti, divenuti di secondo livello – e, nelle intenzioni del legislatore, di raccordo e coordinamento temporaneo, nelle more di una loro definitiva soppressione – centri dormienti, confusi ed impossibilitati ad agire su qualsivoglia fronte residuo, non avendo quattrini in cassa."

Senza risorse, le province non hanno avuto nemmeno la possibilità di intervenire su questioni di grave emergenza quali, soprattutto, la manutenzione delle strade e delle scuole.

Per non parlare poi della migrazione forzata a cui sono stati costretti circa 22mila dipendenti (compiuta parzialmente), con l'illusoria ipotesi che ciò avrebbe comportato il risparmio di circa un miliardo di euro per le casse dello Stato, e di tutte le ricadute negative che ne sono conseguite: organici ridotti all'osso per il blocco del turn over, inevitabile regresso dei servizi offerti ai cittadini, tanti lavoratori rimasti senza stipendio per mesi.

La svolta impressa dall'ultima Legge di Bilancio, in effetti, sembra che abbia aperto una stagione nuova per le Province, sia sul piano della capacità di programmazione triennale, sia su quello dell'autonomia organizzativa, con il superamento del blocco delle assunzioni, oltre ad aver introdotto le contribuzioni necessarie a diverse Province per approvare i bilanci triennali.

Lo stesso CCNL Funzioni Locali firmato il 21 maggio ha previsto la costituzione di un nuovo Organismo paritetico per l'innovazione, per attivare stabilmente fra le parti relazioni aperte e collaborative di progetti di organizzazione, innovazione, miglioramento dei servizi, che nelle province può essere espressamente costituito anche in forma associata.

Non solo; il nuovo contratto, nel riformare la contrattazione integrativa a livello territoriale in ambito provinciale, valorizza il ruolo delle province come "Case dei Comuni" – accezione introdotta dalla legge Delrio che dovrebbe essere salvaguardata – strettamente legate agli enti locali del loro territorio.

Però, le buone premesse non bastano a rassicurarci. Ed è per questo che il CSA, unitamente alle altre 00.SS. rappresentative, ha sottoscritto un protocollo di intesa con la Unione Province Italiane (UPI) mirato a ottimizzare l'Organismo Paritetico per l'innovazione previsto dall'art. 6 del nuovo CCNL, attraverso strette sinergie fra le Unioni regionali delle Province, le organizzazioni sindacali e i rappresentanti degli enti interessati.

Nell'ambito dell'Organismo saranno monitorati i piani di riassetto organizzativo delle Province e previste iniziative formative per accompagnare i processi di riordino degli enti, sulla base delle esigenze dei territori e dell'evoluzione del contesto normativo.

Inoltre, le parti si impegnano a sperimentare un sistema più funzionale di relazioni sindacali con gli enti locali, avviando percorsi di contrattazione integrativa a livello territoriale, in forma associata o attraverso la condivisione di indirizzi comuni, per valorizzare la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici del comparto e rendere più funzionali e rispondenti ai bisogni delle comunità i servizi comunali e provinciali.

Per l'attuazione del protocollo, è stato costituito un Comitato di coordinamento composto da due rappresentanti UPI e da due rappresentanti di ciascun sindacato firmatario.

Al di là di questo, come dicevo in precedenza, per ridare vigore e definitiva chiarezza al quadro normativo delle province, è scontato affermare che la chiave di volta resta la

definitiva abrogazione della Legge Delrio. La palla ora passa al nuovo Governo che però, a quanto pare, vede i due fronti assestati su posizioni opposte: mentre la Lega vorrebbe ristabilire la situazione antecedente alla Delrio, il M5S vorrebbe cancellarle una volta per tutte.

Prima di andare ad esaminare i risultati delle elezioni RSU dello scorso aprile, vorrei soffermarmi su due aspetti, uno prettamente politico, l'altro inerente i servizi resi agli iscritti, che hanno ulteriormente caratterizzato la prima parte del 2018.

Il primo è il rafforzamento della sinergia con CISAL, sancito nel Consiglio Nazionale di San Benedetto, che sarà molto utile per la nostra crescita e non intacca minimamente l'autonomia e l'identità delle nostre Organizzazioni. E' un vero e proprio "patto di ferro", come ha sottolineato anche il Segretario Generale CISAL Cavallaro, che nasce da un consolidato rapporto di reciproca stima, grazie al quale porteremo avanti il nostro progetto in piena sintonia e senza ingerenze, dandoci altresì la possibilità di allargare il nostro raggio d'azione e di offrire ai nostri iscritti servizi adeguati per affrontare i problemi che quotidianamente si pongono.

A questo proposito, a seguito delle varie richieste pervenute da diversi territori, abbiamo stipulato una convenzione con le Assicurazioni Generali, consistente in una polizza RC professionale, completata da una proposta di polizza famiglia.

La copertura assicurativa, come da nostra espressa richiesta, riguarda tutte le categorie di dipendenti pubblici e tutti i lavoratori dei servizi pubblici locali; per questi ultimi, ad oggi, è una novità che noi abbiamo voluto inserire e che non è previsto da nessuna altra organizzazione sindacale.

Non c'è dubbio che il prodotto offerto da CSA-FIADEL è competitivo e migliorativo rispetto a quelli proposti da

altri sindacati. In tal modo ci poniamo, quindi, su livelli d'avanguardia, anche sul piano dei servizi da mettere a disposizione degli iscritti.

FIADEL

Sul fronte Igiene Ambientale, la notizia più recente è la conclusione dell'iter di collazione del Contratto Nazionale del settore pubblico Utilitalia-Servizi Ambientali, a cui aderiscono anche Cisambiente, (aderente a Confindustria) e Legacoop. Presenze che rendono molto più ampio il raggio dei lavoratori che potranno godere delle garanzie previste dal contratto stesso, secondo l'intesa dell'11 luglio 2016 (in scadenza il 30 giugno 2019) e che rafforzano il percorso verso il contratto unico di settore.

Tra gli elementi peculiari dell'accordo spiccano il welfare contrattuale a totale carico dell'azienda che amplia la previdenza complementare generalizzata (PREVIAMBIENTE), il fondo di assistenza sanitaria integrativa (FASDA), il fondo salute e sicurezza (Rubes Triva) e le basi per l'avvio fondo di solidarietà bilaterale.

Tra le novità, il rafforzamento della clausola sociale a tutela dei lavoratori nei cambi di appalto e nei casi di licenziamento individuale, neutralizzando quanto previsto in materia dal Jobs Act.

In tal modo, si viene a chiudere il cerchio dei rinnovi contrattuali, apertosi nel dicembre scorso con la sottoscrizione e la pubblicazione del Contratto Fise/Assoambiente per il settore privato.

Da evidenziare, inoltre, la recente firma dell'accordo per il fondo bilaterale, nel quale sono state inserite le indicazioni segnalate dal Ministero del Lavoro, continuando con gli accordi a livello nazionale con i gruppi di aziende multiutility, IREN, HERA, A2A.

Tutti questi risultati non devono essere dati per scontati ma, anzi, sono l'ulteriore conferma della centralità raggiunta in questi anni dalla FIADEL nel settore Igiene Ambientale, che ha indubbiamente ottenuto, grazie all'azione sindacale, una contrattualistica di eccellenza assoluta per i lavoratori e le lavoratrici, non senza dover affrontare difficoltà di vario tipo in corso d'opera.

VOTAZIONI RSU FUNZIONI LOCALI 2018

I dati non sono ancora definitivi, ma abbiamo un quadro già abbastanza chiaro della situazione, che ci conforta moltissimo a cominciare dal riscontro globale dei voti, che supera abbondantemente quota 27.000, mentre tre anni fa ci fermammo a 24.400 mila circa, sebbene il numero degli enti in cui avevamo presentato le liste sia aumentato in maniera irrisoria (ad oggi circa 890).

Ma l'aspetto più rilevante in assoluto è che il CSA è l'unico sindacato ad aver fatto segnare una variazione in senso positivo. Sia la CGIL che la CISL e la UIL, più il DICAPP che risulta essere sempre il quinto sindacato, hanno perso per strada qualche migliaia di voti, con la CISL che ha in proporzione risulta essere la più penalizzata.

Questi dati vanno letti anche alla luce nel numero totale dei votanti e degli aventi diritto, che rispetto a 3 anni fa sono anch'essi diminuiti, come logica conseguenza del blocco del turnover. A fronte di circa 494,2K potenziali votanti del 2015, stavolta se ne contavano 443,6K (-11,2%). I votanti effettivi nella scorsa tornata furono 392,8K, ora 357,7K (-9%). Dunque, salta subito agli occhi che i differenziali tra i due valori fanno registrare una diminuzione da tre anni a questa parte. Quanto invece al raffronto della percentuali dei votanti, sia nel 2015 che nel 2018 ci si attesta sull'80% circa, con un leggero vantaggio per questa tornata.

Per quanto riguarda i dati degli enti, spicca su tutte lo straordinario successo riportato dalla lista CSA nel Comune di Napoli, che coi suoi 2622 voti ha moltiplicato per 8 volte il risultato di tre anni fa, infliggendo distacchi abissali alle altre O.S. (CIGL 584, CISL 1321, UIL 892).

Al secondo posto della graduatoria dei voti ottenuti figura il Comune di Palermo (2003), dove il CSA vantava già un grosso seguito e ora ha letteralmente surclassato i confederali, basti pensare che la CIGL si è fermata a quota 718, la CISL a 979 e la UIL a 858. In entrambi gli enti vantiamo il 1° posto assoluto, con ampio distacco sugli altri.

Di rilievo pure il risultato delle votazioni al Comune di Milano, dove il nostro incremento è stato del 12% (da 1241 a 1416) sebbene il tasso di astensione al voto qui abbia toccato una delle punte più elevate, circa il 38%, attestandoci come 2° sindacato. Nel Comune di Roma abbiamo perso quasi il 20% dei voti, ma in valore assoluto questi rimane il 4° miglior dato per il CSA in campo nazionale. Al 5° posto la lista CSA al Comune di Torino, che ha mantenuto pressochè inalterati i consensi, affermandosi al 3° posto.

Importante poi ricordare il 2° posto conquistato nel Comune di Reggio Calabria e i terzi nei Comuni di Firenze e Verona, più quello alla Regione Puglia, dove il distacco dal 2° classificato è di soli 5 voti. Vi è poi un buon numero di Comuni nei quali siamo risultati primi. I più importanti sono Portici, dove siamo il primissimo sindacato, Partinico, Busto Arsizio, Milazzo (dove siamo 2° con pochissimi voti di distacco), Bassano del Grappa, Rende e Ortona.

Ancora, va posto in evidenza il balzo in avanti che abbiamo fatto in svariati Enti regionali e provinciali, a cominciare dalla Giunta Regione Lombardia (quasi il 30% in più dei voti) e dalla Regione Puglia, per proseguire con la Regione Lazio e la Giunta Regione Calabria, giusto per citare qualche esempio. A livello provinciale, abbiamo realtà rilevanti come la Città

Metropolitana di Messina, la Città Metropolitana di Napoli, la Città Metropolitana di Torino, le province di Alessandria e di Foggia, sempre soffermandoci sui luoghi in cui abbiamo riportato il maggior numero di voti.

Ma il CSA è presente pure nelle altre tipologie di enti, e in maniera ben distribuita sul territorio. Sul fronte delle Camere di Commercio il miglior risultato lo abbiamo preso a Vicenza; tra gli Enti Regionali presso l'Agencia Interregionale per il Po; tra gli IACP a Palermo; tra le Unioni di Comuni presso la Federazione Comuni Camposampieresi (Padova); tra le Comunità Montane in quella della Valle del Comino (Frosinone); tra i Consorzi nel Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese; tra le Aziende di Servizi la ASP Circondario Imolese.

Per quanto riguarda i riscontri a livello regionale e provinciale, attendiamo di ricevere i dati definitivi, anche perché sarà proprio alla luce di essi che il CSA potrà individuare le località in cui rafforzare la campagna tesseramenti. In linea di massima, comunque, le Regioni dove abbiamo le migliori tradizioni hanno confermato le attese, vedi Sicilia, Campania, Puglia, Piemonte e Lombardia, e che in aggiunta abbiamo nuove realtà in forte crescita, come Calabria, Sardegna e Molise.

La logica conclusione di tutto il discorso è che la nostra rappresentatività è destinata ad aumentare.

In definitiva, ci sono tutte le premesse per aprire una stagione sindacale ancora più proficua delle precedenti. Come sempre, faremo leva sui risultati ottenuti per migliorarci ancora, sia laddove la nostra presenza è più massiccia, sia in quelle zone dove ancora dobbiamo conquistare posizioni. Per questo, è importante che le Strutture territoriali si aprano alle altre realtà sindacali che non hanno raggiunto la rappresentatività, rendendole partecipi dei nostri progetti ed eventualmente favorendone la confluenza nella nostra

organizzazione.

Già da ora, quindi, ci stiamo mettendo al lavoro in funzione delle prossime elezioni RSU, tenendo presente che, nel frattempo, ci saranno tanti impegni da affrontare, sia a livello nazionale che nei singoli ambiti territoriali, per dare ai lavoratori risposte concrete e garantire ai comparti che ci competono – Funzioni Locali e Igiene Ambientale – condizioni di crescita costante, al fine del raggiungimento del benessere collettivo.

La cosa che mi conforta maggiormente è poter contare su Strutture solide, motivate, competenti, capaci di sviluppare in maniera ottimale i nostri programmi e al tempo stesso di fronteggiare con coraggio e determinazione le diverse problematiche che emergono di giorno in giorno. Discorso che ovviamente vale anche per i rappresentanti RSU, eletti e non eletti, il cui ruolo è determinante per diffondere i nostri messaggi all'interno dei luoghi di lavoro.

FIADDEL e CSA sono sindacati forti, che marciano all'unisono con programmi e obiettivi comuni. Questo è un dato di fatto che nessuno può mettere in discussione, anche se non mancherà mai chi cercherà di metterci il bastone fra le ruote, di screditarci e di soffocarci.

Ma tutto questo ben venga, perché non abbiamo paura della sfida. Anzi, può darci ulteriori stimoli per lavorare bene, con tenacia e passione, consapevoli che questa è la strada maestra per acquistare proseliti e incrementare le nostre prerogative.

Roma, 31/07/2018

Il Segretario Generale

Francesco Garofalo

Rinnovo CCNL: comunicato del Segretario Generale

A TUTTI I LAVORATORI DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Con l'avvenuta firma, in data 21 maggio 2018, del CCNL Funzioni Locali 2016-18, abbiamo portato a definitivo compimento un contratto complessivamente positivo sotto molti aspetti, ma che necessita ancora di miglioramenti, sia a livello generale che di specifiche aree professionali.

Si tratta dunque non di un punto di arrivo ma di partenza, considerando che tale Contratto sta già volgendo alla scadenza ed altresì che nei prossimi mesi saranno formati nei vari enti e tavoli per contrattazione decentrata integrativa.

A tale proposito, per quanto possa sembrare superfluo sottolinearlo, si ribadisce che, dopo la stipula del Contratto Nazionale, le uniche OO.SS. aventi diritto a partecipare alle trattative sono CSA RAL, CGIL FP, CISL FP e UIL FP.

Pertanto, si raccomanda ai dirigenti territoriali di vigilare, nei rispettivi ambiti, affinché alle contrattazioni decentrate siano presenti i soli soggetti legittimati, così da evitare qualsiasi turbativa, e di dare adeguata informazione a tutti i lavoratori.

Con l'occasione, rinnovo a tutte le strutture i più vivi ringraziamenti per la collaborazione prestata in tutti questi anni di battaglie per un rinnovo contrattuale mai così lungo e sofferto, che restituisce ai lavoratori e alle lavoratrici del comparto Funzioni Locali buona parte della dignità e dei

diritti perduti.

Ma noi non ci fermeremo qui e con il Vostro aiuto potremo raggiungere in futuro risultati ancor più importanti!

Il Segretario Generale

Francesco Garofalo

Videointervista al Segretario Generale in vista delle elezioni RSU

[CLICCARE QUI PER VISUALIZZARE L'INTERVISTA](#)

Primi ringraziamenti del Segretario Generale per la campagna elezioni RSU

In vista delle ormai prossime elezioni RSU, rivolgo sin da ora un vivo ringraziamento a tutti quelli che si sono impegnati nella presentazione delle liste e nella rilevazione delle deleghe, sposando a pieno le linee che il CSA ha portato

avanti in tutti questi anni.

La candidatura nelle nostre liste ha un significato importante: è la testimonianza dell'impegno assunto per realizzare il grande progetto del CSA a salvaguardia del nostro comparto, che per troppo tempo è stato trascurato dalle istituzioni. Ed è proprio per questo che voglio rivolgere un elogio particolare a tutti quelli che hanno presentato la propria candidatura e ai nuovi che si affacciano alla nostra realtà, perché hanno voluto metterci la faccia e diffondere le nostre istanze nei rispettivi ambienti lavorativi.

Il raggiungimento dell'accordo per il Contratto Nazionale non può appagarci totalmente, ma costituisce senza dubbio un buon punto di partenza per continuare la nostra battaglia, per migliorare le condizioni di lavoro e per dare la massima dignità a chi, attraverso la propria professionalità e col massimo impegno, mantiene alto l'onore e la credibilità degli enti locali in Italia.

Le RSU sono l'occasione per toccare con mano tutte le problematiche che gli enti affrontano a causa del progressivo impoverimento delle risorse loro spettanti, che va a discapito delle condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici.

A fronte di questa situazione, rinnovo l'invito, a tutti coloro che ci credono, ad impegnarsi al massimo affinché la nostra organizzazione riesca a dare una svolta reale al nostro comparto. Pertanto, esorto in particolar modo i Segretari Provinciali, Regionali e Nazionali delle sigle componenti, a tener conto anche di tutti coloro che non avranno la possibilità di essere eletti, facendoli sentire in futuro parte integrante del CSA.

Infine, nel mio ruolo di Segretario Generale, invito altresì i Segretari e i quadri territoriali del settore Igiene Ambientale a coinvolgere tutti i lavoratori di propria conoscenza per sostenere le nostre liste, tenendo presente che

siamo un'unica grande famiglia e che il risultato finale delle elezioni RSU sarà merito di tutti, senza alcuna distinzione.

Nell'augurarVi buon lavoro, porgo cordiali saluti.

Il Segretario Generale

Francesco Garofalo

A Imola grandi consensi per l'azione del CSA

Grande partecipazione e grandi consensi per l'azione svolta dalla Segreteria Generale CSA nel convegno indetto dal CSA Imola venerdì scorso, prima assemblea dopo la firma del contratto.

Francesco Garofalo ha esposto i punti salienti del CCNL Funzioni Locali, rimarcando i numerosi punti della piattaforma CSA in esso inseriti, per poi lanciare la campagna per le elezioni RSU di aprile.

Apprezzati anche gli interventi di Stefano Lulli, che ha parlato degli aspetti specifici della Polizia Locale, Massimo Druetto, Caterina Abbondotti (Coordinatrice regionale per le Donne), Marina Giambi e Olivetta Dall'Olmo

I video-interventi di Francesco Garofalo – Marina Giambi –
Olivetta Dall’Olmo

(cliccare due volte sulle foto per ingrandirle)



Convegno CSA sulla Scuola: i ringraziamenti di Francesco Garofalo

Rivolgo un vivo ringraziamento a tutti i partecipanti al convegno tenutosi oggi a Napoli per affrontare il delicato tema della Scuola, ed in particolare al **Sindaco Luigi De Magistris**, al **Direttore Generale del Comune di Napoli Attilio Auricchio**, alla **Coordinatrice Nazionale del Dipartimento Scuola CSA Franca Pinto** e a tutti i **dirigenti delle Segreterie provinciali e regionale CSA della Campania**, per il pieno successo ottenuto dalla manifestazione da noi indetta e organizzata tra i lavoratori del comparto.

Un pensiero voglio dedicarlo altresì **alle maestre ed alle educatrici**, che con la loro presenza hanno dimostrato la piena fiducia che nutrono nella nostra organizzazione sindacale, fermamente impegnata da tempo nel **rilancio del settore scolastico** nella Città di Napoli e nell'Italia intera.

E' ormai da tempo immemore che i lavoratori delle scuole comunali attendono il **riconoscimento dei propri diritti**, che è strettamente connesso al miglioramento della qualità e della quantità dei servizi e alla riaffermazione del loro preminente ruolo educativo.

Con questo convegno siamo riusciti a **porre le basi per il recupero della centralità della Scuola**, per il superamento delle carenze strutturali e delle discrasie esistenti e per il pieno sfruttamento dell'enorme potenziale rappresentato da tutti coloro che a vario titolo, operano nelle strutture scolastiche con serietà, competenza e professionalità.

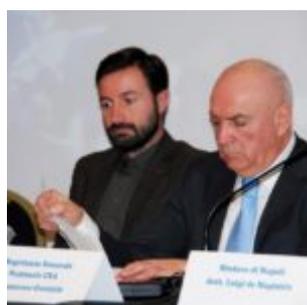
Tutto ciò, **grazie al dialogo apertosi col Comune di Napoli**, e in primo luogo col Sindaco De Magistris e il Direttore Generale Auricchio, che da tempo si sono impegnati nel

potenziamento di tutte le strutture comunali attraverso piani di assunzione di giovani lavoratori, per coprire i fabbisogni reali di ogni singolo settore, ivi compreso quello della scuola, la cui rilevanza sociale merita il massimo rispetto ed attenzione.

Il Segretario Generale

Francesco Garofalo

[COLLEGAMENTO AL VIDEO DEGLI INTERVENTI DI FRANCESCO GAROFALO E FRANCA PINTO](#)





Antonino Dragotto ci ha lasciati

Con profondo dolore, diamo annuncio della scomparsa dell'amico e collega Antonino Dragotto, Segretario Nazionale Vicario della Fiadel.

Uomo di grande serietà e spessore politico, Dragotto è stato sempre al fianco del Segretario Generale Francesco Garofalo per affrontare le grandi problematiche che hanno attraversato l'organizzazione e offrire la propria vicinanza ai lavoratori.

“Abbiamo perso un tesoro inestimabile – afferma commosso Garofalo – un dirigente nel quale nutro profonda fiducia e stima. La sua figura resterà scolpita nella storia della Fiadel per la saggezza, la sensibilità e l'abnegazione dimostrate in tanti anni di attività sindacale.

Alla moglie Eugenia, al figlio Giuseppe e a tutta la famiglia, che gli sono stati vicini con affetto e lo hanno sostenuto durante la lunga malattia, invio un sincero e caloroso abbraccio, unendovi le sentite condoglianze di tutte le strutture Fiadel e CSA.”

Per chi volesse porgere personalmente le proprie condoglianze alla Famiglia DRAGOTTO può inviarle al seguente indirizzo: Via Monte Pellegrino, 108 – 90142 Palermo

A breve, saranno comunicati il giorno e il luogo delle esequie.

La Relazione del Segretario Generale al Consiglio Nazionale

Il testo integrale della Relazione presentata da Francesco Garofalo al Consiglio Nazionale

[Cliccare qui](#)

Video Interviste a Francesco Garofalo e Rassegna Stampa

Il video dell'intervista realizzata da Askanews con il nostro Segretario Generale, che parla degli obiettivi prossimi di CSA e FIADEL

[Cliccare qui per il video](#)

Il video dell'intervista prodotta da ADN Kronos a Francesco Garofalo

[Cliccare qui per il video](#)

Di seguito, la rassegna degli articoli pubblicati in questi giorni dai media in vista del Consiglio Nazionale di San Benedetto

[Cliccare qui per la Rassegna Stampa](#)

Il link al comunicato della CISAL con l'intervento di Francesco Garofalo, che presenta il Consiglio Nazionale di San Benedetto del Tronto

[Cliccare qui per il comunicato](#)

Sintesi dell'Atto di Indirizzo all'Aran per il rinnovo contrattuale



CLICCARE SULL'IMMAGINE PER APRIRE LA PRESENTAZIONE IN POWER POINT

SI CONSIGLIA DI SELEZIONARE L'OPZIONE DI SALVATAGGIO ("SAVE FILE") SUL PROPRIO PC E QUINDI VISUALIZZARLO OFFLINE

CSA: tutelare le specificità nel contratto nazionale del

comparto Funzioni Locali

Nella riunione svoltasi questa mattina tra ARAN, CGIL, CISL, UIL e CSA per la riapertura del tavolo di trattativa per il rinnovo del contratto Funzioni Locali, il Segretario Generale Francesco Garofalo è intervenuto, dopo la relazione introduttiva del Presidente Sergio Gasparrini – che ha illustrato i punti principali dell'Atto di Indirizzo, fornendo altresì alcune indicazioni operative per portare avanti il confronto coi sindacati in tempi relativamente brevi, ma tenendo come priorità il raggiungimento di un risultato di qualità – esprimendo la posizione del CSA.

La prima sottolineatura riguarda il fatto che le eccessive lungaggini che hanno colpito il rinnovo del contratto, che è fermo dal 2009, ci impongono di tener conto dei grandi cambiamenti della realtà di riferimento, a cominciare dalla riduzione dei comparti e dalla trasformazione di quello degli Enti Locali in Funzioni Locali.

Per questo, bisogna prestare attenzione alla parte giuridica del contratto, che è ormai superata, esaminando le difformità che vi sono fra quanto aveva validità nel 2009 e i successivi interventi normativi, i quali hanno certamente reso il quadro legislativo generale di settore piuttosto confuso e non di rado contraddittorio.

Garofalo ritiene che si debba ragionare su un modello contrattuale del tutto nuovo, andando ad approfondire le specificità di ciascuna categoria, ed in primo luogo della Polizia Locale e della Scuola (insegnanti, educatori asili nido e tutte le altre categorie che devono essere visionate per verificare se le rispettive funzioni sono ancora attuabili e conformi ai carichi di lavoro attualmente imposti), secondo quanto avevamo stabilito nelle precedenti contrattazioni.

Tenendo presente che il contratto varrà un anno, il lavoro

deve essere svolto nella prospettiva di dare pari dignità alle categorie, che sono vessate dalla situazione tutt'altro che florida in cui versano gli Enti ormai da diversi anni.

CSA – ha sottolineato Garofalo – tiene alla valorizzazione della contrattazione decentrata e pertanto dobbiamo anche capire cosa rimarrà agli Enti dei fondi stanziati per il rinnovo del contratto del pubblico impiego. In altri termini, il nuovo contratto deve reggere il sistema e dare altresì equilibrio ai carichi di lavoro. Non possiamo tenere personale che lavora in modo spietato e poi non siamo nelle condizioni di dare loro il diritto.

Il Segretario Generale ha poi concentrato l'attenzione sulle problematiche della Polizia Locale. Il CSA resta della posizione che la priorità assoluta debba essere data a una vera e sostanziale riforma di legge, come il Sindacato sta rivendicando da tanto tempo, al fine di dare al Corpo una dignità specifica. Ora, poiché i tempi di tale modifica sono tuttora ignoti, si può e si deve cogliere l'occasione del rinnovo del contratto per riconoscere alla Polizia Locale gli stessi diritti che hanno le altre forze di polizia.

Infine, Garofalo si è detto favorevole all'ipotesi che il dibattito sul contratto, pur svolgendosi su un filone unico come auspicato dal Presidente ARAN, debba prevedere dei tavoli monotematici. Le Funzioni Locali sono una grande occasione, perché ciò ci permette di analizzare e risolvere le singole specificità, ferma restando la priorità di andare incontro alle diverse difficoltà che attualmente affliggono gli enti locali.

Pertanto, il CSA resterà fermo sulle proprie posizioni ed evidenzierà il lavoro dei propri Dipartimenti, preannunciando all'ARAN che sarà avanzata una piattaforma contrattuale per un lavoro propositivo, nel rispetto delle esigenze manifestate dai lavoratori.

FILE AUDIO DELL'INTERVENTO DI FRANCESCO GAROFALO

http://www.csara1.it/wp-content/uploads/2017/11/20171114_114858a.mp3