



F.I.A.D.E.L.

ADERENTE CISAL



CSA Regioni Autonomie Locali

Prot. 68/SN/Fiadel

Del 29 luglio 2024

REPORT SEMESTRALE DEL SEGRETARIO GENERALE

Sommario

ATTIVITA' SINDACALE CSA

IL RINNOVO DEL CCNL FUNZIONI LOCALI.....	1
LE ELEZIONI RSU FUNZIONI LOCALI.....	4
LE ASSEMBLEE REGIONALI	5
LE NUOVE POLIZZE ASSICURATIVE	7
L'ALBO DEGLI EDUCATORI E DEI PEDAGOGISTI	8
LA RIFORMA DELLA LEGGE SULLA POLIZIA LOCALE	11
LA LEGGE SULLA AUTONOMIA DIFFERENZIATA	12

ATTIVITA' SINDACALE FIADEL

CONCLUSA LA COLLAZIONE DEL CONTRATTO	14
ELEZIONI RSU I.A.: RISVOLTI ORGANIZZATIVI E POLITICI.....	15
ATTIVO UNITARIO: LA PIATTAFORMA PER IL CONTRATTO 2025/2027	15
POLITICA INTERNA	16
UNA ATTESA SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE	17
CONCLUSIONI.....	18

L'arrivo della pausa estiva è, come sempre, l'occasione migliore per fare il punto della situazione sulla attività sindacale FIADEL e CSA svolta nell'anno corrente, facendo perno sulle risultanze dei lavori del Consiglio Nazionale (Montesilvano 27 febbraio – 1° marzo), che ha tracciato le linee di intervento nel medio periodo.

Potrà sembrare retorica l'affermazione per cui, ancora una volta, la Segreteria Generale, i Dipartimenti, le Segreterie regionali, provinciali e aziendali hanno svolto un egregio lavoro in tutte le direzioni, ma essa è confortata dai positivi riscontri ricevuti da tutte le sedi, sindacali ed istituzionali, di cui abbiamo dato notizia attraverso i nostri canali informativi, nel segno di una trasparenza che per noi costituisce molto più di un "atto dovuto".

Chiaramente, ciò non avrebbe potuto realizzarsi laddove la nostra azione non fosse stata supportata dall'impegno, dalla competenza, dall'empatia che ci contraddistinguono da sempre e che sono le chiavi per soddisfare le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici degli Enti Locali e dell'Igiene Ambientale.

Pertanto, sin da ora rinnovo i miei ringraziamenti e la mia stima nei riguardi di tutti i Dirigenti e Quadri FIADEL e CSA, che si concretizza col costante supporto che la Segreteria Generale offre loro.

ATTIVITA' SINDACALE CSA

IL RINNOVO DEL CCNL FUNZIONI LOCALI

Poiché accade raramente che il Governo mantenga le promesse fatte, mi fa sempre piacere ricordare che è stato preciso impegno del Ministro Zangrillo far partire al più presto i rinnovi contrattuali, cominciando proprio dal nostro Comparto.

Pertanto, in questi ultimi mesi, siamo stati impegnati in via prioritaria sull'elaborazione della piattaforma da presentare all'ARAN per il rinnovo del CCNL Funzioni Locali, apportandovi significative proposte di modifica, finalizzate al miglioramento delle condizioni economiche e giuridiche di lavoro per tutte le categorie. Chiaramente, la piattaforma è soltanto una base di partenza, sulla quale si vanno poi ad innestare ulteriori proposte, anche in base a quanto l'ARAN andrà a sottoporci in corso di trattativa.

La prima riunione del tavolo si è tenuta **il 29 maggio**, con un incontro puramente perlustrativo durante il quale tutte le O.S. rappresentative hanno sommariamente illustrato le principali direttrici delle rispettive piattaforme. Per quanto ci riguarda, al di là delle buone intenzioni manifestate dalla parte datoriale, abbiamo messo in evidenza che **i dati strutturali in cui versa il Comparto delle Funzioni Locali** - il calo drammatico degli occupati avvenuto negli ultimi vent'anni (siamo a poco più di 400.000 unità complessive a fronte di 500.000) e l'ulteriore



allargamento della forbice retributiva negativa tra la media stipendiale di questo Comparto e quella del restante settore pubblico – **sono così preoccupanti da richiedere molto di più rispetto a quanto ci è stato prospettato dall’atto di indirizzo emanato dal Comitato di Settore.**

In esso, infatti, abbiamo ravvisato molti elementi di criticità che sembrano precludere a soluzioni rapide sul piano normativo. In particolare, si notano una forte rigidità riguardo le relazioni sindacali e la riproposizione di un sistema classificatorio non in linea rispetto agli altri Comparti, proponendo addirittura un finanziamento delle retribuzioni delle Elevate Qualificazioni limitando il turn-over.

A ciò si somma il fatto che lo stanziamento previsto dalla Legge di Bilancio 2024 non è in grado di assicurare dignitosi aumenti stipendiali, come è stato confermato nella terza riunione, dove l’ARAN ha fornito alcuni dati molto indicativi, di cui parlerò in seguito.

Vi è dunque la necessità di trovare risorse aggiuntive per il livello nazionale e per quello decentrato, con l’implementazione delle risorse per le progressioni verticali in deroga, non ritenendo sufficiente l’attuale valore dello 0,55% del Monte Salari 2018 e, ovviamente, una proroga per le medesime, fissata attualmente al 31.12.2025.

Tale incremento dovrà consentire anche ulteriori progressioni per alcune figure professionali rimaste senza risposte e consentire inoltre di procedere all’istituzione della nuova Area delle Elevate Qualificazioni e al dissolvimento dell’Area degli Operatori (ex cat. A), facendola confluire nell’Area degli Operatori-Esperti.

Inoltre, devono essere stanziati maggiori risorse per il salario accessorio, in deroga al tetto dello 0,22 % del monte salari 2018, come stabilito dall’art.79 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 19/21, in attuazione di quanto previsto dall’art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022).

E ancora, c’è la necessità di chiarire definitivamente che le risorse destinate al welfare aziendale siano da considerarsi fuori dal tetto dell’art. 23 comma 2 del D.lgvo n°75/2017.

Sebbene queste sottolineature le abbia già fatte in precedenti occasioni, ritenevo necessario ricordarle, in quanto, dovendo incidere a monte del Contratto, si rendono necessari degli interventi legislativi ad hoc, probabilmente attraverso la Legge di Bilancio 2025.

Nella seconda riunione (14 giugno) l’ARAN ha presentato un articolato concernente le Relazioni Sindacali, il Servizio Mensa e Buono Pasto e gli Infortuni sul lavoro, le malattie professionali e per causa di servizio, apportando prevalentemente modifiche di carattere tecnico, insieme ad altre che tendono a migliorare in maniera sostanziale le disposizioni contrattuali.



Per quanto riguarda i contenuti delle norme oggetto di esame, numerose sono le modifiche che intendiamo proporre, sulla base della nostra piattaforma, a cominciare dalle **Relazioni Sindacali, che rappresentano un punto fondamentale, dato che le dirigenze degli enti, in diversi casi, tendono a scavalcare i sindacati, evadendo dai principi del Confronto.** È dunque necessario prevedere un rafforzamento delle disposizioni di cui all'art. 5, al fine di assicurarne il rispetto da parte degli enti stessi.

Il punto principale è far sì che gli atti di organizzazione degli uffici, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS., diventino materia di confronto. Ma in quest'ambito il CSA ritiene che vi siano anche altre importanti innovazioni da apportare, sempre nella prospettiva di rafforzare il modello partecipativo dei sindacati, così come considera fondamentale un corposo intervento sulle disposizioni che regolano la Contrattazione Integrativa, sia di modifica che di aggiunta rispetto alle norme vigenti.

Non da ultimo, la nostra O.S. propone dei miglioramenti agli articoli riguardanti i buoni pasto e gli infortuni sul lavoro.

Nella terza riunione (11 luglio) è stato fatto qualche piccolo passo avanti, ma per quanto riguarda le relazioni sindacali la proposta ARAN continua a non essere soddisfacente, rimanendo escluse tra le materie di confronto tutte quelle che avevamo indicato come prioritarie.

Comunque, l'Agenzia ha integrato - come da noi richiesto - i criteri per l'attribuzione dei premi connessi alla performance con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge. Invece, riguardo la proposta datoriale che consentirebbe di prelevare risorse dal fondo per alimentare il lavoro straordinario, il CSA ha manifestato netta contrarietà.

Per i lavoratori turnisti abbiamo precisato, viste le autonome e più svariate interpretazioni da parte delle amministrazioni locali, la necessità di ridefinire l'art. 30 in merito al lavoro nei turni festivi infrasettimanali, prevedendo uniformità del debito orario tra tutti i dipendenti, nonché per ottimizzare l'organizzazione del lavoro nel festivo infrasettimanale e compensare il disagio secondo le norme contrattuali vigenti.

In merito alle assenze per malattia, sono state positivamente incrementate le casistiche di esclusione dal computo, ai fini della maturazione del periodo di comporto, tra cui gli accessi ambulatoriali e le visite specialistiche.

Infine, per quanto concerne il Welfare Integrativo, i benefici in favore dei dipendenti sono stati implementati con l'incentivazione alla mobilità sostenibile e con altre categorie di beni e servizi



(fringe benefits) che, in base alle vigenti normative fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Nel prendere atto dell'elaborato dell'ARAN, il CSA andrà a riproporre le integrazioni e modifiche che si rendono necessarie affinché il nuovo contratto possa rispondere in maniera adeguata alle aspettative dei lavoratori, ferma restando l'esigenza di trovare risorse aggiuntive, anche attraverso gli interventi legislativi più volte richiamati.

Dal punto di vista economico, **l'ARAN ha fornito la proiezione dell'aumento contrattuale al 5.78% disponibile dal 1/1/2024 che, calcolato sull'importo retributivo medio annuale del comparto, rilevato al 31/12/21, è pari a 30.760 euro. L'Agenzia ritiene prevedibile, a regime, un aumento medio di 136 euro per 13 mensilità**, a cui può essere sottratta una quota destinata alla contrattazione integrativa.

Tenendo conto della distribuzione del personale nelle varie Aree, l'Aran stima un aumento medio di 150 euro per i funzionari, di 138 per gli Istruttori e di 120 per gli Operatori Esperti. Detti importi, in analogia a quanto specificato prima, possono subire una riduzione per la quota destinata alla contrattazione integrativa.

Va altresì considerato che, all'interno di tali importi, sono compresi gli emolumenti già percepiti a titolo di Vacanza Contrattuale, tramite la corresponsione dell'una tantum a dicembre 2023, oppure pagati mensilmente quale anticipazione contrattuale.

I lavori del tavolo sono stati aggiornati ai primi di settembre.

LE ELEZIONI RSU FUNZIONI LOCALI

Primissimo impegno da affrontare al rientro dalle ferie è quello di predisporre l'organizzazione della Campagna per le elezioni RSU 2025.

Pertanto, le Strutture territoriali dovranno innanzitutto impegnarsi nella raccolta delle deleghe, seguendo con la massima attenzione tutte le indicazioni che saranno date dalla Segreteria Generale, affinché, lo voglio ricordare sin da ora, non ci siano delle discrepanze tra le deleghe raccolte e quanto riportato nelle Schede D.

Successivamente, bisognerà procedere alla fase preparatoria delle Elezioni, seguendo alla lettera tutto quanto indicato nel Vademecum Operativo che andremo a diffondere nel momento opportuno.

Si tratta di passaggi "tecnici" di routine ma determinanti, **perché mai come stavolta dovremo evitare distrazioni o dimenticanze che possano pregiudicare il nostro successo**, anche



perché ben sappiamo quante e quali difficoltà si incontrano nell'acquisizione di nuovi iscritti, così come nel mantenimento di quelli che già abbiamo. La concorrenza delle altre sigle sindacali sta diventando, infatti, sempre più agguerrita e non di rado "sopra le righe". Di conseguenza, **la nostra macchina organizzativa deve muoversi all'unisono, in maniera poderosa e senza la minima incertezza**, perché solo in tal modo potremo mantenere la rappresentatività e, come auspicio, aumentarla ulteriormente.

La Campagna RSU passa attraverso tante cose, compresa la tempestività di intervenire su tutte le criticità che colpiscono il mondo del lavoro, a livello nazionale e territoriale, mantenendo un rapporto diretto e costante coi lavoratori e le lavoratrici, che non hanno bisogno di proclami bensì di un sindacato vicino e attento alle loro esigenze. Noi questo lo sappiamo fare e lo abbiamo sempre fatto, ma di volta in volta dobbiamo saperci rinnovare ed estendere ulteriormente la nostra rete di relazioni.

La Segreteria Generale sarà sempre al fianco delle Segreterie per tutto ciò di cui possano aver bisogno. Nel contempo, però, chiede alle stesse puntualità e precisione nell'affrontare tutte le incombenze. Non voglio nutrire dubbi sul fatto che i dirigenti e i quadri sindacali saranno in grado, anche stavolta, di dare le risposte che mi attendo.

LE ASSEMBLEE REGIONALI

Nel frattempo, come era stato deliberato in Consiglio Nazionale, **abbiamo dato il via al ciclo degli incontri sui Territori per presentare la nostra piattaforma ai lavoratori e per avviare un confronto ad ampio raggio**, che è non solo doveroso ma, altresì, determinante per trarre ulteriori spunti propositivi, nonché per valutare "l'indice di gradimento" del nostro lavoro. Il primo incontro si è tenuto il 28 marzo a Venezia, il secondo a Rogliano (Cosenza) l'11 maggio, il terzo a Torino il 12 giugno.

Nel rinnovare i miei ringraziamenti ai dirigenti locali per l'ottima organizzazione e accoglienza, sono lieto di sottolineare l'ampia partecipazione riscontrata in tutti gli appuntamenti e il plauso rivolto dai lavoratori presenti alla piattaforma contrattuale CSA.

In tutte le sedi **le Assemblee sono state estese al settore Igiene Ambientale**, anche nel segno di quanto avevo auspicato nella Relazione che ho presentato in Consiglio Nazionale, ovvero di rendere FIADEL e CSA due anime nello stesso corpo sindacale, con le strutture territoriali che siano in grado di fare squadra e di marciare all'unisono.

Nella Assemblea di Venezia, in particolare, sono stati convocati dei professionisti esperti in tematiche di grande importanza quali la sicurezza sul lavoro, lo stress da lavoro correlato e le



malattie professionali, i cui interventi hanno preceduto il dibattito su argomenti di carattere più generale, a cominciare dal forte squilibrio ancora esistente fra le parti datoriali pubbliche e private e la base dei lavoratori. Naturalmente, si è parlato anche delle prossime elezioni RSU, sia sul fronte degli Enti Locali che dell'Igiene Ambientale, esaminando le possibili strategie da mettere in atto.

In Calabria ho ampliato l'orizzonte della riflessione alle problematiche della tutela dei lavoratori dai rischi di infortuni con l'urgenza di interventi legislativi incisivi; al precariato, ed in modo particolare ai tirocini d'inclusione sociale con risorse necessariamente da implementare; all'ineludibilità di rendere il fondo salario accessorio privo di vincoli nella direzione di consentire la remunerazione, l'implementazione e il risultato delle prestazioni, ciò con positiva ricaduta in termini di servizi alla popolazione. Sempre al centro, ovviamente, anche il tema delle prossime elezioni RSU, che sono previste entro il 3 e 4 dicembre 2024 per il settore dell'igiene ambientale e, per gli enti locali, nella primavera del 2025.

Il convegno ha registrato anche gli interventi del Responsabile Nazionale del Dipartimento Polizia Locale Stefano Lulli, che ha illustrato la piattaforma del rinnovo contrattuale dedicandosi alla sezione dedicata alla polizia locale, del Responsabile della Polizia Locale della Provincia di Cosenza Rosario Marano, che ha parlato dei decreti attuativi alla legge regionale sulla polizia locale e del Segretario Nazionale Responsabile del Settore I.A. Luigi Verzicco, in collegamento a distanza, sulle problematiche del contratto unico dell'igiene ambientale. Presente anche il Segretario Generale della Confederazione CISAL Franco Cavallaro, che nel suo intervento si è soffermato sulla necessità di crescita delle retribuzioni che in Italia sono al di sotto della media europea. Apprezzati, altresì, gli interventi del sindaco di Rogliano Giovanni Altomare e di Santo Stefano di Rogliano Lucia Nicoletti; entrambi si sono soffermati sulle carenze d'organico dei comuni che rendono estremamente complicato assicurare i servizi.

A Torino, dopo il mio intervento introduttivo, hanno preso la parola, ognuno per la propria specifica competenza, Stefano Lulli, il Responsabile Nazionale Dipartimento Tecnici Massimo Druetto, la Responsabile Nazionale Dipartimento Pari Opportunità Maria Giangualiano, il Coordinatore Regionale Luigi Arace e il Coordinatore Aziendale Regionale Luigi Serra, i quali hanno illustrato delle proposte aggiuntive alla piattaforma sul fronte degli amministrativi.

Successivamente, si è aperto un ampio dibattito sulla piattaforma presentata dalla nostra O.S., che ha raccolto il consenso dei lavoratori presenti, constatando che essa interviene sul CCNL Funzioni Locali in maniera coraggiosa, coerente e incisiva, tenendo presenti le problematiche manifestate da tutte le categorie di lavoratori e quelle emerse dalle contrattazioni decentrate, che costituiscono il vero punto nevralgico.



Molto graditi sono stati i saluti del Sindaco di Torino Stefano Lo Russo, pervenuti tramite un proprio consigliere delegato e del Direttore Generale della Città Metropolitana di Torino, dott. Giulio Mulè, che ha inviato un messaggio nel quale ha dato rilievo alla “attenzione del sindacato al benessere organizzativo, alle proposte collaborative per migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei e delle dipendenti delle diverse Direzioni”.

Tra i partecipanti, anche un folto gruppo di quadri regionali e provinciali FIADEL, che al termine del convegno si sono incontrati per analizzare le condizioni delle società partecipate pubbliche e private del settore Igiene Ambientale, al fine di sviluppare proposte per le prossime elezioni RSU e per i miglioramenti contrattuali.

I prossimi appuntamenti già fissati sono a Milano (26 settembre), Lecce e Brindisi (2 ottobre), Bari (3 ottobre). Il 20 settembre è programmato a Venezia un corso di formazione per tutti i dirigenti sindacali Fiadel e CSA in preparazione alle elezioni RSU dei due comparti.

Sono in attesa di calendarizzare ulteriori incontri nelle altre regioni, di cui daremo tempestiva comunicazione.

LE NUOVE POLIZZE ASSICURATIVE

Confermata già da diversi anni la polizza Colpa Grave per gli amministrativi e dirigenti CSA nonché per gli iscritti FIADEL, che ha riscosso una notevole adesione, nel 2024 **abbiamo esteso la garanzia assicurativa agli operatori sanitari e ai dipendenti che svolgono mansioni tecniche**, come fortemente richiesto dalle strutture.

Polizza Comparto Sanità (Dipartimento Sanità)

Come concordato dal Dipartimento Sanità nel corso del Consiglio Nazionale, il CSA si è adoperato per mettere in campo i servizi utili agli iscritti CSA del comparto, comprendenti la polizza assicurativa per tutti i professionisti sanitari - resa obbligatoria dalla Legge Gelli- Bianco 24/2017 e dettagliata dal D.M. 15 dicembre 2023, n. 232 – e i corsi di formazione E.C.M.

L’iniziativa – che ha comportato un notevole sforzo economico da parte del Sindacato - è strettamente connessa all’obiettivo di permettere al CSA di creare le condizioni più favorevoli per la crescita generale dei Territori, anche attraverso la partecipazione diretta alle prossime elezioni RSU nel comparto Sanità, per poi tentare nei prossimi anni di ottenere la rappresentatività.

Il tema è stato ampiamente affrontato nella **riunione del Dipartimento Sanità di lunedì 22 luglio**, dove è stato delineato il piano degli interventi verso la scadenza del 31 dicembre per la raccolta delle deleghe. Considerando che il rapporto con FIALS non ha dato i riscontri attesi e,



pertanto, lo andremo a chiudere alla sua scadenza naturale di fine anno, fin da ora dobbiamo cominciare a muoverci come “CSA Sanità”, per cercare di presentare il maggior numero di liste possibili alle elezioni RSU nelle aziende ospedaliere.

È una scelta di campo precisa e irrevocabile, che chiama ad un maggior impegno tutte le Strutture territoriali CSA, perché è troppo importante per noi essere presenti sui tavoli delle trattative decentrate, auspicando un giorno di ottenere la rappresentatività a livello nazionale.

Pertanto, avere oggi a disposizione strumenti come la Polizza e poter offrire i corsi ECM ci consente di essere competitivi e di attirare nuovi iscritti e, così, mettere una base su cui costruire il futuro per CSA Sanità. Ovviamente, è di pari importanza cercare di offrire, sempre a livello territoriale, ulteriori servizi (come patronati e CAF), trovando le persone giuste per gestirli con professionalità, e stipulare convenzioni a vantaggio dei lavoratori.

Di conseguenza, tutte le Segreterie devono investire su questo fronte, cercando di attingere anche dagli altri sindacati. Non è certamente un lavoro facile, questo, ma gli spazi in cui inserirci ci sono.

Estensione polizza “Colpa Grave” ai Tecnici

Altra richiesta fatta in Consiglio Nazionale, alla quale siamo riusciti a dare una risposta concreta, assumendoci anche in questo caso un consistente impegno economico, era quella di ottenere l’inclusione, nella Polizza Colpa Grave attiva, dei dipendenti con mansioni tecniche (non dirigenti). Ci sono voluti mesi di intense trattative per giungere al traguardo e, considerata la grande importanza dell’accordo raggiunto che ci rende assolutamente competitivi rispetto agli altri sindacati, rinnovo alle Segreterie l’invito a sottoporre la Polizza in questione all’attenzione dei lavoratori non iscritti e a farci pervenire al più presto l’elenco globale dei nominativi acquisiti.

L’ALBO DEGLI EDUCATORI E DEI PEDAGOGISTI (Dipartimento Scuola)

Con legge n° 55 del 15 aprile sono state dettate le disposizioni in merito di ordinamento delle professioni pedagogiche ed educative, con l’istituzione dei relativi albi professionali. In fase di prima applicazione, è stato prescritto che i Tribunali dei capoluoghi di regione nominassero, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della medesima legge (8 maggio), un commissario per la formazione degli albi dei pedagogisti e degli educatori professionali socio-pedagogici.

Inoltre, è stato sancito che entro novanta giorni a partire dall’8 luglio, quindi entro il 6 agosto, gli



aventi diritto, in possesso dei relativi titoli di studio, devono presentare domanda di iscrizione, utilizzando la modulistica predisposta dal commissario stesso.

Però, sta di fatto che la ristrettezza dei tempi, la coincidenza col periodo estivo, le difficoltà tecniche di iscrizione e alcuni passaggi poco chiari della norma hanno creato un clima d'allarme tra il personale interessato.

Tempestiva è stata la nostra azione nei confronti dell'ANCI e della Conferenza delle Regioni, con la nota del 9 luglio u.s., per sollecitare un intervento chiarificatore, anche al fine di interrompere la sequela di note interpretative e FAQ rilasciate da associazioni di "addetti ai lavori" che, per quanto possano essere competenti, non hanno, ovviamente, autorità alcuna nel dare "interpretazioni autentiche" della norma. Anzi, in certi casi si sono notate delle difformità che hanno gettato ulteriore scompiglio nella categoria.

L'Associazione dei Comuni ha risposto indirettamente con il comunicato dell'11 luglio u.s., nel quale ha denunciato le gravi difficoltà che gli Enti avrebbero nel dare continuità ai servizi in oggetto, sottolineando in particolare che: "La formulazione poco chiara della norma lascia supporre che il personale educativo privo del titolo di studio richiesto potrebbe perfezionare l'iscrizione all'albo solo in fase di prima attuazione, cioè entro il 6 agosto, e in caso di mancato rispetto di questo termine non potrebbe più svolgere le mansioni di educatore, lasciando quindi scoperti i servizi." Nel comunicato medesimo, l'ANCI ha annunciato di aver presentato degli emendamenti al DL 89/24 in discussione presso la Commissione Ambiente della Camera, chiedendo l'esclusione del personale educativo da detto obbligo.

Il 15 luglio abbiamo inviato una nota al Presidente del Consiglio e ai Ministri PA e Istruzione per denunciare la gravità della situazione, soprattutto per quanto concerne le figure professionali che lavorano negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia (fascia 0/6 anni) facenti capo agli Enti Locali, disciplinate ai sensi del Decreto Legislativo 13 aprile 2017, n. 65.

Per tali operatori, infatti, **abbiamo fatto presente che l'obbligo di iscrizione ai suddetti albi appare come una inutile sovrapposizione al titolo abilitativo da essi ottenuto tramite partecipazione a concorsi pubblici.** Pertanto, sarebbe assurdo se – come emerge da alcune interpretazioni della norma - il personale che non si iscrive agli albi non potrà più svolgere la mansione di educatore, pur avendo alle spalle 30/35 anni di esperienza.

Il grande paradosso, dunque, è che la Legge 55/24 nel momento in cui attribuisce una abilitazione dietro pagamento di un'iscrizione - che risulterebbe essere, secondo indiscrezioni, piuttosto onerosa – pone sullo stesso livello chi da tanti anni esercita le professioni in oggetto a chi è solamente in possesso dei titoli di studio previsti, ma non ha mai esercitato attività all'interno degli asili nido e scuole dell'infanzia.



Se consideriamo che da anni ormai gli asili nido e le scuole dell'infanzia versano in condizioni molto precarie, stante la deficienza cronica di personale che non permette il rispetto del rapporto numerico alunni/educatori e, pertanto, rende il lavoro più gravoso, **il sistema educativo per le fasce primarie di età rischia di arrivare al collasso.**

L'aspetto più deprecabile della legge 55, però, è il fatto di aver voluto anticipare i tempi dell'iscrizione "in fase di prima applicazione", senza attendere l'emanazione dei previsti decreti attuativi e delle susseguenti circolari esplicative di livello ministeriale. Al che, verrebbe da concludere che la volontà governativa e parlamentare non sia tanto quello di predisporre gli elenchi delle figure professionali che accederanno all'Ordine, bensì di tracciare – entro il 6 agosto!! – una linea di confine senza possibilità di ritorno, almeno per quanto concerne il personale educativo privo del titolo di studio richiesto.

Nella nota alle Autorità, abbiamo ben evidenziato che non siamo disposti a tollerare linee interpretative che rechino nocimento al personale già pienamente legittimato a svolgere l'attività professionale in oggetto.

Pertanto, abbiamo annunciato la **proclamazione dello stato di agitazione sull'intero territorio del personale operante nei servizi educativi per la fascia 0/6 anni nelle strutture facenti capo agli enti locali**, che potrà sfociare nella proclamazione dello Sciopero Generale, qualora il Governo non fornisse adeguate e tempestive garanzie riguardo la modifica della Legge n. 55/2024 come da noi indicato.

La problematica è stata affrontata nella **riunione del Dipartimento Scuola il 19 luglio**, dove ho riepilogato lo sviluppo degli eventi come sopra riportato, ponendo un forte accento sul fatto che l'applicazione della norma sta generando preoccupazioni e incertezze tra gli educatori e i pedagogisti che operano nelle strutture gestite dagli enti locali e ho dato ragguaglio degli interventi fatti dal Sindacato, in via formale, presso l'ANCI e le massime Autorità di governo (con nota inviata il 15 luglio), per sollecitare i necessari chiarimenti e, in via informale, presso l'ARAN.

Poiché al momento non è possibile disporre di alcuna "interpretazione autentica" della norma, ho suggerito di dare sui territori l'indicazione per cui, in questa prima fase, **è opportuno che tutti gli operatori nella fascia 0/6 anni presentino domanda di iscrizione agli albi**, fermo restando che **il Sindacato proseguirà la propria battaglia per ottenere l'esclusione delle figure di cui sopra**, in quanto sono già in possesso di titolo abilitativo, ottenuto tramite partecipazione a concorso pubblico.

Il CSA ha la ferma intenzione di mantenere la linea dura: come annunciato nella nota del 15 luglio di cui sopra, ha proclamato lo stato di agitazione sull'intero territorio del personale operante nei servizi educativi per la fascia 0/6 anni, che potrà sfociare nella proclamazione dello Sciopero Generale della categoria.

Tutti i partecipanti alla riunione si sono manifestati concordi su questa linea, facendosi portavoce dei malumori e delle incertezze raccolti nei rispettivi territori, da cui emerge che molte delle figure professionali interessate non hanno intenzione di procedere all'iscrizione.

A tal fine, ho fatto predisporre una scheda tecnica riepilogativa, comprensiva di alcune FAQ, che potranno essere utili alle Segreterie per diffondere la posizione del CSA in merito. Il documento, sottoposto al vaglio del Dipartimento, è stato approvato all'unanimità.

In corso di riunione sono state altresì sollevate problematiche particolari dai singoli territori, rispetto alle quali ho dato la mia disponibilità ad intervenire a sostegno delle iniziative locali, laddove si renda necessario.

A settembre il Dipartimento tornerà a riunirsi per fare nuovamente il punto della situazione e per concordare le linee da adottare, qualora non pervengano risposte esaustive da parte delle Autorità competenti.

LA RIFORMA DELLA LEGGE SULLA POLIZIA LOCALE (Dipartimento Polizia Locale)

Nel corso dell'anno corrente, l'attività si è concentrata sulla riforma della legge sulla Polizia Locale. A seguito della presentazione alla Camera dei Deputati del disegno di legge n.1716, a firma del Ministro Piantedosi, per la delega al governo del riordino delle funzioni e dell'ordinamento della polizia locale, predisposto senza incontrare e ascoltare le parti sociali in rappresentanza dei lavoratori, il 18 marzo – in attuazione a quanto deliberato in Consiglio Nazionale – il CSA ha proclamato lo stato di agitazione dei corpi e servizi dei 7896 comuni e delle polizie provinciali e metropolitane, con una nota inviata al governo, ai massimi organi del parlamento, all'Anci, all'Upi e alla Commissione di garanzia sullo sciopero.

Con l'avviso della mobilitazione, il sindacato ha chiesto al governo la convocazione di un tavolo con le parti sociali per confrontarsi su una riforma di legge che dia le giuste risposte alle donne e uomini della polizia locale. Purtroppo, ad oggi, la richiesta non è stata minimamente soddisfatta.

Anzi, abbiamo dovuto prendere atto che in sede di Conferenza Unificata, in data 11 luglio u.s. è stato espresso parere favorevole sul famigerato DDL in questione, già approvato dal Governo Meloni. La questione ha dunque preso una piega sconcertante, come mai avremmo potuto immaginare.

Purtroppo, nessuna delle parti datoriali ha speso una parola, ovvero chiesto una modifica sullo status giuridico, contrattuale, previdenziale e assistenziale per gli operatori di Polizia Locale (se si eccettua la creazione di un Fondo di solidarietà per coloro che riportano lesioni in servizio,

chiesto dalle Regioni). Regioni, Province e Comuni marcano in ordine sparso e in alcuni casi manifestano dubbi di costituzionalità o addirittura confliggono apertamente fra loro. Ma il fatto più grave, a nostro avviso, è che il Ministero degli Interni e il Governo hanno mostrato limiti di competenza su materie di rilevanza costituzionale e scarsa sensibilità istituzionale, rinunciando ad affrontare le questioni nodali che affliggono i Corpi e Servizi di Polizia Locale, a partire da un piano straordinario di assunzioni o un sistema definitivo dei fabbisogni formativi e operativi del personale, da sempre rimesso alla buona volontà di qualche amministratore locale o presidente di regione.

In vero, alcune nostre osservazioni sono state recepite (uniformità a livello nazionale delle uniformi; piano straordinario di assunzioni; comandanti, gratuità di accesso alle banche dati) ma permangono le criticità sulla tutela delle donne e degli uomini della Polizia Locale: lo status giuridico, l'autonoma area contrattuale, la previdenza e assistenza. Punti nodali per una "vera" riforma!

Di conseguenza, la gran parte delle motivazioni addotte dal CSA Dipartimento Polizia Locale nella proclamazione dello stato di agitazione rimangono pienamente valide.

Le azioni per chiedere il ritiro del provvedimento, o una riformulazione che tenga conto di quanto il CSA Dipartimento Polizia Locale aveva dettagliatamente rappresentato negli "Stati Generali della Polizia Locale" di settembre 2023 a Riccione e con la nota inviata alle Autorità a febbraio 2024, continueranno, e se lo sviluppo degli eventi non dovesse offrirci i riscontri attesi, saremo pronti alla mobilitazione, così come deliberato nel Consiglio Nazionale.

LA LEGGE SULLA AUTONOMIA DIFFERENZIATA

La legge 26 giugno 2024, n. 86 recante disposizioni per l'attuazione dell'autonomia differenziata delle Regioni a statuto ordinario ai sensi dell'articolo 116, terzo comma, della Costituzione fa seguito ad un'ampia discussione sull'attuazione dell'articolo 116, terzo comma, della Costituzione, che si è svolta già a partire dalla fine della XVII legislatura, dopo le iniziative intraprese da Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna nel 2017. Il provvedimento definisce i principi generali per l'attribuzione alle regioni di ulteriori forme e condizioni particolari di autonomia e per la modifica e la revoca delle stesse, nonché delle modalità procedurali di approvazione delle intese fra lo Stato e una Regione, nel rispetto delle prerogative e dei regolamenti parlamentari.

In base alla legge, l'iniziativa di ciascuna regione può riguardare la richiesta di autonomia ai sensi dell'art. 116 della Costituzione sulle materie di potestà legislativa concorrente definite dall'art. 117, cui seguirà il negoziato tra il Governo e la regione per la definizione di uno schema di intesa preliminare.



Di fatto, l'iter è molto complesso, coinvolgendo a più riprese il Governo, diversi ministeri, la Regione richiedente, la Conferenza Stato-Regioni e il Parlamento. Il tutto per arrivare alla stipula di un'intesa che deve poi essere approvata a maggioranza assoluta dalle Camere. E in ogni caso le Regioni dovranno trovare l'intesa anche con gli enti locali. Dunque, si tratta di iter destinati ad avere tempi molto lunghi.

La maggiore se non esclusiva preoccupazione, per FIADEL e CSA, riguarda ovviamente il mondo del lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza e all'ambiente, che è una delle materie che interessano l'autonomia differenziata, insieme ad altri settori cruciali come la sanità, l'istruzione, l'energia, la ricerca scientifica, i rapporti internazionali e con l'Unione Europea.

Ciò che ci risulta incomprensibile è il fatto che nel momento in cui le morti e gli infortuni sul lavoro aumentano, si vuole dar modo alle Regioni di disciplinare e applicare in proprio i meccanismi di controllo. Magari in certi casi potrebbero derivarne dei benefici, ma è forte il rischio che in taluni ambiti regionali il problema possa essere trascurato, oppure non affrontato nelle dovute maniere.

Parallelamente a ciò, scorre la questione economica. Secondo il Ddl, le risorse necessarie alla Regione richiedente per esercitare le nuove funzioni verranno definite da una commissione paritetica Stato-Regione. La successiva intesa definirà le modalità di finanziamento delle funzioni attribuite, che avverranno attraverso compartecipazioni al gettito di uno o più tributi erariali maturati nel territorio regionale. Cosa significa? Che le Regioni tratterranno nei rispettivi territori una quota ben più consistente del gettito erariale maturato (il Veneto ha chiesto addirittura il 90%), sottraendolo ovviamente allo Stato. Ma se il bilancio dello Stato si ridimensiona, come farà quest'ultimo a garantire i diritti su tutto il territorio nazionale? In altri termini: lo Stato riuscirà a far quadrare i conti o dovrà giocoforza rinunciare a gran parte delle sue politiche economiche e sociali, con il Sud che finirà ovviamente per patirne maggiormente le conseguenze?

Come se non bastasse, vi è una preoccupazione ancor maggiore. Dal momento che «il bene della tutela e quello della sicurezza presuppongono misure, controlli e definizione di requisiti, tesi a garantire che il lavoro possa svolgersi entro un quadro di garanzie tecniche ed economiche» (lo ha detto la Corte Costituzionale), la materia devoluta alle Regioni può arrivare a comprendere l'intero diritto del mercato del lavoro, l'attività amministrativa della tutela del lavoro, la gestione dei servizi per l'impiego (intesa come la promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro) e la progettazione ed esecuzione delle politiche attive e degli incentivi. Perché, se da un lato è vero che lo smantellamento delle prerogative statali sul lavoro è partito con la famigerata riforma del Titolo V della Costituzione, strada facendo sono stati vari



governi (a prescindere dal colore) a indirizzare le riforme verso una “trasformazione mercantile” dei rapporti di lavoro, in nome della tanto decantata flessibilità, che per quanto risvolti positivi possa avere alimenta sempre i processi di precarizzazione.

A questo punto non vorrei che, più in profondità, ci fosse l'intenzione congiunta Stato-Regioni di esporre i Contratti Collettivi Nazionali, sia pubblici che privati, alla mercè degli eventi, che possano essere l'introduzione di nuovi parametri (ovviamente regionali) per la determinazione dei salari (altro che salario minimo!), se non addirittura il progressivo abbattimento dei vincoli esistenti riguardo il salario accessorio. Arriveremo, un giorno, ai Contratti Collettivi Regionali? Se dovesse prospettarsi una soluzione del genere, saremo costretti a proclamare lo sciopero generale a oltranza!!

Al momento, però, nessuno si allarmi. Di certo, dobbiamo essere vigili sullo sviluppo della situazione, onde evitare che possa sfuggirci di mano. **Anche FIADEL e CSA sono fermamente contrarie alla riforma e procederanno alle opportune mobilitazioni, quando sarà il momento di farlo.**

Infatti, c'è la possibilità che tutto svanisca come neve al sole, considerando che è già partito l'iter burocratico per indire un referendum abrogativo. Il quesito referendario, depositato in Corte di Cassazione lo scorso 5 luglio, è stato voluto da tutte le forze di opposizione e ci vede pienamente concordi. Dunque, se saranno raccolte le 500 mila firme necessarie e se il quesito referendario sarà dichiarato ammissibile, i cittadini potranno essere chiamati al voto tra aprile e giugno del 2025.

ATTIVITA' SINDACALE FIADEL

CONCLUSA LA COLLAZIONE DEL CONTRATTO

Il 9 luglio si è finalmente conclusa la collazione del Contratto dei servizi ambientali 18 maggio 2022, con le firme apposte dalle quattro OO.SS. rappresentative, Utilitalia, Assoambiente, Cisambiente, LegaCoop, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi, che porta finalmente a conclusione l'unificazione dei due CCNL di settore, risalenti al 2016, diventando il contratto di riferimento per la maggioranza assoluta dei lavoratori.

E' stato un lavoro lungo e complesso, portato a compimento con piena soddisfazione di tutte le parti – considerando che, in tal modo, riusciremo a contrastare in maniera molto più efficace i



c.d. contratti pirata - fermo restando l'impegno, sottoscritto contrattualmente, di definire ulteriori normative contrattuali tra cui: regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetto; riforma del sistema di classificazione del personale; revisione dei diritti sindacali; trasferimenti di personale.

ELEZIONI RSU IGIENE AMBIENTALE: RISVOLTI ORGANIZZATIVI E POLITICI

Nel frattempo, è stato definito il regolamento per le elezioni RSU che si svolgeranno i primi giorni di dicembre e la documentazione inerente è già stata predisposta e inviata. Ora, la nostra organizzazione deve impegnarsi su tutti i territori per far capire cosa sono le RSU e quanto siano importanti per i lavoratori e, altresì, per dimostrare a tutto il mondo sindacale e ai lavoratori che noi ci siamo.

In questa fase, assume grande importanza il ruolo dei dirigenti locali, ai quali chiediamo di implementare ulteriormente le relazioni con i lavoratori del proprio ambito territoriale e di conquistare la fiducia dei non iscritti e in particolare dei giovani.

Dal punto di vista politico, il fatto che sono stato chiamato dai Segretari Generali di CGIL e UIL fa capire l'importanza della posta in gioco. Questa grande rottura nella Triplice mi ha portato a fare una scelta, condividere con questi due sindacati di affrontare insieme la questione RSU, senza perdere tempo, perché altre sigle si stanno facendo avanti. È stata una scelta molto ponderata, considerando che in precedenza le elezioni RSU le avevamo affrontate in modo unitario.

Del resto, essendo al momento insanabile la spaccatura fra CGIL-UIL da un lato e CISL dall'altro, visto che quest'ultima ha manifestato l'intenzione di presentare una propria piattaforma per il rinnovo del contratto ed era propensa a far svolgere le elezioni RSU dove fosse stato richiesto, dovevamo per forza schierarci e ritengo che questa sia la decisione migliore che potessimo prendere.

ATTIVO UNITARIO: LA PIATTAFORMA PER IL CONTRATTO 2025/2027

La strategia politica, dunque, è stata quella di rafforzare il polo con CGIL-UIL e di arrivare alla costituzione di un Attivo unitario, ma ciò non toglie che le nostre proposte riguardo la piattaforma dovranno essere sempre etichettate, di modo che i lavoratori ne vengano a conoscenza, anche qualora non dovessero essere accettate dall'Attivo unitario.

Con molta tempestività, l'**Attivo FIADEL - FP CGIL – UILTRASPORTI** è stato convocato l'11 luglio per definire la piattaforma per il rinnovo contrattuale del triennio 2025/2027. Tra gli obiettivi generali che si intendono perseguire, spiccano il rafforzamento delle relazioni sindacali e dei



sistemi di partecipazione, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro, l'implementazione delle tutele in tema di salute e sicurezza sul lavoro, la riforma del sistema di classificazione, l'ampliamento dei diritti, delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, soprattutto in appalto e il recupero totale dell'inflazione che ha caratterizzato l'ultimo triennio.

In definitiva, oggi FIADEL può costituire l'ago della bilancia, rafforzando il proprio peso politico, all'interno di un polo che ci permetterà di affrontare nella giusta maniera i cambiamenti normativi e di acquistare ulteriore visibilità rispetto a una CISL che ci avrebbe soffocati. Ciò non toglie che continueremo a seguire l'evolversi della situazione con la massima attenzione, perché gli scenari potrebbero cambiare nel giro di poco tempo, fermo restando che il nostro unico obiettivo è quello di fare gli interessi di FIADEL e dei lavoratori. In questo senso, rinnovo l'esortazione a non farci condizionare dalle immancabili azioni di disturbo delle altre sigle sindacali, nella loro spasmodica ricerca della rappresentatività.

POLITICA INTERNA

Sul piano interno, ribadisco quanto avevo detto in Consiglio Nazionale. Sebbene FIADEL e CSA abbiano strade diverse, devono impegnarsi per lavorare insieme. In altri termini, vanno create condizioni per dire che oggi siamo un'unica famiglia e un'unica casa rappresentativa. E dobbiamo, altresì, allargare il più possibile la platea degli iscritti.

Siamo già operativi in campagna elettorale, pertanto chiedo a tutti di fare uno sforzo enorme per cominciare a incanalare strutture e aziende e per recuperare le nuove leve. Oggi i giovani sono lontani sia dalla politica che dal sindacato perché non vedono una presenza costante da parte loro. Ma ora devono capire che il futuro delle aziende passa anche dalla loro volontà di fare sindacato.

Nel complesso, la scelta dei candidati RSU dovrà sì ricadere su persone fidate, che si muovano sotto la nostra bandiera, ma potremmo anche valutare la candidatura di lavoratori non iscritti o anche di persone che non vogliono impegnarsi sindacalmente, ma che siano in grado di trainare un buon numero di voti, per poi cercare di attirarli nella nostra sfera.

Comunque, mentre parliamo di elezioni RSU, non dobbiamo dimenticarci delle RLSA, perché il tema della sicurezza sul lavoro è diventato quantomai centrale. Le nostre non devono essere candidature formali, ma, al contrario, mirate su persone che siano in grado di non cedere ai ricatti e abbiano il coraggio di affrontare la rispettiva azienda.

Il rappresentante per la sicurezza ha ruolo di grande responsabilità che noi tutti dobbiamo sostenere; perciò, non dobbiamo lasciarlo da solo ad operare. Questo richiede un lavoro



congiunto e permanente, impegnandoci insieme per risolvere le problematiche che la segreteria aziendale non riesce a portare a soluzione.

La Campagna elettorale che ogni territorio porterà avanti sarà sostenuta a livello nazionale. Abbiamo aperto un canale social RSU e creeremo dei messaggi che possono essere utilizzati dalle strutture per rafforzare le loro rivendicazioni. Sempre riguardo le strutture regionali, se necessario formeremo un coordinamento che le supporti, per intervenire con tempestività e competenza sui nuovi territori che hanno bisogno di più assistenza.

In tale prospettiva, dovrà essere implementata anche l'attività di formazione, che andrà distinta in un primo livello a carattere nazionale e in un secondo livello di specializzazione a livello regionale. Inoltre, bisognerà istruire chi andrà a svolgere formazione nell'ambito regionale.

Non da ultimo, ho preso l'impegno di far svolgere gli Attivi FIADEL con maggiore frequenza, in quando non sono solo una straordinaria forma di confronto ma anche di formazione.

UNA ATTESA SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE

Infine, vorrei dare rilievo ad una recente sentenza della Corte di Cassazione che pone fine a un contenzioso avviato 12 anni fa, con una causa pilota promossa da FIADEL Napoli tramite due propri iscritti. La Suprema Corte ha riconosciuto il diritto dei due e di altri lavoratori – dipendenti di un'azienda che svolge servizi di Igiene Ambientale - all'inquadramento nel 3° livello Area spazzamento del CCNL applicabile, considerando che la declaratoria contrattuale differenziava il livello 2° e il 3° per il fatto che, mentre il primo è riferito ad una attività a carattere elementare e richiede conoscenze generiche del processo lavorativo, l'attività corrispondente al 3° livello implica l'utilizzo di mezzi caratterizzati da ulteriori funzionalità, richiedenti una preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza tecnica.

Sarà nostra cura trasmettere a tutte le Segreterie l'Ordinanza della Cassazione in oggetto, ritenendo che possa costituire un importante precedente per affrontare situazioni analoghe sui territori, che per altro sono abbastanza frequenti.



CONCLUSIONI

La nostra Federazione rimarrà fortemente impegnata nel continuare ad affrontare tutte le problematiche insorgenti e tutti gli impegni assunti nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici nei due comparti, nella piena convinzione che CSA e FIADEL riusciranno nel prossimo futuro a mantenere la rappresentatività nei due comparti di riferimento, di modo che si possano portare avanti le proposte già delineate e condivise dai lavoratori e dalle lavoratrici attraverso i propri organi statutari.

Vi ringraziamo per la fiducia e il sostegno che vorrete accordarci, in modo da rendere la nostra Federazione ancora più forte e vicina alle esigenze del mondo del lavoro.

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo

