

**RELAZIONE DEL
SEGRETARIO
GENERALE**

**CONSIGLIO
NAZIONALE
FIADEL/CSA**

RIMINI – 11/14 FEBBRAIO 2025





Mi è gradito il compito di rivolgere a tutti i Consiglieri e ai Dirigenti sindacali il più cordiale benvenuto a questo appuntamento annuale col Consiglio Nazionale FIADEL/CSA.

Innanzitutto, vorrei anticipare i miei ringraziamenti a chi si è fatto carico di venire sin qui per portare il proprio contributo di idee e di esperienze, estendendoli poi a tutte le Strutture territoriali FIADEL e CSA, ai Dirigenti, ai Quadri e ai Dipartimenti, che continuano a dare prova di grande affidabilità, competenza, attenzione alle problematiche dei lavoratori e delle lavoratrici, con risultati che sono in piena evidenza.

La scelta di tornare a Rimini spero che incontri le esigenze di tutti, sia sul piano logistico che su quello dei servizi a disposizione, di modo che i lavori possano procedere nel migliore dei modi. Rispetto agli anni scorsi, abbiamo ritenuto opportuno anticipare i tempi per evitare sovrapposizioni col calendario delle scadenze previste per le Elezioni RSU Funzioni Locali, dato che, nel momento in cui abbiamo avuto la necessità di stabilire in via definitiva le date del Consiglio, quelle delle elezioni non erano ancora note.

Il programma di queste giornate, come avrete notato, è particolarmente intenso: tanti argomenti all'ordine del giorno che richiedono da parte di tutti il massimo impegno, perché è qui che si pongono le basi per le attività che andremo a svolgere nell'anno in corso.

Prima di entrare nel merito, vorrei soffermarmi sul titolo che abbiamo dato a questo Consiglio: **“Quale futuro per gli Enti Locali e le Aziende Partecipate?”** A prima vista, potrebbe sembrare un po' al di sopra degli obiettivi che un sindacato deve porsi, ma in realtà è pienamente coerente con le strategie che stiamo portando avanti da sempre: cercare di raggiungere il benessere complessivo della forza lavoro e della parte datoriale, in quanto le due cose non possono essere disgiunte. Ciò significa mantenere un dialogo costante con tutte le forze coinvolte, istituzionali e non, per trovare una linea di intesa sulle istanze che intendiamo portare avanti localmente e a livello nazionale. A mio avviso - e non è certo una provocazione - solo in questo modo si potranno ottenere risultati apprezzabili, sia sul versante normativo che su quello economico, senza che ciò vada a snaturare il ruolo tipico del Sindacato. Quando si tratta di alzare i toni, di manifestare contro certe scelte, di organizzare scioperi e quant'altro, noi non ci tiriamo mai indietro. A differenza di altri, però, non sfruttiamo queste iniziative come strumenti di propaganda, al contrario, tutto si rende funzionale ad una azione propositiva e costruttiva di portata globale.

In sostanza, questa O.S. – auspicando nel supporto dell'ANCI che, con la presenza del Presidente Gaetano Manfredi in questo Consiglio, sta a testimoniare la piena disponibilità dell'Associazione ad avviare un dialogo costruttivo con FIADEL/CSA - vuole portare all'attenzione del governo la necessità di investire e rafforzare il ruolo degli Enti Locali e delle

Aziende Partecipate, per garantire la fruibilità dei servizi offerti dalle Aziende stesse, per attirare più risorse, per porre fine ai tagli continui che le amministrazioni subiscono, per far capire che è soprattutto sugli Enti Locali che grava la responsabilità di offrire servizi ai cittadini. Ed è in questo che il ruolo dell'ANCI – che, occorre sempre ricordarlo, rappresenta il 95% dei Comuni e delle Città Metropolitane – è decisivo.

In tali prospettive, c'è bisogno di una **rivoluzione culturale e di una riorganizzazione delle Funzioni Locali**, in prospettiva di una crescita che non sia soltanto sulla carta ma effettivamente raggiungibile. Tali intendimenti sono propri anche dell'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani, perciò, come vedete, ci sono tutte le premesse per avviare delle sinergie fra FIADEL/CSA e ANCI.

Va da sé che il primo punto all'ordine del giorno è **rendere il contratto di lavoro più attrattivo**, per favorire in primo luogo il ricambio generazionale ed evitare le fughe che quotidianamente si ravvisano da parte del personale e in particolare dei giovani. Una problematica, questa, che sta particolarmente a cuore al Ministro PA Paolo Zangrillo e al Presidente ARAN Antonio



**CON PIÙ QUALITÀ, PIÙ ORGANIZZAZIONE,
PIÙ EFFICIENZA, NEGLI ENTI LOCALI
AVREMO LA POSSIBILITÀ DI MIGLIORARE LE
CONDIZIONI DI LAVORO E, AL TEMPO
STESSO, VENIRE INCONTRO PIÙ
PUNTUALMENTE ALLE ESIGENZE DELLE
CITTADINANZE.**

Naddeo, coi quali c'è un'interlocuzione frequente. La loro è una preoccupazione evidente e purtroppo supportata dai fatti. Quanto accaduto nelle ultime fasi delle trattative per il rinnovo dei CCNL Funzioni Centrali, Sanità e Enti Locali va ben al di là delle responsabilità di Zangrillo e Naddeo e sicuramente pregiudica i loro buoni propositi, che, mi permetto di dire, coincidono coi nostri. Il tutto, si può sintetizzare in questa frase:

con più qualità, più organizzazione, più efficienza, negli Enti Locali avremo la possibilità di migliorare le condizioni di lavoro e, al tempo stesso, venire incontro più puntualmente alle esigenze delle cittadinanze.

In effetti, è anche grazie a questi intendimenti che FIADEL e CSA stanno conquistando consensi sempre maggiori in tutte le sedi. Ma l'aspetto-chiave è che il nostro modo di fare sindacato ha un valore aggiunto rispetto a tutti gli altri, che è quello di puntare **all'inclusione**. In altri termini, ci rivolgiamo concretamente a tutti i segmenti del lavoro negli Enti Locali e nelle Aziende dell'Igiene Ambientale, prestando attenzione anche ai lavoratori temporanei ed atipici.

Altro fattore che ci distingue è la **conciliazione fra la tutela delle condizioni di lavoro e della sua remunerazione** e la persecuzione di obiettivi di equità sociale. In una realtà, come quella italiana, i cui recenti cambiamenti socio-demografici ed economici hanno profondamente modificato la società e il mercato del lavoro, è assolutamente necessario comporre queste due esigenze, per non perdere di vista l'obiettivo ultimo: creare le migliori condizioni di vita e

lavoro e, così, favorire il corretto equilibrio tra vita professionale e personale. Dunque, il potenziamento del **dialogo sociale** e delle relazioni con tutte le realtà che concorrono a questo obiettivo, è uno degli aspetti che non vorrei definire innovativi, in quanto è ciò che implicitamente facciamo da tanto tempo, ma certamente divenuti centrali nelle nostre strategie sindacali. È un atteggiamento di interlocuzione e di reciproca comprensione, basato sull'intento di capire e di farsi capire, rifuggendo dalla tentazione di lasciarsi andare a slogan e iniziative che lasciano il tempo che trovano, preferendo invece andare alla ricerca del confronto, per elaborare azioni più concrete e mirate. E queste sono le premesse basilari per rendere il sindacato una vera e propria "parte sociale", al di là dei suoi doveri istituzionali.

Sotto questo punto di vista, la prima cartina di tornasole è nei risultati delle elezioni RSU nel settore Igiene Ambientale, dove abbiamo già ottenuto straordinarie conferme: la FIADEL si è attestata quale primo sindacato in diverse rilevanti regioni, ottenendo complessivamente riscontri positivi su tutto il territorio nazionale, grazie ai quali si mantiene tra i sindacati rappresentativi.

ELEZIONI RSU FUNZIONI LOCALI

Ebbene, il mio auspicio è di poter ottenere altrettanto nelle Elezioni RSU per il comparto Funzioni Locali, che si terranno dal 14 al 16 aprile. Affermare che mi attendo non solo la conferma della rappresentatività, ma altresì un incremento significativo della nostra percentuale, non è un sogno ad occhi aperti, ma un obiettivo concretamente raggiungibile.



**IL CAMBIAMENTO SIAMO NOI! UN
CAMBIAMENTO CHE SA DI COSE
CONCRETE; CHE VUOLE FAR SENTIRE
PROTAGONISTI TUTTI I LAVORATORI E LE
LAVORATRICI SENZA DISTINZIONE ALCUNA**

Questa mia convinzione si basa su tante cose, a cominciare dal costante lavoro che ho svolto parallelamente a quello delle Segreterie territoriali, per cercare di fare proselitismo presso le altre O.S. autonome e per attirare nuovi iscritti. Non di meno, ho cercato di sfruttare la scia delle turbolenze che caratterizzano il mondo confederale e, soprattutto, di renderci sempre più visibili e

accattivanti nei confronti dei lavoratori e lavoratrici che non sono iscritti ad alcun sindacato. E proprio su questo punto ho il piacere di ringraziare tutte le Segreterie per quanto hanno saputo fare nel diffondere il messaggio del CSA, redendoci sostanzialmente più forti.

L'ho detto tante volte e non voglio ripetermi, se non con un semplice slogan, che poi è quello assegnato alla campagna tesseramenti 2025: **il cambiamento siamo noi!** Un cambiamento che sa di cose concrete; che vuole far sentire protagonisti tutti i lavoratori e le lavoratrici senza distinzione alcuna; che segue da vicino tutti i problemi che sorgono a livello locale e nazionale; che non fa politica ma solo **sindacato vero!**

Tutto ciò mi porta a dire che usciremo ancora più forti da queste elezioni RSU, così come è stato per il settore Igiene Ambientale.

Come sempre, in questa fase di avvicinamento al voto, vi raccomando di rispettare alla lettera tutte le incombenze di rito, perché ogni minimo errore può portare al mancato riconoscimento di tanti iscritti, andando così a compromettere la percentuale della nostra rappresentatività.

Nella riunione in videoconferenza che avevamo svolto in dicembre, mi ero inoltre raccomandato di verificare la possibilità di presentare delle liste laddove non siamo presenti e di fare opera di sensibilizzazione presso i non iscritti. Nei prossimi giorni, attraverso i colloqui personali che avrò con le Segreterie, andremo a fare il punto della situazione e a verificare l'eventuale emergenza di casi particolari che richiedono l'intervento del sottoscritto, ferma la mia disponibilità ad assistervi per qualsiasi necessità o problema dovesse insorgere strada facendo.

RINNOVO CCNL FUNZIONI LOCALI

Il punto più delicato è capire come reagiranno i lavoratori e le lavoratrici al **blocco delle trattative del CCNL 2022/24**. Per quanto mi riguarda, sapete tutti benissimo che sin dall'inizio mi sono espresso a favore di una rapida conclusione di questa tornata contrattuale per poi far partire immediatamente quella successiva, di modo che, nel giro di un paio d'anni, i lavoratori potessero ottenere un doppio incremento salariale, oltre ai nuovi benefici sul piano giuridico.

Altro non si poteva fare, a fronte delle ristrettezze di bilancio che hanno evidentemente strozzato i buoni propositi del governo di dare un sostegno al reddito maggiore di quanto è poi stato fatto, per tamponare la poderosa ondata inflattiva che ha colpito l'Italia e il mondo, con pesanti conseguenze sulla capacità di spesa delle famiglie.

I lavori per il rinnovo del CCNL erano partiti molto bene, con spirito partecipativo da parte di tutte le entità presenti al tavolo. Poi, in settembre, Landini ha spiazzato tutti invocando addirittura, ancor prima dell'uscita della bozza della legge di bilancio, la "rivoluzione sociale"; termine non solo fuori luogo ma sin troppo minaccioso nei confronti degli organismi istituzionali.

Da lì è cominciata una raffica di scioperi, dai quali ci siamo dissociati. Tolto il fatto che FIADEL/CSA non ha mai aderito a scioperi proclamati da altre sigle sindacali e tanto meno a quelli della triplice, la scelta di non programmare in proprio un'iniziativa analoga rispecchia la nostra linea consolidata di non fare comparsate a livello politico, il cui unico risultato è di gettare fumo negli occhi della gente, preferendo invece concentrarci su precise tematiche, come è stato, ad esempio, negli anni scorsi per la Polizia Locale e per la Scuola. Oltre tutto, c'era sempre la speranza che nella legge di bilancio potessero essere previste ulteriori

disposizioni in favore dei lavoratori degli Enti Locali e dei relativi datori. Come, ad esempio, si è verificato con l'aggiunta ai fondi per il salario accessorio di un importo dello 0,22 % del monte salari 2021, fuori dal limite imposto dall'art. 23 comma 2 d. lgs. 75/2017.

Tornando alle trattative, ci siamo approssimati all'incontro del 21 gennaio con grande apprensione, visto cosa era accaduto sul tavolo del contratto Sanità appena una settimana prima. E quando l'ARAN ci ha comunicato che la doppia sessione del 21 e 22 gennaio era stata ridotta ad una giornata unica, le preoccupazioni si sono acuite, sebbene l'Agenzia avesse comunque prodotto una nuova bozza del contratto.

La riunione, per fare un breve riepilogo, **non ha portato alla rottura delle trattative** come è successo nel comparto Sanità, **ma alla sospensione dei lavori**, sebbene si andrà comunque avanti con "riunioni tecniche tematiche", sperando che nel frattempo si possa trovare una via d'uscita globale.

A tanto si è arrivati grazie alla mediazione svolta dalla nostra delegazione, dato che all'inizio le posizioni erano abbastanza nette: da un lato CGIL e UIL hanno nuovamente ribadito che non c'erano le condizioni per arrivare alla firma, dall'altro il Presidente Naddeo ha chiesto ai sindacati di esprimere nell'immediato la propria intenzione di proseguire il dibattito sulla bozza del contratto per arrivare alla sottoscrizione - che però non era prevista in quella sessione - e per evitare un inutile dispendio di tempo e di energie.



LA RIUNIONE DEL 21 GENNAIO
ALL'ARAN HA PORTATO ALLA
SOSPENSIONE DEI LAVORI, SEBBENE POI SI
ANDRÀ COMUNQUE AVANTI CON
"RIUNIONI TECNICHE TEMATICHE",
AUSPICANDO CHE NEL FRATTEMPO SI
POSSA TROVARE UNA VIA D'USCITA
GLOBALE.

Del resto, ci sono ancora tante questioni di carattere normativo da affrontare, alcune già poste sul tavolo, altre ancora in stand-by, tra cui tutta la parte inerente alle Sezioni speciali, nelle quali non entro ora nel dettaglio, rimandando alla lettura della documentazione in cartellina.

Personalmente, ho richiamato il senso di responsabilità che ogni dirigente sindacale dovrebbe avere

nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, i quali subiscono il danno maggiore; inoltre, in prospettiva delle elezioni RSU, sarebbe stato molto difficile spiegare perché il contratto da loro fortemente invocato non è stato firmato per questioni politiche che non ci appartengono e che ai lavoratori interessano relativamente.

Mai come stavolta, del resto, si prospettava la possibilità di **ragionare su una continuità di contratti**, visto che il governo ha già stanziato i fondi fino al 2030, ottenendo di volta in volta qualcosa in più per arrivare finalmente al riequilibrio con gli altri contratti PA.

Ma la cosa che più mi irrita è che la battaglia, soprattutto salariale, che i due organismi confederali stanno svolgendo è soltanto di facciata, dato che mentre per gli altri comparti gli

stanziamenti provengono direttamente dalle casse dello Stato, gli Enti Locali devono reperire nei propri bilanci le risorse indicate. Poi, è vero che alcuni interventi legislativi – come quelli che abbiamo esposto con largo anticipo al Ministro Fitto e poi nuovamente esternato con successive note inviate alle autorità competenti – sarebbero stati molto utili alla causa.

Alla resa dei conti, nell'ambito della legge di bilancio 2025, l'unica cosa che siamo riusciti a ottenere è stato - come ho sopra menzionato - l'incremento dello 0,22%. Di contro, è mancato il rifinanziamento delle progressioni in deroga (0,55%), che svuota completamente la proroga concessa a livello contrattuale alla fine di quest'anno. Inoltre, non è stata considerata la nostra richiesta della stabilizzazione del 5% del fondo per il salario accessorio per gli enti che partecipano al PNRR. E infine è arrivata la beffa del welfare integrativo, su cui mi soffermerò più avanti.



IL NUOVO CONTRATTO AVREBBE PREVISTO UN AUMENTO DEL 5.78%, CHE SAREBBE ARRIVATO AL 6% CON L'AGGIUNTA DELLO 0,22% AL FONDO RISORSE DECENTRATE.

TALE INCREMENTO SAREBBE BEN SUPERIORE AL 4,07% RICONOSCIUTO NEL CCNL 2019/21 (PARI A 105 EURO MENSILI) E AL 3,48% (PARI A 85 URO MENSILI) STABILITO DAL CCNL 2016/18.

Naturalmente, la nostra battaglia per ottenere risposte positive su tutti questi aspetti sta proseguendo e continuerà ad oltranza, ritenendo che le nostre richieste siano del tutto legittime e che il **governo debba fare una scelta politica a favore degli Enti Locali e dei relativi lavoratori.**

Comunque sia, riprendendo il discorso sul CCNL, andare a casa dopo il grande lavoro che è stato fatto in questi mesi sarebbe stato un delitto, soprattutto per noi del CSA che sin

dall'inizio della trattativa ci siamo schierati a favore del rinnovo in tempi brevi, per permettere ai lavoratori di portare a casa gli aumenti contrattuali e gli arretrati, tamponando un po' l'ondata inflattiva.

In definitiva, il CSA ribadisce che andare alle elezioni RSU senza chiudere il rinnovo del Contratto Collettivo del triennio 2022-2024 già scaduto, è gravemente lesivo dei diritti soggettivi e patrimoniali dei lavoratori, atteso che nessuna legge potrà mai consentire, al momento, un recupero dell'inflazione pari al 15%. Il nuovo Contratto avrebbe infatti previsto un aumento del 5.78% (pari a 128 euro mensili), che sarebbe arrivato al 6% con l'aggiunta dello 0,22% al Fondo risorse decentrate.

A tal proposito, va evidenziato che tale incremento sarebbe ben superiore al 4,07% riconosciuto nel CCNL 2019/21 (pari a 105 euro mensili) e al 3,48% (pari a 85 euro mensili) stabiliti dal CCNL 2016/18.

La nostra posizione definitiva è che l'unica attuale e concreta possibilità rimane quella di integrare ulteriori aspetti normativi del CCNL - peraltro già modificato positivamente in alcune parti - e procedere quindi alla sua chiusura.

Immediatamente dopo bisognerà richiedere il nuovo atto d'indirizzo al Comitato di Settore, in considerazione che la legge di bilancio, per la prima volta in trent'anni di contrattazione collettiva, ha preventivamente accantonato risorse per il rinnovo del CCNL 2025-2027 per un valore pari al 5,4 %, tenendo anche conto delle criticità ancora non risolte in materia di ordinamento professionale e di alcuni specifici settori professionali.

Concludo l'argomento invitandovi a leggere con la massima attenzione tutti i documenti che abbiamo inserito in cartellina, che saranno estremamente utili per spiegare ai lavoratori e alle lavoratrici il reale stato delle cose e scavalcare le mistificazioni fatte da CGIL e UIL coi comunicati diffusi immediatamente dopo la riunione all'ARAN del 21 gennaio.

ALTRE INIZIATIVE DI CARATTERE NORMATIVO

Albo degli educatori e pedagogisti – In piena estate è esploso il problema dell'applicazione della Legge 55/2024, che ha generato notevoli preoccupazioni tra gli



FINO ALL'ANNO SCOLASTICO 2026-2027 I
COMUNI POTRANNO CONTINUARE A
UTILIZZARE LE GRADUATORIE
COMUNALI VIGENTI DEL PERSONALE
EDUCATIVO E AUSILIARIO, ANCHE IN DEROGA
AL POSSESSO DEL TITOLO DI STUDIO
PREVISTO DALL'ARTICOLO 15-BIS DEL D.L.
N.19 DEL 2024

operatori scolastici degli Enti Locali, in quanto l'obbligo di iscrizione agli albi degli educatori e pedagogisti è apparsa subito come una inutile sovrapposizione al titolo abilitativo da essi ottenuto tramite la partecipazione ai concorsi pubblici.

Oltre tutto, ciò si è verificato in un momento piuttosto difficile per gli asili nido e le scuole dell'infanzia, a causa della carenza cronica di personale, che

non permette il rispetto del rapporto numerico alunni/educatori e, pertanto, rende il lavoro più gravoso.

A peggiorare la situazione ci sono state alcune catastrofiche interpretazioni della norma, da parte di organismi "addetti ai lavori", per cui il personale che non si iscriva 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 ha posto sullo stesso livello chi da tanti anni esercita le professioni in oggetto e 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.

Il CSA si è formalmente mosso presso l'ANCI e la Conferenza delle Regioni, con la nota del 9 luglio u.s., per sollecitare un intervento chiarificatore. Subito dopo, l'Associazione dei Comuni ha replicato con un proprio comunicato, denunciando che, ferma restando la situazione, le amministrazioni si sarebbero trovate in seria difficoltà nel dare continuità ai servizi in oggetto.

L'aspetto più deprecabile della legge 55/24, 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.

Fortunatamente, la vicenda si è chiusa in pieno agosto: come comunicato ufficialmente in una nota congiunta dai ministri della Giustizia e della Pubblica Amministrazione, Carlo Nordio e Paolo Zangrillo, fino all'anno scolastico 2026-2027 i comuni potranno continuare a utilizzare le graduatorie comunali vigenti del personale educativo e ausiliario, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto dall'articolo 15-bis del D.L. n.19 del 2024.

L'amara vicenda del welfare integrativo - L'iniziativa del governo di stravolgere la recente delibera della Corte dei Conti - per la quale le risorse per il welfare integrativo avrebbero dovuto essere espunte dal tetto del salario accessorio, introducendo, all'art. 1 comma 124 della legge di bilancio 2025, con una disposizione di segno esattamente opposto - è stata una brutta sorpresa, contro la quale ci siamo fermamente opposti.



L'INCLUSIONE DELLE RISORSE PER IL WELFARE INTEGRATIVO NEL TETTO DEL SALARIO ACCESSORIO ESCLUDE LA POSSIBILITÀ DI ATTIVARE CONCRETAMENTE IL WELFARE INTEGRATIVO, IN QUANTO SONO MOLTO POCI GLI ENTI CHE NEGLI ANNI PRECEDENTI ERANO STATI IN GRADO DI EFFETTUARE STANZIAMENTI PER IL FINANZIAMENTO DELL'ISTITUTO

Sin dal momento della presentazione, da parte della Commissione Bilancio, dell'emendamento in oggetto e, poi, dopo la promulgazione della legge stessa, abbiamo inviato al Ministro Zangrillo delle note per sollecitare un suo intervento, evidenziando che questo provvedimento avrebbe pregiudicato la possibilità di attivare concretamente il welfare integrativo, in quanto sono molto pochi gli enti che negli anni precedenti erano stati in grado di effettuare stanziamenti per il

finanziamento dell'istituto e le risorse provenienti da piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del d.l. n. 98/2011 sono sempre di ridotte dimensioni.

Al tempo stesso, l'inclusione del welfare nel tetto del salario accessorio vanifica l'obiettivo primario, fissato dal Comitato di settore, di valorizzare il ricorso a tale istituto come misura di sostegno al reddito, che era strettamente legato al tentativo di rendere più appetibile il lavoro

negli Enti Locali. La questione è diventata oltremodo allarmante nella fase di rinnovo del CCNL e, sebbene la misura in oggetto sia stata introdotta per rispettare determinati equilibri di bilancio, non può mancare il disappunto per una scelta che costituisce un pesante attacco all'autonomia contrattuale e che va a penalizzare ulteriormente non solo i lavoratori e le lavoratrici del comparto Funzioni Locali, ma anche le Amministrazioni stesse, dove le carenze di personale sono di tutta evidenza ormai da tanti anni.

Al Ministro Zangrillo abbiamo chiesto di fare tutto il possibile per modificare la norma, possibilmente nella fase di conversione in legge del Decreto Milleproroghe.

Scorrimento graduatorie, un blocco da superare – Ultimamente, ci siano nuovamente rivolti al Ministro PA per sottoporre alla sua attenzione una problematica che è già da tempo nota, ma che sta diventando sempre più allarmante nei Comuni italiani: il vincolo posto dal D.L. n. 44 del 2023, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, allo scorrimento delle graduatorie nei concorsi pubblici, che all'art.1 bis statuisce che “sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20 per cento dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi e che in caso di rinuncia all'assunzione o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della medesima graduatoria”.



UNA VOLTA ASSEGNATI I POSTI DISPONIBILI AI VINCITORI, SOLO IL 20% DEI RESTANTI CANDIDATI IDONEI AVRÀ LA POSSIBILITÀ DI ESSERE ASSUNTO O OTTENERE UN POSTO IN SEGUITO.

TALE DISPOSIZIONE NON SI APPLICA AL PERSONALE EDUCATIVO-SCOLASTICO E AGLI ASSISTENTI SOCIALI, MA LA DEROGA DOVREBBE ESSERE ESTESA A TUTTI I CONCORSI INDETTI DAGLI ENTI LOCALI.

Questo significa che una volta assegnati tutti i posti disponibili ai vincitori, solo il 20% dei restanti candidati considerati idonei avrà la possibilità di essere assunto o ottenere un posto in seguito.

Tale disposizione, come è noto, non si applica al personale educativo-scolastico e agli assistenti sociali, ma a nostro avviso la deroga dovrebbe essere estesa a tutti i concorsi indetti dagli Enti Locali, compresi quelli superiori alle 20 unità.

La motivazione è che il fabbisogno di personale di ciascun Comune è basato su un turnover che è diventato sempre più imprevedibile - anche per la scarsa attrattività del Comparto delle Funzioni Locali - ed è abbastanza frequente il fenomeno per cui candidati che partecipino a più concorsi, qualora risultino vincitori in Comparti o Enti più convenienti dal punto di vista contrattuale, sceglieranno questi ultimi, lasciando un vuoto che rischia di diventare incolmabile in tempi brevi, proprio a causa del vincolo di cui sopra.

Infatti, una volta ultimato lo scorrimento delle graduatorie, l'Ente non potrà fare altro che indire un nuovo concorso, le cui procedure sono piuttosto lunghe e laboriose, trovandosi così costretto a fare i conti con improvvisi vuoti di organico.

Tutto ciò incide negativamente non solo sull'efficienza della struttura organizzativa dell'Ente, ma, altresì, sulla qualità dei servizi da esso resi ai cittadini. Pertanto, abbiamo chiesto al Ministro Zangrillo di intervenire per far sì che la legge 74/2023 possa essere modificata in modo tale che il tetto del 20% del personale assumibile tra gli idonei venga abbattuto senza condizioni di sorta per tutte le procedure concorsuali bandite da Regioni, Province, Enti Locali o da Enti da essi controllati.

No all'autonomia differenziata – Con la L. 26/06/2024 n. 86 (entrata in vigore il 13/07/2024), a prima firma del ministro Roberto Calderoli, il governo ha voluto dare una cornice unitaria all'attuazione dell'art. 116 della Costituzione, che prevede il trasferimento di funzioni e relative risorse alle regioni a statuto ordinario (RSO) che ne facciano richiesta.

La nostra Federazione ha manifestato piena contrarietà a questo progetto, dichiarandosi pronta ad adottare tutte le possibili strategie di contrasto. Pertanto, ho esortato le Segreterie territoriali a svolgere nei vari ambiti lavorativi opera di informazione sui deleteri effetti che può provocare l'introduzione dell'autonomia differenziata, a cominciare dal fatto che lo Stato non potrà garantire a tutti i cittadini servizi di qualità e adeguati livelli di assistenza.

Non si tratta, naturalmente, di schierarsi politicamente – cosa che la nostra Federazione non ha mai fatto – bensì di tutelare i lavoratori, le loro famiglie e l'intera cittadinanza nei confronti di una manovra protesa ad ampliare la forbice delle disparità fra Nord e Sud e a differire alle Regioni materie troppo importanti per lo sviluppo e il benessere del Paese.



DOBBIAMO TUTELARE I LAVORATORI, LE LORO FAMIGLIE E L'INTERA CITTADINANZA NEI CONFRONTI DI UNA MANOVRA PROTESA AD AMPLIARE LA FORBICE DELLE DISPARITÀ FRA NORD E SUD E A DIFFERIRE ALLE REGIONI MATERIE COSÌ IMPORTANTI PER LO SVILUPPO E IL BENESSERE DEL PAESE.

In altri termini, vogliamo e dobbiamo renderci parte attiva di un dibattito produttivo, per richiamare la coscienza di chi governa a dare nuovo vigore ai principi fondamentali della Costituzione Italiana: sovranità popolare, diritti inviolabili, solidarietà e uguaglianza. Pertanto, tutti i sindacati, a cominciare dal nostro, devono sentirsi coinvolti in questa lotta, anche in reazione al sopruso subito di non essere stati interpellati nella fase di formazione della legge in oggetto.

Tanto è stato rilevato anche delle Regioni Puglia, Toscana, Sardegna e Campania, che hanno immediatamente presentato ricorso contro la legge Calderoli. La Corte Costituzionale, nel confermare la costituzionalità dell'intera legge per le regioni ordinarie, ha però considerato

“illegittime specifiche disposizioni dello stesso testo legislativo”, in primo luogo perché la delega conferita al governo è priva di idonei criteri direttivi, lasciando così tutto in mano all’esecutivo e limitando il ruolo costituzionale del Parlamento. Di conseguenza, i giudici costituzionali hanno chiesto al Parlamento stesso di “colmare i vuoti per assicurare la piena funzionalità alla legge”.

Nel frattempo, era stato formalmente avviato il percorso burocratico per la proposta di un



**PERTANTO, TUTTE LE PARTI SOCIALI, A
COMINCIARE DALLA NOSTRA, DEVONO
SENTIRSI COINVOLTE IN QUESTA LOTTA,
ANCHE IN REAZIONE AL SOPRUSO SUBITO
DI NON ESSERE STATE INTERPELLATE NELLA
FASE DI FORMAZIONE DELLA LEGGE IN
OGGETTO.**

referendum volto ad abolire la legge sull’autonomia differenziata. In dicembre, la Corte di Cassazione ha riconosciuto la validità della richiesta presentata dai partiti di opposizione, ma il 20 gennaio la Corte Costituzionale lo ha dichiarato illegittimo, rilevando “che l’oggetto e la finalità del quesito non risultano chiari”, aggiungendo poi che “Ciò pregiudica la possibilità di una scelta consapevole da parte dell’elettore. Il referendum verrebbe ad

avere una portata che ne altera la funzione, risolvendosi in una scelta sull’autonomia differenziata, come tale, e in definitiva sull’art. 116, terzo comma, della Costituzione; il che non può essere oggetto di referendum abrogativo, ma solo eventualmente di una revisione costituzionale.”

Dunque, il Parlamento potrà procedere alla revisione della Legge come richiesto dalla Suprema Corte, ma i tempi sono imprevedibili, anche perché l’opposizione ha preannunciato ulteriori iniziative di contrasto.

LE PRINCIPALI NOVITA' DELLA LEGGE DI BILANCIO PER GLI ENTI LOCALI

Come abbiamo sempre fatto nelle Relazioni dedicate ai Consigli Nazionali, al fine di offrire un sussidio in più ai dirigenti sindacali, si riportano sinteticamente le principali novità della Legge di Bilancio, riguardo gli Enti Locali e il relativo personale, di cui in parte ho già fatto cenno, per facilitarne la lettura e la comprensione. A seguire, le principali novità di nostro interesse inserite nel Decreto Milleproroghe, in fase di conversione in legge.

| OGGETTO | SINTESI CONTENUTO |
|--|---|
| RISORSE SALARIO ACCESSORIO | Incremento del fondo per la contrattazione decentrata dal 2025 dello 0,22% del monte salari 2022 (nello stato pari a 112,1 mln) al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP. Le modalità saranno dettate dai CCNL |
| RISORSE PER IL WELFARE | Le risorse che le PA destinano nella contrattazione integrativa al finanziamento del welfare integrativo entrano nel tetto del salario accessorio del 2016, ad eccezione di quelle riconosciute da specifiche leggi e/o da previgenti clausole del CCNL |
| RISORSE PER BENEFICI ASSISTENZIALI E SOCIALI | Le risorse stanziare per benefici assistenziali e sociali dalla legge n. 118/2024 (assegni per gli invalidi) possono dal 1° gennaio 2025 essere destinate a tali finalità nella contrattazione integrativa |
| MOBILITÀ VOLONTARIA E CAPACITÀ ASSUNZIONALI | I risparmi per la mobilità volontaria in uscita tra PA assoggettate ai vincoli del turnover entrano nel calcolo delle capacità assunzionali. Gli oneri per le mobilità volontarie in entrata entrano nella utilizzazione delle capacità assunzionali. la disposizione si applica alle mobilità avviate dal 1/1/2025 |
| ONERI PER I RINNOVI CONTRATTUALI TRIENNIO 2025/2027 | I costi per i rinnovi contrattuali del triennio 2025/2027 del personale dello stato sono fissati in euro 1,755 miliardi per il 2025, 3,550 miliardi per il 2026 e 5,550 miliardi per il 2027, comprensivi di IRAP ed oneri riflessi. Per il personale delle PA non statali corrispondono ad aumenti dello 1,8% della spesa del personale nel 2025, 3,6% nel 2026 e 5,4% nel 2027, con oneri a carico dei singoli enti. A partire dal 1° aprile 2025 viene corrisposta la indennità di vacanza contrattuale nella misura dello 0,6% del trattamento tabellare, aumento che diventa dello 1% da decorrere dal 1° luglio 2025 |

| | |
|--|--|
| <p>ONERI PER I RINNOVI CONTRATTUALI TRIENNIO 2028/2030</p> | <p>I costi del personale dello stato sono fissati in euro 1,954 miliardi per il 2025, 4,027 miliardi per il 2026 e 6,112 miliardi per il 2027, comprensivi di IRAP ed oneri riflessi. Per il personale delle PA non statali corrispondono ad aumenti di circa il 2% nel 2028, circa il 4% nel 2029 e circa il 6% nel 2030, oneri che sono a carico dei singoli enti</p> |
| <p>CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO PER IL PNRR</p> | <p>I contratti di assunzione a tempo determinato e/o con contratti di somministrazione per l'attuazione del PNRR sono esclusi dai tetti quantitativi previsti dalla normativa (20% del personale a tempo indeterminato per le assunzioni a tempo determinato e 30% per la somma di queste e dei contratti di somministrazione)</p> |
| <p>INCENTIVO PER LA PROSECUZIONE DELLA ATTIVITÀ LAVORATIVA RAGGIUNTI I REQUISITI PER LA PENSIONE ANTICIPATA</p> | <p>I dipendenti delle PA che conseguono entro la fine del 2025 i requisiti della cd Quota 103 o per il collocamento in pensione anticipata ricevono un incentivo se rimangono in servizio. Esso è pari alla quota a carico del dipendente dei contributi pensionistici, la decorrenza non può essere anteriore alla prima scadenza utile per il pensionamento. tali somme sono escluse dalla base di calcolo del reddito. Si realizza l'ampliamento della platea dei soggetti interessati e della esclusione dalla base di calcolo della imposta sui redditi. I dipendenti possono in qualunque momento chiedere il pensionamento anticipato</p> |
| <p>LIMITI MASSIMI DI ETÀ E SOPPRESSIONE DELLA RISOLUZIONE UNILATERALE DA PARTE DELLE PA</p> | <p>Il limite massimo di età per i dipendenti delle PA per la prosecuzione del servizio è il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia, oggi 67 anni. Viene meno l'obbligo di collocamento in quiescenza dei dipendenti che raggiungono 65 anni di età e sono in possesso dei requisiti per la pensione anticipata. Abrogata la norma che consente la risoluzione unilaterale di tali rapporti. Le PA possono concordare con i dipendenti il trattenimento in servizio oltre 67 anni di età e fino a 70, nel tetto del 10% delle capacità assunzionali, per lo svolgimento di compiti di tutoraggio per i neo assunti e di attività infungibili</p> |
| <p>ACCERTAMENTI SANITARI PER PRESTAZIONI SOCIALI</p> | <p>Per il 2025 le visite di revisione delle prestazioni sociali, socio-assistenziali, socio sanitarie e previdenziali ai malati di tumore vanno effettuate solo su richiesta dell'interessato. Previste inoltre visite uniche da parte dell'INPS</p> |
| <p>OPZIONE DONNA</p> | <p>Possono accedervi le lavoratrici che al 31.12.2024 hanno una anzianità contributiva di almeno 35 anni ed una età di almeno 61 anni</p> |
| <p>QUOTA 103</p> | <p>Quota 103 (di cui 62 di età e almeno 41 di anzianità) può essere raggiunta anche nel corso del 2025, con richiesta effettuabile anche negli anni successivi.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>CONGEDI PARENTALI</p> | <p>Aumento della indennità per i congedi parentali fruiti nei primi 6 anni di vita del bambino nella misura dell'80% per i primi 3 mesi. Perciò, coloro che, avendo esaurito il congedo obbligatorio dopo il 1° gennaio 2024 ed entro il 31.12.2024, avrebbero avuto diritto nel 2025 al secondo mese indennizzato al 60%, potranno fruire dell'indennità maggiorata all'80% per entrambi i mesi loro spettanti, come coloro che ne hanno fruito nel corso del 2024; i lavoratori che terminano il congedo obbligatorio a partire dal 1° gennaio 2025, avranno diritto a tre mesi di congedo parentale indennizzato nella misura dell'80% della RMG.</p> |
| <p>ASSEGNO PERSONALE AI DIPENDENTI PUBBLICI</p> | <p>Sulla scorta delle previsioni dettate dai commi 458 e 459 della legge n. 147/2013, che hanno superato il divieto di <i>reformatio in peius</i> del personale delle PA trasferito, viene fissato il termine del 30 gennaio per avviare i recuperi di tali somme, stabilendo che in caso contrario matura la responsabilità contabile. Sono mantenuti fino al riassorbimento gli assegni personali per i trasferimenti effettuati prima dello 1.1.2014</p> |

MILLEPROROGHE: NOVITÀ PER LA P.A.

Si riportano di seguito le proroghe approvate dal Governo concernenti la PA nel Decreto-legge 202/2024 in vigore dal 28 dicembre, che tuttora è in fase di conversione in Legge. Ulteriori aggiornamenti saranno resi noti alla conclusione dell'iter.

- Razionalizzazione ed efficientamento del sistema delle assunzioni nella pubblica amministrazione - Mentre fino a oggi il problema dei tempi necessari per bandire i concorsi e concludere le procedure di assunzione, rispetto al momento in cui le facoltà assunzionali venivano concesse alla PA, era gestito tramite proroghe annuali, che sono venute a protrarsi fino a 11 anni, con il provvedimento si introduce una norma a regime nel testo unico del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165). Viene, al riguardo, stabilito un termine massimo di tre anni entro il quale le procedure assunzionali devono essere concluse dalla P.A., senza possibilità di proroga, a pena di perdita della facoltà assunzionale assegnata e dei relativi stanziamenti. La nuova norma si applicherà a decorrere dal 2025 ed è previsto un ultimo anno di proroga per finalizzare le procedure assunzionali ad oggi non concluse.
- Si proroga al 31 dicembre 2025 la sospensione dei termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria a carico delle amministrazioni e in favore per i lavoratori dipendenti della P.A. Analoga proroga è prevista per i contributi della gestione separata in relazione ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.



VIENE STABILITO UN TERMINE MASSIMO DI
TRE ANNI ENTRO IL QUALE LE PROCEDURE
ASSUNZIONALI DEVONO ESSERE CONCLUSE
DALLA P.A., SENZA POSSIBILITÀ DI PROROGA,
A PENA DI PERDITA DELLA FACOLTÀ
ASSUNZIONALE ASSEGNATA E DEI RELATIVI
STANZIAMENTI.

- Si proroga di un anno il termine entro il quale le PA possono regolarizzare le posizioni assicurative dei dipendenti pubblici per i periodi retributivi sino al 31 dicembre 2020, per evitare che ricada in capo ai datori di lavoro pubblici e all'INPS l'onere del trattamento di quiescenza per i periodi di servizio non assistiti dal versamento contributivo.
- Si proroga al 31 dicembre 2025 il termine fino al quale non si applicano le sanzioni civili in caso di mancato o tardivo pagamento delle contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria da parte delle p.a. in favore dei lavoratori pubblici (dipendenti e collaboratori).

IGIENE AMBIENTALE

Partendo dalla notizia più fresca, entro la fine di questo mese si apriranno ufficialmente i tavoli di trattativa per il rinnovo del Contratto Igiene Ambientale 2025/2027.

Come è noto, FIADEL, l'8 ottobre scorso, ha approvato una piattaforma condivisa con Fp Cgil e Ultrasporti, al termine di una serie di assemblee che hanno coinvolto migliaia di lavoratrici e lavoratori dei servizi ambientali.

È sempre opportuno ribadire che la piattaforma punta a rafforzare il Contratto unico di settore arrivando alla definitiva armonizzazione delle ultime discipline diversificate ed a sostenere lo sviluppo industriale del comparto in tutto il Paese, in quanto, ancor oggi, il comparto è caratterizzato dalla logica della frammentazione territoriale e dal turpe fenomeno degli affidamenti al massimo ribasso.

Ovviamente, l'aspetto fondamentale rimane un adeguamento salariale appropriato per riequilibrare il Contratto dei Servizi Ambientali, seguendo l'esempio di altri recenti rinnovi



FIADEL, L'8 OTTOBRE SCORSO, HA APPROVATO UNA PIATTAFORMA CONDIVISA CON FP CGIL E UILTRASPORTI, AL TERMINE DI UNA SERIE DI ASSEMBLEE CHE HANNO COINVOLTO MIGLIAIA DI LAVORATRICI E LAVORATORI DEI SERVIZI AMBIENTALI. LE TRATTATIVE COMINCERANNO ENTRO LA FINE DI FEBBRAIO.

contrattuali avvenuti in differenti settori, al fine di recuperare il divario creato dall'inflazione.

Vi sono poi tutta una serie di rafforzamenti sul piano normativo, a partire dalle tutele su salute e sicurezza, per proseguire con l'apprendistato che intercetta e valorizza i giovani sul piano economico, normativo e professionale, il miglioramento del welfare aziendale e

delle condizioni di vita-lavoro, il completamento della riforma del sistema di classificazione, il sostegno alle persone diversamente abili, gli over 55 e le donne, più tanti altri temi che avremo modo di illustrare durante il Consiglio Nazionale.

Questi punti sono stati approvati all'unanimità dall'attivo nazionale unitario, che ha dato mandato alle Segreterie Nazionali di procedere al confronto, con l'auspicio che si possa concludere in tempi brevi.

Parallelamente, continua il confronto sulla classificazione del personale. Come è noto, il lungo lavoro sviluppato dalla Commissione Nazionale Tecnica - che l'ha vista impegnata in un'attenta comparazione dei CCNL UTILITALIA e ASSOAMBIENTE del 2016, che ha prodotto e determinato un unico sistema di classificazione definendo ruoli, funzioni e famiglie professionali - non si è concluso con la chiusura del CCNL Unificato dei Servizi Ambientali firmato al CNEL il 9 luglio 2024. Pertanto, è rimasto in attività un tavolo permanente che

continua l'iter di sviluppo per stabilire una maggiore coerenza tra mansioni, inquadramenti e retribuzioni, favorire la crescita professionale delle lavoratrici, dei lavoratori e migliorare l'attrattività del CCNL. Relativamente a questo, la Commissione Tecnica per la classificazione continua a operare con i quattro membri selezionati due anni fa, garantendo così continuità ai lavori e cercando di completare finalmente questa significativa operazione.

Tra le attività interne, è importante evidenziare che, come struttura, è in fase di costituzione un gruppo di avvocati per esaminare specifiche tematiche e questioni giuridiche su indicazione della Segreteria Nazionale. Questo gruppo ha lo scopo di sviluppare riflessioni, analisi e, se necessario, intraprendere azioni legali nei vari territori, oltre a fornire ulteriori contributi a sostegno della fase formativa e della formazione delle strutture territoriali.

Inoltre, per approfondire e mantenere alta la sensibilità riguardo il tema della salute e sicurezza sul lavoro, è stato aperto un Osservatorio specifico che svilupperà tutta una serie di documenti



PER MANTENERE ALTA LA SENSIBILITÀ
RIGUARDO LA QUESTIONE DELLA SALUTE E
SICUREZZA SUL LAVORO, ABBIAMO APERTO
UN OSSERVATORIO CHE SVILUPPERÀ TUTTA
UNA SERIE DI DOCUMENTI FORMATIVI SIA PER
I RAPPRESENTANTI DELLA SICUREZZA NELLE
AZIENDE, CHE PER I DIRIGENTI TERRITORIALI.

formativi, sia per i rappresentanti dei lavoratori (RLSSA) della sicurezza eletti nelle aziende, che per i dirigenti territoriali. Sempre in merito a questo tema, è importante segnalare l'evento organizzato dalla Fondazione Rubes Triva per il 18 febbraio a Bruxelles, in cui si parlerà dell'impatto delle nuove tecnologie digitali - come l'Intelligenza Artificiale e la Robotica - sulla salute e sicurezza sul lavoro, che fa seguito alla firma da parte della UE della Carta di Urbino, che darà ulteriore espansione al

lavoro svolto dalla Fondazione stessa.

Altrettanto impegno si continuerà a approfondire sul piano della formazione, rivolta tanto ai nuovi componenti RSU, RLSSA, quanto ai Dirigenti e Quadri territoriali.

In programmazione, c'è altresì una serie di conferenze in modalità mista (video/in presenza) a livello regionale, in prosecuzione di quanto già avviato nel 2024 e poi interrotto per via delle elezioni RSU e RLSSA e della collazione e stesura del CCNL, al fine di avere un dialogo ed un confronto più diretto sulle problematiche regionali, a cui si affiancheranno gli attivi nazionali, che allargano il campo per tutte le tematiche e gli aspetti di rilievo sindacale nazionale.

Per quanto riguarda la Previdenza Complementare, importanti novità. A partire dal 1° gennaio 2025, tutti i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato dell'Igiene Ambientale e dei settori correlati sperimenteranno un'importante innovazione nella gestione delle loro pratiche con **PreviAmbiente**. Il Fondo ha deciso di implementare una modalità paperless per gran parte della modulistica disponibile sul sito. Sarà quindi possibile richiedere prestazioni e/o modificare la propria posizione senza la necessità di utilizzare la modulistica cartacea,

rendendo le operazioni amministrative più efficienti e sostenibili. Rimangono escluse dalla digitalizzazione e, pertanto, continueranno a essere disponibili solo in formato cartaceo alcune tipologie di moduli, tra cui: modulo di adesione, modulo per l'attivazione della contribuzione, modulo per la variazione dell'aliquota, modulo per il riscatto in caso di decesso.

Sempre nell'ambito del Welfare contrattuale il **Fondo Fasda** ha un'importante novità rivolta alle Lavoratrici e Lavoratori dipendenti dei settori Ambientale e Funerari: è stata inserita nell'attuale piano sanitario la nuova garanzia "rimborso per visite specialistiche" extra convenzione (ad es. Intramoenia). Nello specifico, in caso di utilizzo di strutture sanitarie e di personale fuori dalla rete convenzionata Unisalute/SiSalute, per le visite private effettuate dal 1° gennaio 2025 il Fondo FASDA effettuerà un rimborso fino ad un massimo di € 60,00. Per ottenere il rimborso, è necessario che l'iscritto alleggi la copia della prescrizione elettronica del medico curante contenente la patologia presunta o accertata e la copia della fattura emessa dalla struttura sanitaria.

Si segnala infine che nel **Fondo Sostegno al Reddito dei Servizi Ambientali** sono stati rinnovati gli Organi, con la conferma di Luigi Verzicco nel Comitato. Con le ultime norme emanate dall'INPS, si riuscirà a perseguire lo scopo di essere un Fondo bilaterale di Solidarietà che permetterà ai lavoratori e alle aziende di usufruire, in caso di crisi, delle tutele e garanzie previste.

ELEZIONI RSU e RLSSA - Con grande soddisfazione, esprimo il più sincero apprezzamento per l'eccezionale operato delle nostre strutture territoriali. I risultati ottenuti sono la diretta testimonianza dell'impegno e della dedizione che avete dimostrato nel rappresentare al meglio le lavoratrici e i lavoratori. È grazie alla vostra responsabilità e al vostro spirito di squadra che siamo riusciti a raggiungere traguardi significativi. Ogni incontro, ogni iniziativa e ogni discussione ha contribuito a costruire il "PATTO SINDACALE", che deve creare un ambiente di lavoro più giusto e dignitoso per tutti. La capacità di ascolto e la determinazione sono fondamentali per affrontare le sfide e garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori le tutele e i loro legittimi diritti.

FIADEL SETTORE PRIVATO

La FIADEL SP continua a svolgere intensamente l'attività volta a rafforzare la propria posizione di riferimento anche nel Settore Privato, come risulta dai numerosi contratti di cui è firmataria nei seguenti settori: Turismo - Sicurezza sui luoghi di lavoro - Metalmeccanici Industria - Metalmeccanici Pmi - Metalmeccanici Artigianato - Agricoltura - Edilizia - Pulizie - Parrucchieri e Barbieri - Pulizia Multiservizi - Commercio Servizi e Terziario - Agricoltura - Trasporti e Logistica - Personale Medico - Sanità Personale non medico - Call Center (ultimo contratto firmato in ordine di tempo).

Tutti questi contratti sono stati ideati e predisposti per dare degli effettivi vantaggi alle varie



TUTTI CONTRATTI FIRMATI DA FIADEL SP
IN NUMEROSI SETTORI SONO STATI IDEATI E
PREDISPOSTI PER DARE DEGLI EFFETTIVI
VANTAGGI ALLE VARIE CATEGORIE DI
LAVORATORI INTERESSATI, COMPRESA LA
PARTE ECONOMICA, E AL TEMPO STESSO PER
FAVORIRE MAGGIORE DINAMISMO
AZIENDALE.

categorie di lavoratori interessati, compresa la parte economica e, al tempo stesso, per favorire maggiore dinamismo aziendale. Quest'ultimo requisito, del resto, è l'elemento in più sul quale puntare per far sì che essi siano adottati da tutte le aziende, ed in particolare dalle piccole e medie.

A tutto ciò si è arrivati grazie al costante sviluppo della rete dei rapporti con parti datoriali di rilevanza nazionale, quali Federsicurezza, Confinnova e Ateca, che

hanno portato alla costituzione di nuovi enti bilaterali. In particolare, ricordo con orgoglio E.BI.A.P., E.BI.NA.I.L. e E.BI.NA.S.P., di cui FIADEL Settore Privato è parte costituente e fondatrice, che oggi hanno raccolto le adesioni di già 3.500 aziende iscritte operanti in diversi settori economici per un numero di lavoratori beneficiari pari a oltre diecimila.

Questi Enti sono riconosciuti dal Ministero del Lavoro e dall'INPS ed hanno raggiunto una rilevanza nazionale, grazie alla maggiore rappresentatività riconosciuta e certificata di FIADEL. Attraverso la contrattazione collettiva nel settore privato, insieme alle parti datoriali ATECA e Federsicurezza Italia, i nostri enti bilaterali riescono ad assistere quotidianamente imprese e lavoratori con servizi e corsi di formazione professionalizzanti sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, apprendistati e tirocini, assistenza sanitaria integrativa, ecc.

In definitiva, posso affermare senza ombra di dubbio che nel corso degli anni siamo riusciti ad avviare una svolta epocale nei rapporti fra sindacati e imprese, cominciando ad abbattere il muro che divide la classe lavoratrice dagli imprenditori, nella prospettiva di implementare il dialogo e la reciproca comprensione delle rispettive problematiche.

ALTRE ATTIVITA' E SERVIZI AGLI ISCRITTI

Essere competitivi sul piano dei servizi è il nuovo fronte sul quale tutte le organizzazioni sindacali stanno puntando per conquistare il favore dei lavoratori. La nostra politica non è così spinta, ma indubbiamente dobbiamo cercare di dare qualcosa in più a chi ci dà fiducia iscrivendosi alla nostra Organizzazione.

La polizza RC Patrimoniale Colpa Grave, per la copertura della responsabilità civile e professionale per perdite patrimoniali cagionate a terzi derivanti da responsabilità amministrativa ed amministrativa-contabile, è ormai una realtà consolidata, che ha riscosso grande successo grazie alle sue condizioni particolarmente favorevoli.



ESTENSIONE DELLA POLIZZA COLPA GRAVE
AL PERSONALE CON MANSIONI TECNICHE.

CREAZIONE DELLA POLIZZA ASSICURATIVA
PER I PROFESSIONISTI SANITARI.

ACCORDO CON DR.FEEL, CHE CONSENTIRÀ
A GLI ISCRITTI DI USUFRUIRE DI UN SERVIZIO
DI ASSISTENZA MEDICA DIGITALE

Nel corso del 2024, raccogliendo le istanze pervenute dai territori, l'abbiamo implementata introducendo l'estensione ai dipendenti con mansioni tecniche (non dirigenti), che ci ha reso assolutamente competitivi rispetto agli altri sindacati.

L'altra importante novità è la predisposizione di servizi utili agli iscritti CSA del comparto Sanità, comprendenti la polizza assicurativa

per tutti i professionisti sanitari - resa obbligatoria dalla Legge Gelli- Bianco 24/2017 – e i corsi di formazione E.C.M. L'iniziativa è strettamente connessa all'obiettivo 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 renderci finalmente protagonisti in un settore così importante della Funzione Pubblica, senza dover ricorrere sempre alle sigle con cui abbiamo fatto accordi per poterci sedere ai tavoli di trattativa.

Ora, questo obiettivo si sta concretizzando: posso annunciare che presenteremo delle nostre liste, laddove siamo presenti, per le elezioni RSU 2025 del comparto. Non pretendiamo di ottenere un successo immediato. In realtà, questo è solo un primo passo per farci conoscere al suo interno e puntare in futuro ad acquisire la rappresentatività nel comparto.

Tornando ai servizi, la grande novità del 2025 è l'accordo raggiunto con l'azienda Dr.Feel, di cui sentirete molto parlare in queste giornate, che consentirà a tutti gli iscritti di usufruire di un servizio di assistenza medica digitale di altissima qualità, grazie a specialisti del benessere e servizi innovativi dedicati agli iscritti, 7 giorni su 7, sempre e ovunque.

Tale iniziativa costituisce, di fatto, l'apertura di un nuovo fronte orientato al welfare integrativo. Infatti, come ho sottolineato in un precedente passaggio della Relazione, quasi tutti gli Enti

Locali non sono nelle condizioni di stanziare fondi per questo istituto contrattuale. Perciò, tocca al Sindacato sostituirsi alle mancanze altrui, cercando di ampliare il più possibile il raggio delle opportunità da offrire ai lavoratori e alle lavoratrici.

Infine, ricordo che, confermando la collaborazione con DIRETS (ex FEDIRETS), è stato raggiunto un ulteriore accordo per rafforzare il ruolo di CSA in DIRETS, confidando di dare alle due organizzazioni un ulteriore slancio nell'ambito della Dirigenza nel comparto Funzioni Locali.

RAPPORTI CON CISAL

Per quanto sia scontato affermare che la CISAL è un punto di riferimento fondamentale per FIADEL/CSA, è sempre opportuno ricordarlo. Non va mai dimenticato, infatti, che la nostra Confederazione svolge, dietro le quinte, un'intensa azione di sostegno su tutti i tavoli istituzionali e politici e ci supporta in tutte le iniziative sindacali che andiamo a svolgere, come in quest'ultimo periodo con le elezioni RSU.

Per questo, ringrazio in primo luogo il Segretario Francesco Cavallaro, col quale, da sempre, abbiamo un rapporto caratterizzato da cordialità e stima reciproca.

Questa sintonia nasce anche dal fatto che siamo due organizzazioni libere, senza legami politici e che hanno in comune l'obiettivo essenziale di fare gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici, sempre tenendo conto della realtà politica e socio-economica in cui viviamo, che presenta costanti elementi di criticità con cui dobbiamo confrontarci. In altri termini, fermi restando i principi che ci ispirano, un'attenta e cosciente valutazione di quanto avviene nel mondo che ci circonda è indispensabile per rendere attuali e attuabili le nostre strategie.

La CISAL, con la sua esperienza ed autorevolezza, può incidere molto sul piano contrattuale e delle altre istanze che avanziamo in sede governativa. Al tempo stesso, ora è il momento che la nostra Confederazione di riferimento intensifichi la propria attività per sbloccare tutte quelle situazioni ancora in sospenso che riguardano gli Enti Locali e le Aziende Private.

Continueremo a parlarne con il Segretario Francesco Cavallaro, auspicando altresì nel contributo di idee delle strutture territoriali della Confederazione, a cui rivolgo i miei ringraziamenti per l'ottimo lavoro svolto in tutti questi anni.

CONCLUSIONI

In realtà, più che di vere e proprie conclusioni, qui si tratta di dare la massima evidenza alle linee programmatiche che intendiamo sviluppare nei mesi a venire, che ovviamente si direzionano in contemporanea su più direttrici.

Non siamo assolutamente rassegnati a mollare sul fronte del rinnovo del CCNL Funzioni Locali, così come faremo tutte le pressioni necessarie per procedere speditamente con le trattative per il CCNL Igiene Ambientale 2025/2027. Questo è quanto i lavoratori ci chiedono e dobbiamo fare del tutto per soddisfare le loro aspettative.

Ribadisco il concetto perché tutti lo tengano bene a mente: non dobbiamo fermarci a tutelare i nostri iscritti, ma estendere il nostro raggio d'azione verso tutti i lavoratori, di altre sigle o non sindacalizzati, a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o part-time, persone con disabilità o che assistano persone disabili. Tutti, insomma, senza distinzione alcuna!

Da questo dipende il nostro futuro: nessun sindacato, tantomeno il nostro, può vivere di rendite di posizione. Le cose cambiano rapidamente e noi dobbiamo essere sempre "sul pezzo", aggiustando il tiro o progettando nuove strategie, laddove ci sia bisogno. Per fare questo ci vuole grande dinamicità e, per usare un termine molto in voga oggi, resilienza.

Per quanto riguarda le elezioni RSU, vorrei soltanto aggiungere che mi attendo, da parte di tutti voi, un grande sforzo anche sul piano comunicativo. A tal fine, vi chiedo non solo di dare la massima diffusione a tutti i documenti inviati dalla Segreteria Generale, ma altresì che i vostri canali internet e social siano mantenuti costantemente aggiornati, perché in tal modo avremo una possibilità in più per raggiungere la base dei lavoratori e soprattutto i non iscritti.

Come sempre, confido nella vostra esperienza, professionalità, determinazione e capacità di coinvolgimento delle persone, per dare il massimo risalto all'identità propria di FIADEL/CSA e agli elementi che contraddistinguono la nostra O.S. da tutte le altre.

La nostra carta vincente, infatti, sta nella capacità di seguire con attenzione le singole realtà territoriali e predisporre con tempestività gli interventi necessari, ponendo come base il principio per cui l'interesse della classe lavoratrice deve prevalere su tutto e su tutti e tenendo presente che la realtà degli Enti Locali, così come quella dell'Igiene Ambientale, è così composita da richiedere, da parte nostra, la capacità di adattarci alla realtà e ai cambiamenti, senza frammentare la nostra identità.

In questo percorso, è importante anche l'apporto di tutti i Dipartimenti, che nel loro lavoro concentrato sulle singole problematiche settoriali, hanno essi stessi la possibilità di attivare sinergie importantissime nei posti di lavoro e dare voce alle istanze delle varie categorie professionali, che sono linfa vitale per le iniziative che andiamo ad intraprendere in campo nazionale.

In definitiva, le parole d'ordine sono quelle di sempre: avere coraggio, determinazione e capacità di persuasione. Ma non ho dubbi che le risposte che arriveranno, da ciascuno di voi, saranno positive.

Per quanto mi riguarda, e includo anche gli uffici della Segreteria Generale, posso garantirvi tutto il supporto necessario, cercando di darvi risposte tempestive e soddisfacenti.

In conclusione, vi ringrazio ancor una volta per la partecipazione attiva, motivata e consapevole che vi contraddistingue. Tutti insieme, faremo sempre più grande la nostra Organizzazione Sindacale, mantenendola sempre su livelli di eccellenza.