



F.I.A.D.E.L

ADERENTE CISAL



CSA Regioni Autonomie Locali

Roma, 17/12/2020

## REPORT POLITICO-SINDACALE DICEMBRE 2020

Quello che sta per concludersi è, senza ombra di dubbio, uno dei peggiori anni della nostra vita personale e sindacale. Ma è altrettanto certo che pure nel 2021, almeno nella fase iniziale, resterà vivo lo “stato di emergenza”, per quanto il vaccino anti-Covid ormai in arrivo dovrebbe perlomeno attenuare le apprensioni che ci hanno afflitto da marzo scorso in poi e alleviare il lavoro del Servizio Sanitario Nazionale, che per colpe altrui si è trovato solo, indifeso e privo di mezzi adeguati nella lotta contro il virus.

Per quanto possa sembrare una frase fatta, è sicuro che dopo che la malattia sarà messa sotto controllo, il mondo e l'Italia non saranno più gli stessi. E non solo perché le conseguenze economiche e sociali continueranno a riverberarsi chissà per quanto tempo ancora. I contatti personali, gli stili di vita, le condizioni di lavoro... tutto subirà un pesante cambiamento, al quale ognuno di noi dovrà rispondere con responsabilità e coscienza.

Guardando in casa nostra, a voler comunque cogliere quel che può esserci di positivo in questa angosciante esperienza, ho l'orgoglio di rilevare che la nostra Organizzazione Sindacale ha dimostrato una capacità straordinaria nel mantenere vivi i rapporti con la base dei lavoratori e con gli Enti di riferimento, in tutti i territori, anche a costo di sacrifici personali, ivi compresa una maggiore esposizione al rischio di contrarre il virus.

Infatti, le notizie di contagi subiti dai lavoratori stessi e in particolare dai nostri dirigenti sindacali è andato via via aumentando, segno evidente che sui posti di lavoro non è mai stato raggiunto un livello ottimale di prevenzione, ivi compresa la fornitura dei DPI, come da noi denunciato sin dal marzo scorso.

A tutti loro - così come a tutti i dirigenti sindacali che vedono costantemente messa in pericolo la propria integrità fisica nello svolgere la propria attività a sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici - rinnovo i sensi della mia più profonda solidarietà e vicinanza.

Il primo pensiero va, naturalmente, a Santino Paladino, scomparso ad inizio dicembre proprio a causa del Covid, in maniera tanto improvvisa quanto dolorosa per tutti noi, ed in particolare agli amici e colleghi del territorio di Messina, dove Lui si era affermato come persona e sindacalista integerrimo, preparato, disponibile e onesto, divenendo anche colonna portante della struttura nazionale FIADEL/CSA. Ai suoi cari, colgo l'occasione per rinnovare il mio cordoglio.

Il ringraziamento che rivolgo a Lui si estende a tutte le Strutture, ai dirigenti sindacali, compresi quelli delle sigle aderenti, e ai Dipartimenti Scuola, Regioni, Polizia Locale, Precari, Tecnici, Camere di Commercio, Welfare, Sanità, è ancora più forte ed entusiasta rispetto agli anni passati, anche perché il loro impegno rinforza in me la convinzione che nei mesi a venire andremo a cogliere i frutti di tanta abnegazione e di tanta passione.

Mi riferisco, in primo luogo, alla raccolta delle Deleghe e alle elezioni RSU, che il Decreto Ristori quater ha rinviato rispettivamente al 31 dicembre 2021 e ad aprile 2022 (termine ultimo).

Questi rinvii, in sé e per sé, non ci disturbano, anche alla luce delle oggettive difficoltà nel mantenere i contatti con la base dei lavoratori in tempi in cui lo smart working ha preso piede in maniera decisiva, lasciando a casa almeno la metà della forza lavoro disponibile. D'altra parte, un po' di disappunto c'è, da parte nostra, proprio in considerazione di quanto sopra detto. Sebbene di questi possibili rinvii si stava parlando già da tempo, noi abbiamo continuato a lavorare sui territori come se niente fosse, mentre la Triplice ha continuato col suo "testa a testa" col Governo sino alla ben nota proclamazione dello sciopero del 9 dicembre – dal quale ci siamo dissociati – che ha provocato una ridda di polemiche che penalizzano il lavoro pubblico in primo luogo sul piano dell'immagine e poi su quello delle trattative per il rinnovo dei CCNL.

Ma di questo parlerò più avanti. Ora, vorrei sommariamente riepilogare tutto quello che abbiamo fatto, come Segreteria Generale, dall'inizio della pandemia in poi. Un "promemoria" che sarà utile pure alle Segreterie territoriali, sempre per ricordare ai lavoratori e alle lavoratrici che FIADEL e CSA sono esclusivamente dalla loro parte, senza cercare compromessi né tantomeno sopportare soprusi, sempre tenendo conto di quella che è la realtà del momento.

## **ATTIVITA' INTERNA**

Da marzo in poi, abbiamo dovuto riorganizzarci prima mentalmente e poi operativamente, per dare continuità ai nostri programmi.

Considerata anche la rinuncia preventiva di dar luogo al Consiglio Nazionale di Rimini, abbiamo dovuto diluire i dibattiti che avremmo dovuto svolgere in quella sede attraverso i



contatti telefonici e le videoconferenze. Uno strumento, quest'ultimo, che tutto sommato ha funzionato bene, quantunque nel complesso mi aspettassi una maggiore partecipazione.

Per quanto riguarda la FIADEL gli incontri da remoto sono stati molto fitti nelle prime settimane di lockdown, sia all'interno della nostra Organizzazione, sia all'esterno. Al primo punto all'ordine del giorno, ovviamente, l'emergenza Covid, proseguendo poi con le trattative con i gruppi multiutiliy su vari aspetti contrattuali e con la sottoscrizione del "Memorandum-Avviso comune", in cui parti datoriali e sindacali hanno elaborato delle proposte per Governo e Parlamento al fine di affrontare insieme le attuali criticità del sistema di raccolta, trattamento e valorizzazione dei rifiuti, in linea con i nuovi obiettivi proposti dalle direttive europee sull'economia circolare.

Sul versante CSA, gli incontri in videoconferenza hanno riguardato gli aspetti organizzativi in fase di emergenza e la predisposizione della bozza della piattaforma per il prossimo CCNL Funzioni Locali, con riunioni svoltesi nell'ambito dei singoli Dipartimenti, e fra la Segreteria Nazionale e le Strutture.

Sempre al fine di migliorare la comunicazione, abbiamo rinnovato i nostri siti internet nella veste grafica, implementando su quello del CSA la parte normativa, al fine di costituire un archivio permanente di tutte le informazioni di carattere normativo, giuridico, tributario, ecc. inerente i dipendenti pubblici e in particolare quelli degli enti locali, istituendo in parallelo le Note Informative – inviate anche tramite email – sui temi di maggiore rilevanza.

Nella fase di lockdown abbiamo mantenuto aperti gli uffici della Segreteria Nazionale, in quanto ritenevamo che una presenza fisica fosse indispensabile come elemento di raccordo fra il sottoscritto e le Strutture, così da velocizzare le assistenze che si sarebbero rese necessarie. Non solo, per la prima volta abbiamo deciso di tenere aperto anche ad agosto, proprio per non interrompere la continuità di rapporto all'interno dell'Organizzazione.

Con l'inizio della cosiddetta Fase 2 il personale della Segreteria è tornato alla piena attività negli uffici e così abbiamo proseguito sino ad oggi nonostante, non voglio nascondere, in tutti noi sia aumentata l'apprensione per gli spostamenti e per gli eventuali contatti con persone esterne, visto che la pandemia è riesplora tragicamente dalla fine di settembre in poi.

Nel procedere nel tempo, non ho mai perso di vista l'idea, che poi è diventata un sogno, di dar vita a un Consiglio Nazionale anche parzialmente in presenza, entro la fine di quest'anno. Purtroppo, se andrà bene, se ne riparlerà per la prossima primavera. Nel frattempo, ho comunque previsto un incontro globale in videoconferenza prima delle festività natalizie, per fare il punto della situazione e mettere a punto i progetti per il 2021.



## IGIENE AMBIENTALE

Dopo l'avvio dei primi incontri per definire il percorso del rinnovo contrattuale è emersa la questione Covid che, purtroppo, ne ha provocato il rallentamento. Comunque, il lavoro svolto sino ad allora ci ha permesso di porre le basi per la questione prioritaria da affrontare, vale a dire quella della salute e della sicurezza sui posti di lavoro. Un tema che abbiamo particolarmente a cuore, considerando che in questi anni, in determinati servizi, primo fra tutti il "porta a porta", si è registrato un alto numero di inidonei, anche parziali, che rende necessario definire in maniera più dettagliata, a livello contrattuale, il problema dell'invalidità.

Per affrontare tale problematica è stata costituita dalle parti datoriali firmatarie del contratto Utilitalia (Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, A.G.C.I. Servizi ConfCooperative Lavoro e Servizi) e dai sindacati rappresentativi la Commissione tecnica "salute e sicurezza sul luogo di lavoro", di cui FIADEL ha avuto l'incarico di coordinamento. E, al suo interno, la nostra O.S. ha creato un proprio osservatorio per avere una visione più ampia possibile delle realtà locali di tutta la penisola, ed in particolare del Sud, con il contributo dei dirigenti delle strutture territoriali che si sono messi a disposizione. Da questo grande lavoro è scaturito un documento finale, che è stato presentato nella videoconferenza del 9 dicembre, finalizzato a dare maggiore chiarezza agli aspetti contrattuali inerenti la sicurezza, richiamando la legge 81/08.

Il secondo tema di rilievo consiste nella questione impianti e logistica. Da quanto emerso dalla riunione convocata da Utilitalia il 22 ottobre, alla quale ho partecipato insieme ai Segretari Generali delle sigle di categoria, sono previsti grandi investimenti a sostegno dell'economia circolare e della bioeconomia, sulla scorta dei finanziamenti che arriveranno dalla UE, che rivoluzioneranno il settore. Le grandi multiutility sono già in azione e si stanno allargando al Centro e al Sud. Nel complesso, ammonta a 2,3 miliardi di euro il valore dei progetti presentati nell'ambito dell'economia circolare: si va dall'implementazione dei sistemi di raccolta differenziata all'estensione dei sistemi di tariffazione puntuale fino alla realizzazione di nuovi impianti di riciclo. Poi, sono previsti 1,3 miliardi per i progetti finalizzati alla sostituzione del parco mezzi delle flotte aziendali con veicoli a carburanti alternativi.

A tal fine è stata creata fra le parti datoriali e sindacali l'Area speciale impianti e logistica, dove saranno discussi anche gli aspetti contrattuali legati a questo passo evolutivo del settore Igiene Ambientale (organizzazione impianti, turni e orari, professionalità, ecc.). Anche in questa commissione FIADEL ha l'incarico di coordinamento, che ovviamente ci dà lustro e visibilità.

Per quanto riguarda gli enti bilaterali, si segnala che Rubes Triva ha sviluppato un rapporto con l'Università di Tor Vergata, redigendo un protocollo sulla questione Covid che è in fase di distribuzione alle aziende. Fasda Sanità Integrativa ha deliberato un contributo per i malati di Covid e ora anche per sovvenzionare i tamponi.



Il nuovo ente bilaterale Fondo di solidarietà di sostegno al reddito per i lavoratori di settore, di cui il Segretario Nazionale FIADEL Luigi Verzicco è vicepresidente, è impegnato nella erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nell'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito su richiesta del datore di lavoro a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato.

Infine, in merito al rinnovo delle RSU, FIADEL ha espresso le proprie perplessità sull'ipotesi di svolgerle nei primi mesi del 2021, come vorrebbero le controparti, in quanto la situazione Covid è ancora in evoluzione e non è possibile prevedere se le operazioni di voto potranno essere svolte nella massima sicurezza.

## **LA REALTA' DELLA PA ALLA LUCE DEL COVID 19**

La pandemia non ha fatto altro che amplificare il fallimento delle azioni che il governo ha portato avanti negli anni nei confronti della PA, rappresentandoci questa situazione di fatto: la spesa per il personale aumenta, il turnover stenta a decollare, l'età media continua a crescere, le attività di formazione rimangono del tutto insufficienti e mancano ancora strategie chiare per la gestione del personale. E il settore in cui queste carenze sono più evidenti è proprio quello degli Enti Locali, che viene sempre considerato marginale rispetto a tutti gli altri, come se l'autonomia ad essi riconosciuta dalla Costituzione li rendesse un qualcosa di "esterno" alla macchina dello Stato.

A queste situazioni ben note, si sono poi aggiunte quelle contingenti. Dalla decretazione dello stato di emergenza in poi, il governo e i ministeri hanno proceduto a tentoni, nei meandri della pandemia, sovrapponendo norme a getto continuo, le quali hanno manifestato spesso e volentieri contraddizioni e dubbi interpretativi molto forti. Gli atti di imperio del Presidente del Consiglio, a colpi di DPCM che scavalcano totalmente il Parlamento, l'imposizione di restrizioni parse in taluni casi eccessive, le sperequazioni fatte a livello di attività commerciali e produttive, l'acuirsi del conflitto Stato-Regioni, gli spaventosi ritardi della Sanità nazionale e regionale, provocati dai poderosi tagli che hanno subito negli anni, gli altrettanti ritardi riscontrati nell'elargizione di bonus e CIGS, hanno generato un'acredine ancora più forte, da parte dei cittadini e dei media, nei confronti della Pubblica Amministrazione, che nella sua scomoda collocazione fra l'incudine e il martello, continua ad essere bersagliata da una parte e dall'altra senza alcuna difesa.

Cercando di andare oltre, alla luce dell'eccezionalità del momento storico-politico-economico che stiamo vivendo, i temi al centro dei dibattiti sulla PA sono quelli della digitalizzazione e del lavoro agile, sui quali però ci si esprime a mio avviso in maniera forse troppo entusiastica ed ottimistica.

Infatti, tenendo da parte quelli che sono i limiti strutturali della macchina pubblica, occorre osservare che se da un lato questi passi evolutivi offrono numerosi vantaggi in termini di tempi, costi e snellimento delle procedure, d'altro presentano delle controindicazioni che vanno valutate con attenzione. Innanzitutto, il modello digitale rischia



di allentare se non annullare i rapporti interpersonali sia all'interno della PA stessa, sia fra l'Amministrazione e la cittadinanza, con la conseguenza di generare incomprensioni ed equivoci che possono diminuire la qualità e la tempestività dei servizi resi. Pertanto, il contatto interpersonale dovrà essere sempre mantenuto, e possibile implementato con servizi di consulenza che permettano alla cittadinanza di non dover richiedere sempre il supporto di professionisti privati per risolvere le proprie problematiche.

Non va nemmeno sottovalutato il fatto che molte persone hanno scarsa dimestichezza con gli strumenti informatici, e quindi il loro uso dovrebbe essere considerato, almeno per il momento, una alternativa a disposizione del lavoratore e dell'utente, e non un modo di operare in via esclusiva.

Ecco allora che la riflessione sulla "sostenibilità" del nuovo modello di cui si sta parlando diventa un punto cruciale. In questa chiave, mentre dovrà essere approntato un serio e concreto piano di formazione informatica rivolto a tutti, bisognerà mettere i lavoratori in smart working nelle condizioni di disporre dei *devices* necessari a costi accessibili.

Nel frattempo, dovrà affermarsi il concetto che lo smart working deve dare a PA, imprese e lavoratori una "opzione migliorativa", ovvero una opzione praticabile per aziende e lavoratori, in particolare nell'ottica della creazione di nuova impresa e/o nuovi posti di lavoro.

In sostanza, l'istituto non dovrà essere adottato in maniera indiscriminata, tanto dalle aziende quanto dalla PA, perché ciò potrebbe essere causa, per i lavoratori, della perdita di talune prerogative, oltre che di un sovraccarico della vita lavorativa.

Parallelamente, bisogna tener conto della ricaduta economica negativa che il lavoro agile ha su tutte le attività commerciali che gravitano intorno ad aziende e uffici, che traggono proprio da questa sinergia le principali fonti di guadagno. Molte di esse, infatti, hanno visto calare così drasticamente la clientela da vedersi costrette a chiudere a tempo indeterminato.

A nostro avviso, in definitiva, lo strumento smart working va utilizzato con parsimonia e oculatezza, sia per rispondere a specifiche esigenze emergenziali, sia per agevolare tutti quei lavoratori che, per motivi circostanziati – quali la presenza di situazioni personali e familiari particolarmente delicate (ad es. disabilità, patologie croniche, eccessiva distanza fra luogo di abitazione e luogo di lavoro, genitori di minori fino a 14 anni) - ne abbiano bisogno e ne facciano espressa richiesta.



## SITUAZIONI PARTICOLARI CREATE DALLA PANDEMIA

Dal punto di vista lavorativo, uno degli aspetti nuovi provocati dalla pandemia è l'insorgenza della figura del lavoratore fragile. Il termine, che era stato introdotto un po' di soppiatto da alcuni atti non normativi, è stato definito dal DM 19 ottobre sullo smart working (art. 2 comma 2). Precisato il carattere di temporaneità dello status di lavoratore fragile (ovvero legato alla perduranza dello stato di emergenza) la norma indica come tale il soggetto in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità.

Nel contesto attuale, lo stato di fragilità è legato alla condizione individuale di maggiore facilità di essere contagiati dal coronavirus e, conseguentemente, risentire di una più elevata incidenza di complicanze gravi all'insorgenza della malattia conclamata, che deve essere certificata dagli "organi medico-legali", attestando una "condizione di rischio" sulla base dei parametri indicati dall'art. 2 comma 2 del Decreto in oggetto.

Con ciò premesso, abbiamo già sottoposto alle autorità competenti l'ipotesi di disciplinare ex lege il nuovo istituto (così anche da estenderlo ai lavoratori del settore privato), rivedendo per tali lavoratori tutele e condizioni valide in senso assoluto e quindi estese a qualsiasi tipologia di contratto di lavoro, valide per qualsiasi situazione emergenziale che dovesse presentarsi in futuro. Inoltre, abbiamo segnalato la necessità di inserire nel nuovo quadro normativo le modalità attraverso le quali un lavoratore fragile può accedere ad altre mansioni, eseguibili in smart working, senza subire alcuna penalizzazione, ed altresì un sistema di tutele specifiche per quanto attiene i vari istituti contrattuali.

Affronteremo la questione anche in sede di rinnovo del CCN Funzioni Locali, almeno per verificare la possibilità di prevedere, anche in forma indiretta, delle forme di tutela per questa tipologia di lavoratori.

Per quanto riguarda i caregiver, ovvero i lavoratori che assistono familiari affetti da disabilità, abbiamo segnalato l'insufficienza delle 18 ore mensili stabilite dalla legge 104, e non solo in relazione alla crisi pandemica. Essi, infatti, non godono di alcuna tutela né riconoscimento, sebbene vadano a colmare, di fatto, le lacune del SSN in fatto di assistenza domiciliare.

La realtà dei fatti è che il caregiver familiare deve spesso abbandonare il lavoro, perché non riesce a conciliare tale attività con quella lavorativa. Quindi, deve avere dei percorsi di sostegno economico e dei percorsi di prepensionamento ed anche di riconoscimento di contributi figurativi, perché ad oggi per l'INPS l'attività del caregiver non ha alcuna rilevanza.



Inutile dire che l'emergenza Covid ha peggiorato le condizioni di vita dei caregiver familiari, abbandonati a loro stessi e gravati da un carico di responsabilità e di impegni insostenibile.

Ci auguriamo che il disegno di legge che in questi giorni ha cominciato l'iter parlamentare per disciplinare ruolo, mansioni, tutele dei caregiver, possa arrivare al più presto al traguardo. Noi, per quanto possibile, cercheremo di far affiorare la questione anche in sede di rinnovo del CCNL.

## **VERSO IL NUOVO CCNL FUNZIONI LOCALI**

Di fronte a un fatto nuovo e sconvolgente come la pandemia, non potevamo illuderci che la calendarizzazione dei tavoli di trattativa potesse essere fatta già nel corso di quest'anno. Nonostante ciò, abbiamo continuato a lavorare sulla nostra piattaforma, che avrebbe dovuto servire anche da "biglietto da visita" da presentare ai lavoratori e alle lavoratrici nelle campagne per la raccolta delle Deleghe e per il rinnovo delle RSU.

L'obiettivo è quello di sempre: creare una proposta alternativa a quella dei Confederati, che sia realmente calata nella realtà del lavoro negli Enti Locali, tenendo conto sia delle problematiche di ordine finanziari e organizzativo di questi ultimi, sia delle problematiche emerse in questi ultimi anni, come segnalatoci dai lavoratori stessi attraverso le nostre Strutture territoriali. Una proposta, dunque, "ragionevole", che sviluppa un nuovo modello contrattuale, senza richieste pretenziose ma al contrario perfettamente calate nell'attuale realtà storica e vicine alle effettive esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e a parere nostro sostenibili dalle parti datoriali.

Nei prossimi mesi continueremo il confronto su questi temi, sia con le Strutture che con la base dei lavoratori, per illustrare i contenuti della nostra piattaforma, in modo da completare il lavoro che stiamo portando avanti per recuperare tutto quanto è stato perso durante i lunghi anni di vacanza contrattuale e portare a compimento ciò che era rimasto in sospeso nella precedente tornata.

Revisione del sistema di classificazione – E' il punto focale. Ai sensi delle proposte già presentate dal CSA all'ARAN durante le riunioni del Comitato Paritetico, che poi si sono interrotte drasticamente a causa del Covid 19, i punti principali sono: il riconoscimento di nuove figure professionali; la definitiva abolizione della Categoria A; la revisione del sistema delle Progressioni Orizzontali e l'istituzione di una nuova Categoria all'interno della quale si possano collocare i lavoratori titolari di Posizione Organizzativa. Questa azione era cominciata in sede di Comitato paritetico per la classificazione del personale, dove avevamo presentato un nostro documento propositivo, ma dopo alcune riunioni inconcludenti la discussione è stata interrotta dalla pandemia, e mai più ripresa nemmeno a livello telematico.





Valorizzazione delle specificità professionali – Il tema, che è strettamente collegato al precedente, rimane uno dei punti di forza della nostra piattaforma. I lavoratori devono essere riqualificati e gratificati creando delle specificità all'interno del contratto, ovviamente senza smembrarlo ma tenendo conto delle caratteristiche esclusive di ciascuna figura professionale. I lavoratori della Scuola, gli Assistenti Sociali, i Tecnici, i Precari e tutte le altre categorie facenti capo agli Enti Locali chiedono da anni il riconoscimento di diritti a nostro avviso sacrosanti. E noi, attraverso la nostra piattaforma, abbiamo dato la possibilità a tutti di cambiare qualcosa nella Pubblica Amministrazione.

Discorso a parte va fatto per il comparto Polizia Locale, per la quale resta la necessità di una nuova legge che la parifichi alle altre Polizie Civili dello Stato. Ciò non toglie, comunque, che nella piattaforma di CCNL che andremo a presentare all'ARAN la parte concernente la Polizia Locale sarà adeguatamente trattata, secondo le indicazioni date dal Dipartimento.

**Lavoro Agile** - Che l'istituto abbia avuto una applicazione forzata, non coordinata e superficiale nel momento in cui le Amministrazioni hanno dovuto cominciare a chiudere parzialmente gli uffici, è fuori di dubbio. Con il decreto del 18 ottobre la Funzione Pubblica ha cercato di mettere ordine alla materia, agendo però senza il confronto con le organizzazioni sindacali. E i risultati si sono visti: se da un lato qualche punto chiarificatore è emerso, dall'altro vi sono punti critici tali da mettere in dubbio l'applicabilità della norma. E di certo i "chiarimenti" forniti dalla Dadone non hanno chiarito un bel nulla, anzi, hanno peggiorato la situazione, perché lo "stato di emergenza" non può essere usato come uno straccio da mettere in bocca ai sindacati e farli stare zitti.

Del resto, ad una attenta analisi del decreto sullo smart working - di attuazione delle norme del Decreto Rilancio, alla luce dei Dpcm del 13 e 18 ottobre 2020, firmato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 18 ottobre u.s. - emergono elementi di criticità tali da metterne in discussione l'applicabilità.

Pensiamo, ad esempio, all'art.1 comma 4, ovvero che *"i lavoratori che rendono la propria prestazione in modalità agile non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera"*; una formulazione che non esaurisce tutte le problematiche che possono sorgere a livello contrattuale, limitando il raggio di azione a due fattispecie singole e ben definite, che tagliano di netto ogni possibile interpretazione estensiva.

Inoltre, non si può ritenere sufficiente quanto previsto dall'articolo 6 sulla valutazione e monitoraggio delle performance del lavoro agile, la cui genericità sarebbe ammissibile in una legge quadro ma non in un Decreto ministeriale, che dovrebbe già contenere linee di indirizzo chiare, precise e inequivocabili, ovviamente nel rispetto delle norme superiori vigenti, invece che demandare il tutto ad una eventuale Circolare esplicativa, la cui portata è piuttosto limitata.



Di conseguenza, avevamo inizialmente proclamato lo stato di agitazione del personale degli Enti Locali, auspicando di sollecitare la Ministra Dadone alla revisione del decreto coinvolgendo le parti sociali. Poi è sopravvenuta all'improvviso la notizia della proclamazione, da parte di Cigl-Cisl-Uil, dello sciopero dei dipendenti pubblici per il 9 dicembre, che ha in pratica bypassato la questione, dando evidenza ad altre problematiche. Su questo tornerò più avanti. Ora, è il momento di fare alcune riflessioni sull'istituto di cui, lo ricordiamo sempre, era in corso da tre anni la cosiddetta fase di sperimentazione, che in gran parte era però rimasta lettera morta. E gli effetti si sono visti nell'immediato: disorientamento totale degli Enti sul piano organizzativo, mancanza di strumenti idonei, difficoltà nel coordinare i rapporti fra uffici e lavoratori posti a distanza.

A tal proposito, può essere certamente colta con favore l'istituzione dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, come previsto dal Decreto Rilancio, che sarà composto da rappresentanti di Governo, Regioni, Enti locali, INPS, ISTAT e altre istituzioni, più altri esperti. Un organismo che dovrà fornire spunti e proposte di carattere normativo, organizzativo o tecnologico per migliorare sempre più lo smart working nelle pubbliche amministrazioni, per sviluppare le competenze del personale pubblico, le capacità manageriali dei dirigenti, la misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali, per verificare che i POLA (Piani Organizzativi del Lavoro Agile) messi a punto dagli enti che raggiungano gli obiettivi quantitativi e qualitativi fissati, e per monitorare gli effetti dello smart working sull'organizzazione e i benefici per i servizi ai cittadini.

Resta comunque il pericolo di generare, per i lavoratori in smart working, uno status diverso da quello dei lavoratori in presenza, sicché talune indennità – buono pasto compreso – rischiano di decadere; nel contempo, alcuni istituti contrattuali potrebbero essere applicati con eccessiva discrezionalità da parte dei dirigenti.

Sul tavolo di trattativa, andremo anche a ribadire che il lavoro agile non dovrà mai essere adottato in maniera indiscriminata, perché ciò potrebbe essere causa, per i lavoratori, della perdita di talune prerogative, oltre che di un sovraccarico della vita lavorativa – come riscontrato durante il lockdown – mentre, dalla parte datoriale, la mancanza della presenza fisica del lavoratore negli uffici può generare dei disservizi a danno dell'utenza.

A nostro avviso, in definitiva, lo strumento smart working va utilizzato con raziocinio, sia per rispondere a specifiche esigenze emergenziali, sia per agevolare tutti quei lavoratori che, per motivi circostanziati, ne abbiano bisogno e ne facciano espressa richiesta. Più chiaramente, il lavoro agile non dovrà mai costituire un'imposizione dall'alto – salvo, per l'appunto, situazioni eccezionali e temporanee – ma una "opzione migliorativa" a disposizione del lavoratore, in presenza di situazioni personali e familiari particolarmente delicate (ad es. disabilità, patologie croniche, eccessiva distanza fra luogo di abitazione e luogo di lavoro, genitori di minori fino a 14 anni), sempre nel rispetto di taluni parametri che dovranno essere definiti in fase di contrattazione.

**Precari** – Su questo fronte fissiamo due punti cardine: la limitazione dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e la parificazione assoluta di trattamento di questi lavoratori coi colleghi che lavorano a tempo indeterminato. Inoltre tutto il personale precario con contratti diversi dovrà rientrare all'interno del CCNL Funzioni Locali smontando la logica di una gestione pubblico/privato.

**Salute e dalla sicurezza dei luoghi di lavoro** - Se con il sopraggiungere della crisi pandemica si sono riscontrate tante difficoltà nel garantire adeguate tutele ai lavoratori e all'utenza, lo si deve soprattutto al fatto che, in tantissimi casi, le condizioni di partenza erano ben al di sotto degli standard. L'igiene, i flussi di entrata negli uffici, il rispetto delle condizioni minime di convivenza, l'approvvigionamento e l'utilizzo dei DPI, erano lasciati alla buona volontà dei singoli, come se si trattasse di aspetti del tutto marginali. L'esperienza del Covid 19 dovrebbe averci insegnato che, d'ora in poi, nulla dovrà essere più lasciato al caso, ma anzi che dovranno esserci precise previsioni contrattuali per tutela la salute dei lavoratori e delle persone che frequentano gli uffici pubblici, in una logica di azione preventiva contro la diffusione di virus e batteri, che sono causa di numerose e a volte permanenti malattie.

**Salario** – Per quanto possa essere scontato affermarlo, i livelli stipendiali dei lavoratori degli Enti Locali dovranno essere incrementati con valori comunque non inferiori a quelli del CCNL 2016/2018. Un obiettivo minimo, che è misurato alla realtà economica del momento, ivi compreso il perdurare delle situazioni di dissesto e predissesto di molti Comuni, nonostante gli interventi governativi di questi ultimi due anni.

La nostra preoccupazione, inoltre, è che il tanto sbandierato parametro della "meritocrazia" non venga esasperato al punto tale da provocare una "legittimazione delle disuguaglianze". In concreto, vogliamo andare incontro alla sorgente problematica per cui, coi profondi cambiamenti che la PA sta subendo, in termini di efficientamento, digitalizzazione ecc., potrebbe nascere una nuova generazione di contratti che, pur garantendo sempre certe tutele di base ai lavoratori, diano priorità agli obiettivi da raggiungere e alle performance individuali e collettive, piuttosto che alle condizioni spazio/temporali di lavoro. E questo, non solo in conseguenza all'affermarsi del lavoro agile, ma anche della necessità che molte amministrazioni hanno di sgravarsi di alcune voci fisse di costo.

Pertanto, bisogna fare attenzione affinché, all'interno dei Contratti, non si aprano delle "finestre" troppo ampie per far passare senza ostacoli questi principi, che sicuramente avvantaggiano la parte datoriale ma lasciano aperti numerosi interrogativi sul fronte dei lavoratori, dato molti dipendenti pubblici, per l'avanzata età e per le scarse opportunità formative di cui hanno goduto, rischiano di subire pesantemente le conseguenze di un regime così impostato.



**Sistema delle relazioni sindacali** - Sosteniamo l'esigenza di potenziare le competenze dell'organismo paritetico per l'innovazione, che deve costituire l'anello di congiunzione fra l'introduzione di nuove tecnologie per snellire e ottimizzare il lavoro e il loro assorbimento da parte degli uffici pubblici e del relativo personale.

Nel contempo, chiediamo la valorizzazione dei CUG nella loro competenza di assicurare parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Di pari rilievo è la necessità dell'ampliamento delle materie di confronto sindacale alle questioni che concernono l'organizzazione del lavoro e degli uffici, le procedure di mobilità, i piani di fabbisogno del personale, ecc.

Inoltre, si auspica l'aumento delle ore di permesso sindacale per le OO.SS. e per le RSU che in passato sono state oggetto di tagli pesanti.

## **I PROBLEMI DEL COMPARTO SCUOLA**

Abbiamo richiamato l'attenzione delle autorità competenti sulle numerose problematiche emerse nella fase di avvio dell'anno scolastico 20/21, con particolare riferimento alle difficoltà di dar corso, da parte degli organismi e degli Enti interessati, all'attuazione delle linee guida stabilite dal MIUR, ed in primo luogo all'organizzazione dei servizi di supporto al contrasto dell'epidemia Covid 19.

A nostro avviso, non è accettabile che il Governo non abbia attivato un monitoraggio capillare e approfondito sul territorio nazionale, anche attraverso un proprio organo di supervisione, sull'attuazione delle disposizioni emanate dalle Regioni, perché spetta comunque ad esso farsi garante e tutore della ripartenza e del mantenimento del sistema scolastico nazionale.

Purtroppo, in questi primi mesi dell'anno scolastico non abbiamo assistito ad altro che a scontri fra MIUR e Regioni, con quest'ultime che, in alcuni casi, hanno sospeso autonomamente le lezioni in presenza, almeno fino a quando il Governo non intervenuto, tardivamente, dettando regole uniformi per le tre fasce gialla-arancione-rossa.

Intanto, restano vive le sofferenze personale docente e ATA, che da tempo è costretto a fronteggiare i grandi ritardi e i vuoti che il comparto della Scuola si porta dietro da tanto tempo. Basti dire che a distanza di due mesi dalla data dell'attivazione dei contratti Covid, il MEF non aveva ancora messo a punto le procedure tecniche per liquidare gli stipendi. Poi, c'è il problema del blocco delle procedure concorsuali, più la particolare questione della prova suppletiva del concorso straordinario che si dovrebbe concedere a



tutti quei candidati che non hanno potuto partecipare in quanto colpiti dal Covid 19.

Inoltre, ancor oggi non sono stati sciolti i dubbi interpretativi generati dalla nota del Miur dell'11.09.2020 per il trattamento dei lavoratori fragili, a cui si aggiunge il problema della disparità di trattamento fra lavoratori a tempo indeterminato e determinato.

Il perdurare della pandemia rischia dunque di bloccare la crescita delle nuove generazioni, ed è per questo che chiediamo al Governo un ulteriore sforzo, anche finanziario, per far sì che l'anno scolastico appena possa procedere in modo accettabile, dando adeguate certezze e tutele tanto ai bambini e ai ragazzi, quanto alle loro famiglie e al personale operante nelle strutture educative e scolastiche a tutti i livelli.

### **IL "NO" ALLO SCIOPERO DEL 9 DICEMBRE E LA REALTÀ DEGLI ENTI LOCALI**

L'esserci dissociati dallo sciopero indetto dalla Triplice per il 9 dicembre non è né un atto di sfida nei confronti di Cgil-Cisl-Uil, né tanto meno un modo per ringraziarci il Governo e la Funzione Pubblica. È soltanto un atto coerente con la nostra politica di non metterci a fare voli pindarici, portando avanti rivendicazioni che, per quanto giuste, non tengono conto della realtà che stiamo vivendo, con la prospettiva di andare a sbattere contro un muro.

Quel che temevo, si è puntualmente verificato: lo sciopero è diventato un boomerang che è finito dritto sui denti non tanto dei Confederati, quanto della categoria dei lavoratori pubblici. I famosi "parassiti" che non si accontentano di aver vissuto in questi mesi in una "botte di ferro", ma adesso avanzano pure pretese assurde, ignorando i disagi ben maggiori disagi che la pandemia ha provocato per tutte le altre categorie di lavoratori.

Ovviamente, pure su questo ci sarebbe da ribattere. D'altra parte era inevitabile che finisse così. Il danno di immagine provocato da questo sciopero è colossale e non vorrei che poi andremo a pagarne le conseguenze col rinnovo dei Contratti.

Il fatto stesso che lo sciopero del 9 dicembre sia stato un fallimento colossale (solo il 3,8% di adesioni) dimostra che i lavoratori stessi avevano delle grosse perplessità sulla mobilitazione della Triplice, la quale poi ha cercato di mascherare la figuraccia sostenendo che è comunque servito a "costringere" la Dadone a convocare un tavolo urgente per il giorno successivo.

L'incontro è servito soltanto a ripetere cose già dette mille volte e ad annunciare la costituzione degli ennesimi tavoli tecnici: uno sugli aspetti economici, elemento perequativo (per il quale è necessario un consolidamento, agevolando le fasce più basse), nuove assunzioni, stabilizzazione dei precari, riclassificazione personale; l'altro, sulla riforma pubblica amministrazione, sulla base di quanto sarà disponibile dal Recovery Fund, e sulla formazione.



Di incremento degli stanziamenti per i nuovi contratti nemmeno a parlarne. Il Governo, oltre a confermare quelli fatti in precedenza, nella Legge di Bilancio ha previsto 400 milioni in più. E questo è il quanto. Certo, sappiamo bene che tanto non basterà per coprire le perdite subite dai lavoratori nei lunghi anni di vacanza contrattuale, però pretendere proprio oggi di arrivare definitivamente a tale traguardo è del tutto fuori luogo.

Poi, bisogna considerare – cosa che nessuno fa, ad eccezione di FIADEL/CSA – la particolare situazione degli Enti Locali, che nella grave situazione in cui versano, sotto tutti i punti di vista, dovranno fare il miracolo di trovare al loro interno le risorse per pareggiare gli aumenti salariali previsti per gli altri comparti, tenendo ben presente che, tutti insieme, danno lavoro a circa 450mila famiglie.

Ora, sebbene il DL Rilancio abbia dato agli Enti un po' di respiro, il governo dovrebbe emanare misure a carattere permanente per far sì che i bilanci delle amministrazioni locali possano riequilibrarsi, anche al fine di consentire alle stesse di costituire i fondi per la contrattazione decentrata, rimuovendo i blocchi attualmente imposti dalla legge. A questo aggiungiamo la richiesta di un ulteriore supporto nel sostegno delle società municipalizzate, bilanciato da un regime più rigido per quanto concerne le esternalizzazioni, dato che molto spesso sono caratterizzate da pratiche distorsive soprattutto a danno dei lavoratori.

Ma il problema più a monte è che, quando si parla di lavoro pubblico, si pensa solo ai dipendenti delle Amministrazioni statali. Pure il Governo, e non solo quello attualmente in carica, è responsabile di questa leggerezza, perché nel momento in cui si tratta di affrontare e risolvere le problematiche della Pubblica Amministrazione, considerare gli Enti un puro e semplice corollario del discorso è un errore madornale, probabilmente voluto, in quanto ai vertici fa comodo considerare la PA come un'unica sfera.

In definitiva, sebbene la realtà delle Funzioni Centrali sia ben più consistente in termini numerici, non è tollerabile che i rispettivi dipendenti debbano essere considerati di "serie A" e i nostri di "serie B". I dirigenti della Triplice fanno i padroni e i saccenti, ma dimostrano di non avere minimamente a cuore le sorti dei dipendenti degli Enti Locali, tant'è vero che su questo fronte stanno perdendo iscritti di giorno in giorno.

Il 2021, per quanto sarà ancora caratterizzato dalla lotta al virus, ci vedrà seriamente impegnati per rafforzare la nostra presenza negli Enti e nelle aziende pubbliche e private del settore Igiene Ambientale. Mi auguro dunque che la pausa natalizia ci rinforzi e ci ritempi per poi tornare al lavoro con motivazioni ancora più forti.

Il Segretario Generale  
Francesco Garofalo

