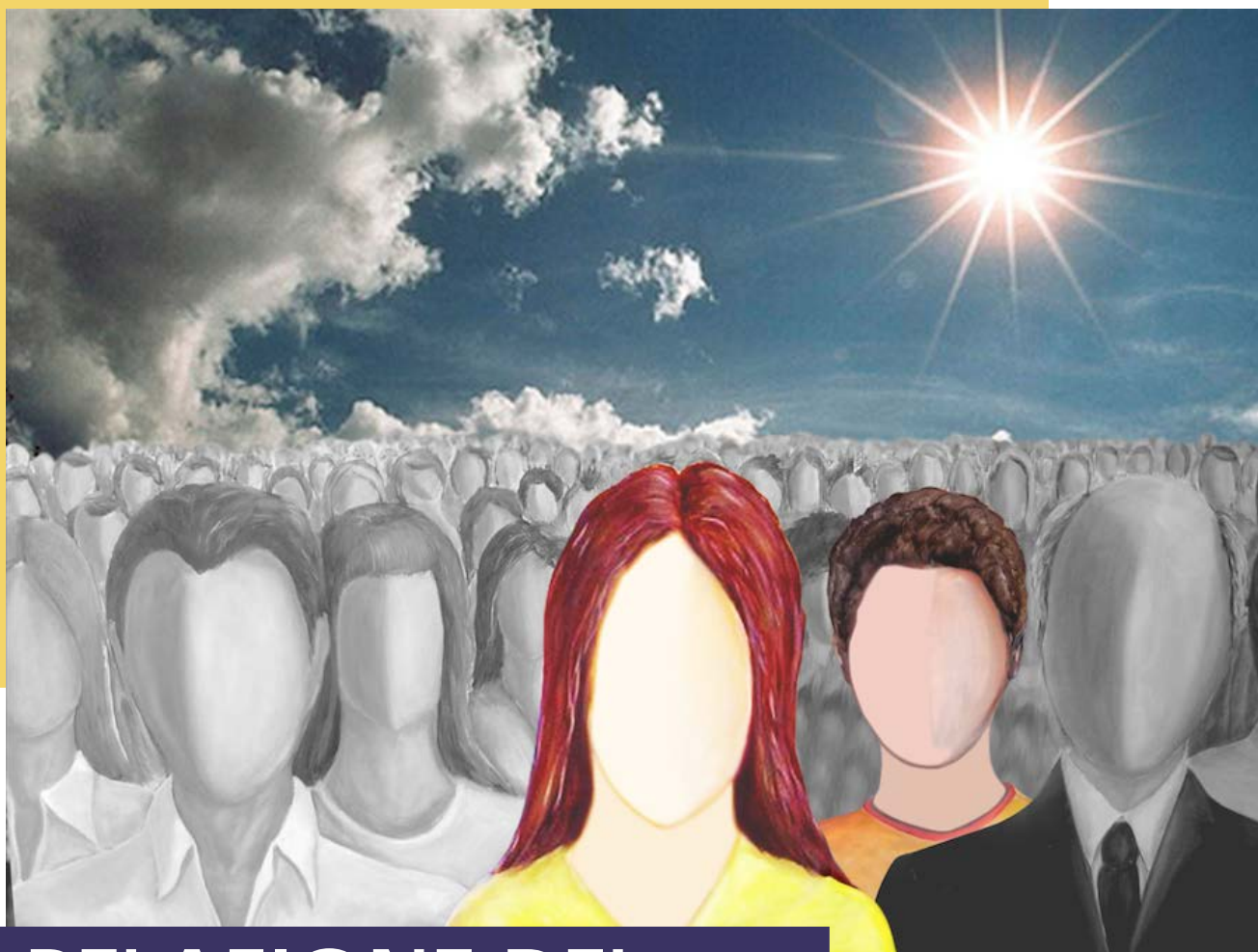


Consiglio Nazionale FIADEL/CSA 2024



RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE



Aderente CISAL



Montesilvano

27 febbraio - 1° marzo

Benvenuti al Consiglio Nazionale 2024.

Questo evento, per sua intrinseca natura e per collocazione temporale, costituisce al tempo stesso un momento di bilancio di quanto fatto nell'anno precedente e di proiezione verso quello in corso. Si dirà che ora, visti gli appuntamenti che ci attendono, è il caso di soffermarsi maggiormente sulle cose da fare, che sono tante e importanti.

Innanzitutto, per quanto io sia soddisfatto del lavoro che stanno svolgendo le Strutture territoriali e i Dipartimenti, ritengo che questo Consiglio debba porre le basi per un rapporto sinergico più stretto fra i dirigenti e i quadri FIADEL e CSA. Sebbene le due realtà di riferimento, i comparti dell'Igiene Ambientale e

Questo Consiglio deve porre le basi per un rapporto sinergico più stretto fra i dirigenti e i quadri FIADEL e CSA

degli Enti Locali, si stiano divaricando sempre più - soprattutto per il fatto che, nel primo caso, il confronto è soprattutto con le aziende, alcune delle quali hanno assunto dimensioni di grande rilievo sia in termini strutturali, che territoriali e di volume d'affari - è concettualmente sbagliato vivere in due compartimenti stagni, dove uno non sa niente dell'altro. Bisogna continuare a dare un senso all'esistenza di queste due anime in un unico corpo mirando all'integrazione perfetta; il che significa, in primo luogo, far sì che chi lavora per CSA lo faccia anche per FIADEL, e viceversa. Ovviamente, i rispettivi ruoli vanno sempre rispettati, anche per non creare sovrapposizioni, ma alla base deve esserci una condivisione di idee, competenze e strategie di azione, perché vi è pur sempre un grande denominatore comune: dare un contributo al miglioramento dei servizi offerti dagli Enti alla cittadinanza e per dare rilievo a ciò che FIADEL e CSA stanno facendo insieme, anche per dare risalto al ruolo svolto dai lavoratori dei due comparti.

Con ciò detto, partirei dalla posizione politica assunta dal CSA nell'ultima parte del 2023, con la proclamazione dello Stato di Agitazione dei dipendenti degli Enti Locali. Non è stata una comparsata, ma una scelta di campo precisa che viene mantenuta e prorogata, per dare

La proclamazione dello Stato di Agitazione dei dipendenti degli Enti Locali non è stata una comparsata, ma una scelta di campo precisa che viene prorogata

un senso alla lotta che portiamo avanti da sempre: consentire al comparto di uscire una volta per tutte dal ruolo di "dio minore" della Pubblica Amministrazione e permettere ai relativi lavoratori di guadagnare dignità e trattamento salariale, pari a quella riconosciuta ai dipendenti delle Funzioni Centrali, dell'Istruzione e Ricerca e della Sanità.

Proprio per questo ci siamo dissociati dagli scioperi e dalle manifestazioni indette da CGIL e UIL da un lato e da CISL dall'altro. I confederali continuano a concentrare i loro interessi sui dipendenti statali – che, per carità, hanno tutto il diritto di reclamare maggiori tutele – trascurando quelli che lavorano nelle realtà locali, le cui problematiche hanno una specificità propria.

Al di là di quanto possa essere stata deludente, per tutti i cittadini, la Legge di Bilancio (di cui parlerò in seguito), per chi presta servizio presso gli Enti Locali e per il nostro Sindacato - primo baluardo per la difesa dei loro diritti - la preoccupazione maggiore sta nell'affrontare le politiche per il personale poste in essere dalle rispettive amministrazioni, con un focus

La maggiore preoccupazione sta nell'affrontare le politiche per il personale poste in essere dagli Enti, con un focus sull'aspetto salariale

sull'aspetto salariale, atteso che gli Enti, in virtù della loro autonomia, hanno l'obbligo di reperire nei propri bilanci le relative risorse.

Se dall'ultima relazione della Corte dei Conti emerge un complessivo miglioramento delle loro entrate, con conseguente riduzione del disavanzo, dall'altro ciò che si continua a percepire, anche ora che è stata superata l'emergenza pandemica, è che gli Enti in condizioni di dissesto, riequilibrio finanziario pluriennale e di deficitarietà strutturale, che sono in costante aumento, incontrano notevoli difficoltà di gestione, stante il dovuto rispetto dei vincoli di finanza pubblica necessari per il loro risanamento. Quindi, la maggioranza assoluta ha risorse inferiori rispetto alle necessità emergenti e non sembra che questo Governo abbia fatto molto, finora, per dare una sterzata alla situazione.

Per quanto ci riguarda più da vicino, le sofferenze dei bilanci degli Enti hanno avuto piena evidenza nel momento in cui sono state avviate le trattative per i contratti decentrati, di cui parlerò più avanti. Ma, in una prospettiva più ampia e percepibile da tutti, è sufficiente osservare come il PNRR si sia tramutato in un'occasione persa dai Comuni, che proprio in questa occasione hanno manifestato tutte le loro carenze amministrative (di cui sono parzialmente responsabili), tanto da suscitare le ire di Palazzo Chigi e quindi da subire,

Il PNRR è un'occasione persa dai Comuni, che in questa occasione hanno manifestato tutte le loro carenze amministrative (che sono parzialmente di colpe proprie)

attraverso il piano di revisione del PNRR annunciato verso la fine dell'anno, un pesante taglio dei fondi stanziati per il finanziamento dei relativi progetti (circa 10 miliardi). Però le responsabilità non sono solo degli Enti Locali; anzi, va considerata tutta una serie di motivazioni di ordine strutturale e procedurale, che si riverberano soprattutto nelle realtà del Sud Italia,

da cui è scaturito un forte aggravio delle tempistiche di attuazione dei singoli Piani: nel 2023 è stato speso solo il 7,3% dei fondi previsti!

E questa è soltanto una parentesi nel complesso discorso riguardante i rapporti fra Stato e Autonomie locali, che forse interessa poco al cittadino – alle prese con problemi certamente più pressanti, come vedremo a breve – ma che un Sindacato come il nostro non può assolutamente trascurare. L'ho detto

Non ci può limitare ai proclami alla Landini, contro tutto e contro tutti, per coinvolgere i lavoratori nelle battaglie sindacali

e scritto più volte: non ci può limitare ai generici proclami alla Landini, contro tutto e contro tutti, per coinvolgere i lavoratori nelle battaglie sindacali e magari anche a motivarli ad assumere un ruolo attivo all'interno del sindacato stesso. Noi non dobbiamo fare politica, ma al contrario muoverci per raggiungere obiettivi compatibili con la realtà in cui viviamo!

IL RINNOVO DEL CCNL FUNZIONI LOCALI

Ora, ad esempio, di fronte alle tante e sempre crescenti difficoltà che il nostro Paese sta attraversando, colgo come un fatto estremamente positivo che il Governo abbia voluto mettere ai primi posti della propria agenda il rinnovo dei contratti della P.A., stabilendo delle tempistiche abbastanza celeri. Dobbiamo riconoscere al Ministro Zangrillo il merito di tutto ciò. Se poi i 5 miliardi stanziati dalla Legge di Bilancio siano sufficienti o meno, è questione che ci riguarda poco. Molto più importante è rilevare che tutti gli enti locali e regionali dovranno prevedere nei loro bilanci un aumento del 5,78% della spesa per il personale. L'incremento, va ricordato per inciso, include anche l'indennità di vacanza contrattuale, che sarà aumentata di 6,7 volte: una somma che alcuni hanno già ricevuto con un anticipo a Natale e che gli altri vedranno inserita in busta paga nei prossimi mesi. L'indennità crescerà non solo per i dipendenti statali ma anche per quelli locali, dato che tutti gli enti saranno obbligati a riconoscerla (finora era facoltativo).

Tutti gli enti locali e regionali dovranno prevedere nei loro bilanci un aumento del 5,78% della spesa per il personale

In particolare, l'Atto di indirizzo quadro emanato il 25 gennaio ha stabilito, come segue, le risorse finanziarie che, complessivamente, potranno finanziare il triennio contrattuale 2022-2024 per i settori non statali.

| Settori non statali | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------|------|-------|-------|
| IVC - Legge bilancio 2022 (art. 1, comma 609) | 250 | 404 | 404 | |
| Una tantum - legge bilancio 2023 (art. 1, comma 330) | 0 | 785 | 0 | |
| Legge bilancio 2024 (*) | 0 | 0 | 4.046 | 4.450 |

Nella direttiva si punta molto sulla valutazione dei dipendenti, per quanto riguarda sia il pagamento del salario accessorio, sia per le progressioni economiche. Si evidenzia, così, l'intenzione di evitare una distribuzione generalizzata dei premi, come accade nella maggior parte delle amministrazioni.

L'obiettivo è quindi quello di differenziare i premi in base alle effettive performance dei dipendenti, cercando di eliminare pratiche di assegnazione automatica. Il fine è pertanto quello di valorizzare di più il merito, specialmente quello individuale, spesso sottovalutato all'interno della Pubblica Amministrazione.

Come spiegato nella direttiva: "sarà necessario garantire che alla differenziazione dei giudizi valutativi corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati".

Premiare i dipendenti migliori non solo vuol dire gratificarli col salario accessorio, ma anche dare loro una corsia preferenziale nelle progressioni economiche con gli scatti di stipendio che, finora, hanno premiato più l'anzianità che il merito.

Per i manager e i dirigenti, come previsto dalla legge, la quota di stipendio legata ai risultati dovrà arrivare fino al 30%. E andranno inseriti obiettivi legati al rispetto dei tempi: 30 giorni per le amministrazioni statali e locali e 60 giorni per la sanità.

In definitiva, rimanendo in attesa dell'atto di indirizzo del Comitato di Settore per il nostro comparto, possiamo affermare che il documento della Funzione Pubblica è in linea con gli intendimenti del Dicastero nel proseguire il percorso di svolta culturale – che incontra la nostra sostanziale condivisione - avviato nella scorsa tornata contrattuale, in funzione di una modernizzazione che dovrebbe avvicinare ulteriormente il lavoro pubblico a quello privato e, di conseguenza, accrescere l'attrattività della PA nei confronti delle nuove generazioni. Un punto, questo, sul quale il Ministro Zangrillo sta battendo forte da tempo, alla luce della scarsa

L'Atto di indirizzo quadro è in linea con l'intento del Dicastero F.P. di proseguire la svolta culturale avviata nella scorsa tornata contrattuale

partecipazione rilevata ai concorsi pubblici, a cui si unisce una accresciuta tendenza all'abbandono del posto.

LA PIATTAFORMA CSA PER IL RINNOVO DEL CCNL

Le Linee Guida della nostra proposta, che costituiscono una base di partenza condivisa, sono state inviate all'Aran il 21 gennaio scorso

Come annunciato dal Ministro Zangrillo, le trattative per il rinnovo del CCNL Funzioni Locali 2021/2023 costituiscono una priorità nell'ambito del calendario predisposto e, pertanto, riteniamo che sarà presto pubblicato l'atto di indirizzo del Comitato di settore, condizione necessaria per consentire all'ARAN di avviare l'iter negoziale.

In tale prospettiva, ci siamo messi tempestivamente all'opera per elaborare la nostra Piattaforma, cercando come sempre di coinvolgere tutte le Strutture. Ne è scaturito un documento che è stato inviato all'Aran il 21 gennaio, contenente le Linee Guida della nostra proposta, che costituiscono una base di partenza condivisa, in vista della presentazione dell'articolato vero e proprio, sul quale potranno ancora essere inseriti degli emendamenti.

Il Consiglio Nazionale rappresenta dunque l'occasione ideale per raccogliere e valutare osservazioni ulteriori rispetto a quelle che ci sono pervenute sinora, fermo restando che nei prossimi mesi organizzeremo delle assemblee territoriali per ascoltare i pareri e le proposte provenienti dalla base dei lavoratori - risorse estremamente preziose per un sindacato come il nostro - che da sempre rifiuta di imporre le proprie strategie, ma al contrario le orienta e le modifica, eventualmente, proprio tenendo presenti le problematiche vissute quotidianamente dai dipendenti degli enti locali.

Poiché le Linee Guida, unitamente alla nota di presentazione, sono state inserite in cartellina, non ritengo sia il caso di riepilogarle. Voglio solo evidenziare la loro portata altamente innovativa, per permettere ai lavoratori di tutte le Aree di fare il salto di qualità, economico e professionale, desiderato, prevedendo inoltre una serie di miglioramenti per alcuni istituti che riguardano l'intera platea dei lavoratori del comparto e ulteriori specifiche per le Sezioni della Polizia Locale, Educativa-Scolastica, Albi e Ordini, Socio-Sanitario.

Una piattaforma che è stata elaborata con un certo coraggio da parte nostra. Coraggio che non significa assolutamente agire in modo avventato e provocatorio, ma che al contrario, avendo individuato nell'impianto contrattuale diverse

Il Consiglio Nazionale è l'occasione ideale per raccogliere e valutare osservazioni ulteriori rispetto a quelle che ci sono pervenute sinora

discrasie, interviene su di esso in maniera coerente e incisiva, tenendo presenti le problematiche manifestate da tutte le categorie di lavoratori e quelle emerse dalle contrattazioni decentrate, che costituiscono il vero punto nevralgico. Nel momento in cui i vincoli sopra esposti si vanno a sovrapporre alle carenze endogene degli Enti, sui tavoli si creano conflitti enormi che danno luogo a soluzioni di compromesso che alla fine scontentano tutti.

In questo grande progetto, che si distingue nettamente da quelli proposti dalle sigle confederali, le quali non sembrano apportare grandi innovazioni, dovremo cercare di coinvolgere anche gli organismi di rappresentanza degli Enti, quali ANCI, UPI e Conferenza delle Regioni, non tanto per ottenere una sorta di imprimatur, quanto per creare delle sinergie più strette al fine di dare alla nostra Piattaforma la massima coerenza ed una estesa divulgazione.

Chiederemo al Governo che vengano innalzati i tetti dello 0,22% e dello 0,55% stabiliti dalla legge di bilancio n°234/21

In conclusione, è necessario rilevare che alcuni degli interventi di modifica sul prossimo contratto che riteniamo necessari richiedono a monte delle riforme sul piano legislativo, sulle quali non abbiamo competenza diretta ma che andremo a sollecitare presso le autorità competenti.

1) Uno dei punti fermi è la richiesta che vengano innalzati i tetti dello 0,22% e dello 0,55% stabiliti dalla legge di bilancio n°234 del 30.12.2021 rispettivamente per integrare il salario accessorio e favorire le progressioni verticali in deroga agli accessi esterni, che hanno avuto sinora una applicazione parziale e comunque insufficiente, tenuto conto della riclassificazione del personale operante nel sistema dell'istruzione in capo agli enti locali. Va ribadita comunque la necessità di ampliare i margini finanziari per il comparto delle Funzioni Locali, derogando al tetto previsto per il trattamento accessorio dall'art.23 comma 2 del Decreto Madia n° 75/2017.

2) Con sempre maggiore urgenza, emerge la necessità di consentire alla Polizia Locale di acquisire un proprio status giuridico ed economico che consenta, da un lato, di adeguare le esigenze ordinamentali-contrattuali del Settore con le relative tutele previdenziali e al notevole ampliamento di compiti e delle funzioni di ordine pubblico a cui è stato soggetto negli anni; dall'altro, di fare in modo che il trattamento economico dei lavoratori della P.L. non gravi esclusivamente sul Fondo salario accessorio. A tale scopo va richiesta un'apposita norma che inserisca i proventi dell'art.208 del Codice della Strada fra le leggi che non concorrono ai limiti imposti dalla Legge Madia.

Superare le discriminazioni fra settore pubblico e privato per quanto concerne caregiver e lavoratori fragili

3) Non da ultimo, la questione dei caregiver e dei lavoratori fragili. Le discriminazioni fra settore pubblico e privato non hanno alcuna ragione d'essere – come abbiamo più volte rilevato con le note inviate alle autorità competenti - e vanno pertanto superate. Al tempo stesso, finita l'emergenza covid, è tempo di mettere ordine alla proliferazione e alla stratificazione di leggi e provvedimenti aventi forza di legge sul tema, di mettere in atto un profondo riordino, per dar luogo ad una regolamentazione che abbia carattere di stabilità. Tutto ciò è stato oggetto di una nota molto articolata che abbiamo inviato il 7 febbraio scorso al Presidente del Consiglio e ai Ministri per la Disabilità e della Pubblica Amministrazione affinché, in prima battuta, siano emanate urgenti specifiche disposizioni per far sì che i lavoratori pubblici che si trovano in condizioni di fragilità (lavoratori in condizioni di cui all'articolo 3 comma 3 della Legge n.104 del 1992) nonché i lavoratori pubblici che assistono familiari in condizioni di gravità, possano continuare a svolgere, in via continuativa, la prestazione lavorativa in modalità agile, sempre che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

LA LEGGE DI BILANCIO 2024 E IL DECRETO MILLEPROGHE

Secondo anticipazioni, coi rinnovi dei CCNL pubblici sono previsti aumenti medi di 170 €, ma è stato calcolato che l'inflazione abbatte i salari del 15%

Secondo alcune anticipazioni, coi rinnovi dei CCNL pubblici sono previsti aumenti medi di 170 euro, ma è stato calcolato che l'inflazione abbatte i salari del 15%. Questo è il punto nevralgico. Da come la raccontano i media, sembra addirittura che nel 2023 l'indice sia sceso, e di molto, rispetto all'anno precedente, quando si raggiunse il picco del +11,6%. La

verità, al contrario, è che la crescita dei prezzi dei beni di consumo è stata soltanto più lenta: 5,7% rispetto all'8,1% del 2022. Ma questo è dovuto, in assoluto, alle minori tensioni sui prezzi dei beni energetici (+1,2%, da +50,9% del 2022).

La verità ce l'ha raccontata il presidente dell'Unione nazionale consumatori Massimiliano Dona: "L'inflazione media al +5,7% in Italia significa che nel 2023 una coppia con due figli ha speso 1.608 euro in più rispetto al 2022, di cui 147 euro per abitazione, elettricità e combustibili, 153 per trasporti, 777 per mangiare e bere".

Purtroppo, il cosiddetto patto trimestrale anti-inflazione stretto dal Governo con alcune catene di distribuzione alla fine dello scorso settembre è stato una goccia nell'oceano. Più un'operazione di facciata che un concreto aiuto alle famiglie. Intanto, secondo quanto rilevato dall'Osservatorio Nazionale Federconsumatori, nel 2024 si prospetta un aggravio di + 1.011,26 euro annui sui conti di ciascuna famiglia. Un andamento al rialzo trainato, ancora una volta, dall'aumento dei prezzi dei beni energetici, soprattutto sulla spinta del gas, anche

alla luce dell'eliminazione dello sconto sull'IVA e sugli oneri di sistema, nonché a causa del passaggio al mercato libero, dove le tariffe sono mediamente più care di quelle fino ad oggi garantite sul mercato tutelato. Non mancano, poi, i rincari in campo alimentare, della ristorazione, dei trasporti, dell'assicurazione auto e del servizio idrico e di smaltimento rifiuti, delle tariffe e imposte locali.

Come se non bastasse, ci troviamo di fronte a una serie di tasse e imposte aggiuntive, meno agevolazioni sulla casa e a numerosi incentivi che vengono meno. La scelta del Governo di destinare la maggior parte delle risorse della Legge di Bilancio 2024 alla conferma del taglio del cuneo contributivo si ripercuote sulla generalità dei contribuenti, che potranno beneficiare di un numero inferiore di contributi pubblici.

Ci troviamo di fronte a una serie di tasse e imposte aggiuntive, meno agevolazioni sulla casa e a numerosi incentivi che vengono meno

Gli interventi più eclatanti sono il notevole ridimensionamento del bonus bollette, la quasi cancellazione del bonus trasporti, la proroga di soli tre mesi del bonus elettrico e l'eliminazione totale del bonus acqua potabile. Ciò non toglie che vi sia anche qualche novità positiva, ma sostanzialmente si tratta di disposizioni molto marginali, riguardando un ristretto numero di persone.

Alla fin dei conti, non ci resta che piangere, riprendendo il titolo di un famoso film. Anche perché la Legge di Bilancio 2024 ci dà ben pochi motivi per sperare in un prossimo futuro migliore. Eravamo tutti molto perplessi nell'ascoltare gli ottimistici proclami del governo, mesi addietro. Poi, man mano che la legge ha preso corpo, ci siamo accorti che la massima aspettativa era quella di conservare almeno in parte le misure incentivanti del 2023.

La manovra 2024 ha introdotto diverse strette sui prepensionamenti per medici e infermieri, insegnanti scuole materne ed elementari, ufficiali giudiziari e dipendenti degli enti locali

Ne è uscita fuori una Legge di Bilancio rabberciata, che non avvia nuove politiche né per il lavoro, né per l'industria, che assegna risorse insufficienti a sanità, scuola, enti locali e pubblica amministrazione nel suo complesso per il mantenimento dei rispettivi livelli di servizio e che ha combinato un mezzo disastro sul piano pensionistico. Su quest'ultimo aspetto bisogna soffermarsi. La manovra 2024 ha introdotto diverse strette sui prepensionamenti per medici

e infermieri, insegnanti delle scuole materne ed elementari, ufficiali giudiziari e dipendenti degli enti locali. Chi tra di loro ha versato contributi negli anni tra il 1981 e il 1995, e nel 2024 va in pensione anticipata (o di anzianità), si ritroverà con un assegno più basso che se

l'avesse fatto nel 2023. Comunque, come preannunciato, sono state esentate le pensioni di vecchiaia (67 anni di età e 20 di contributi). Per i medici, in particolare, ci sarà la possibilità di migliorare la situazione continuando a lavorare dopo aver raggiunto i requisiti per la pensione di anzianità (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne): chi resterà al lavoro per altri tre anni compenserà del tutto il taglio imposto dal governo. Sostanzialmente bisognerà lavorare di più e ritardare quindi la quiescenza. Ciò sorprendentemente riguarda anche i giovani, per i quali il sistema di calcolo contributivo dovrebbe essere in grado di garantire la sostenibilità finanziaria a prescindere dall'età di uscita.

Quota 103 (62 anni e 41 anni di contributi) è stata fortemente depotenziata: la pensione viene calcolata con il sistema contributivo, non più con il misto (valido sino allo scorso anno); fino a 67 anni l'importo massimo della pensione non potrà eccedere il valore pari a quattro volte il trattamento minimo Inps (2.394€ lordi al mese), mentre sino allo scorso anno il limite era cinque

Quota 103 è stata fortemente depotenziata: la pensione viene calcolata con il sistema contributivo, non più con il misto

volte il trattamento minimo Inps (cioè 2.839€ al mese); la prestazione decorre dopo sette mesi (erano tre lo scorso anno) dalla maturazione dei requisiti per i lavoratori del settore privato e nove mesi (erano sei lo scorso anno) per i lavoratori dipendenti del pubblico impiego.

La legge n. 213/2023 ha rinnovato per il 2024 l'Ape sociale per le categorie più deboli, ma il requisito anagrafico è salito da 63 anni a 63 anni e 5 mesi, invariato quello contributivo pari a 30 anni (36 anni per le attività «difficoltose e rischiose»). Nuove restrizioni anche per Opzione Donna, a cui potranno accedere le lavoratrici con 61 anni (un anno in più rispetto allo scorso anno) e 35 anni di contributi raggiunti entro il 31 dicembre 2023.

Ancora in fase di conversione in legge, il D.L. n. 215/2023 dispensa delle proroghe:

- Per i lavoratori socialmente utili al fine di favorire l'assunzione a tempo indeterminato, anche in deroga alla dotazione organica e a tutti i vincoli finanziari in materia di assunzioni.
- Per la regolarizzazione delle posizioni contributive relative alle gestioni previdenziali esclusive e per i fondi per i trattamenti di previdenza, i trattamenti di fine rapporto e i trattamenti di fine servizio, amministrati dall'INPS, cui sono iscritti i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche.
- Per l'accesso alla carriera di segretario comunale e provinciale con procedure semplificate.
- Per gli incarichi di vicesegretario comunale.

- Per gli uffici giudiziari di continuare ad avvalersi dei servizi forniti dal personale comunale ivi distaccato o comandato.

ELEZIONI RSU 2025 E LA CAMPAGNA TESSERAMENTO

Nel 2024 ci apprestiamo ad affrontare la campagna per le Elezioni RSU che si terranno il prossimo anno. Dunque, da qui a dicembre, le Strutture territoriali dovranno impegnarsi nella raccolta delle deleghe, accertandosi, come sempre, che siano compilate nel pieno rispetto delle norme e che siano certificate correttamente da parte degli enti. Sarebbe

Ci apprestiamo ad affrontare la campagna per le Elezioni RSU: da qui a dicembre, le Strutture territoriali dovranno impegnarsi nella raccolta delle deleghe

assurdo vanificare tutti gli sforzi che facciamo per acquisire nuovi iscritti per colpa di una distrazione o di una “dimenticanza”. Non possiamo permetterci di disperdere nulla se vogliamo mantenere la rappresentatività e, come auspico, aumentare ulteriormente la nostra forza. Una forza che si basa soprattutto sul rapporto diretto e costante che manteniamo coi lavoratori, coi quali abbiamo stretto un legame di cui siamo orgogliosi e che non trova eguali nei sindacati Confederali. Proprio per questo, riusciamo di anno in anno ad incrementare le iscrizioni, anche se sull’altro piatto della bilancia pesano i pensionamenti e altre “vie di fuga”.

L’aspetto fondamentale è quello di riuscire ad avvicinare i lavoratori non sindacalizzati e in particolare i giovani, le cui assunzioni avvengono perlopiù a tempo determinato. E’ naturale che la mancanza di prospettive di certezza sul lavoro costituisca, per essi, un disincentivo importante. Comunque sia, pur con tutte le difficoltà del caso, c’è molto da lavorare sull’esistente, non solo per continuare a distinguerci dagli altri sindacati, ma soprattutto per stimolare le persone assunte più recentemente ad uscire dall’individualismo, per vivere la propria esperienza lavorativa in maniera piena e partecipata.

RAPPORTI CON CISAL

In qualità di nostra confederazione di riferimento, la CISAL svolge un ruolo di più ampio respiro politico che deve essere mirato ad una sollecitazione costante dei massimi organismi istituzionali, a cominciare dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, per supportare tutte le nostre richieste a carattere legislativo a cui ho fatto cenno in precedenza, senza alcun compromesso coi partiti.

Siamo orgogliosi della nostra autonomia politica, perché in tal modo siamo più credibili e concreti nel perseguire quello che è il nostro unico obiettivo: sostenere gli interessi collettivi dei lavoratori.

Ora che ci stiamo avviando verso la nuova tornata contrattuale, CISAL dovrà essere al nostro fianco per rafforzare la nostra posizione di unico sindacato dedito ai lavoratori degli enti locali, nonché ovviamente al settore Igiene Ambientale, assumendo una posizione netta nei confronti di un Governo che, alla prova dei fatti, sta mortificando il mondo del lavoro pubblico in generale e quello delle Funzioni Locali in particolare.

La nostra Confederazione di riferimento dovrà quindi muoversi verso una duplice direzione: la salvaguardia del pubblico impiego nell'ambito degli enti locali e un'azione incisiva per consentire agli enti stessi di acquisire maggiori margini di manovra, sia nei confronti dei propri lavoratori che dei servizi resi ai cittadini.

SETTORE IGIENE AMBIENTALE

Il settore I.A. è un comparto economico/industriale che sta acquisendo sempre più rilevanza, anche in conseguenza a quanto previsto dalla "Rivoluzione verde e Transizione ecologica" del PNNR

Per dare contezza a tutti voi di quanto sta avvenendo nel settore Igiene Ambientale, questo è un comparto economico/industriale che sta acquisendo sempre più rilevanza, anche in conseguenza a quanto previsto dalla Missione 2 - "Rivoluzione verde e Transizione ecologica", del PNNR, che si prefigge di colmare le lacune strutturali che ostacolano il raggiungimento di un nuovo e migliore equilibrio fra natura, sistemi alimentari, biodiversità e circolarità delle risorse, in linea con gli obiettivi del Piano d'azione per

l'Economia Circolare varato dall'UE, puntando in particolare a migliorare la capacità di gestione efficiente e sostenibile dei rifiuti e il paradigma dell'economia circolare, rafforzando le infrastrutture per la raccolta differenziata, ammodernando o sviluppando nuovi impianti di trattamento, colmando il divario tra Nord e Sud del Paese e realizzando progetti altamente innovativi per le filiere strategiche.

Dunque, alla base di tutto, c'è lo sviluppo dell'impiantistica e della logistica. Obiettivi che, di per sé, i Comuni non sono in grado di raggiungere per l'eterna carenza di fondi disponibili. Anche le iniziative consortili da essi prese negli anni passati hanno dato scarsi risultati. Nella gran parte si tratta di imprese che hanno raggiunto deficit molto elevati nella maggioranza assoluta dei casi, quasi impossibili da sanare. Ecco allora l'intervento dei grandi gruppi –

come IREN, HERA e A2A – che le rilevano, pur rimettendoci all’inizio, ma con l’intento di espandere la loro base territoriale e incrementare, in prospettiva, il volume d’affari.

Sono gruppi che hanno molteplici interessi oltre a quello dell’Igiene Ambientale e che hanno alle dipendenze migliaia di lavoratori, con l’intendimento, nel prossimo futuro, di incrementare ulteriormente questa base, di pari passo con l’aumento degli investimenti. L’obiettivo più elevato, quello di riciclare al 100% i rifiuti, richiede tutto ciò, e questa è una strada maestra dalla quale non si torna più indietro.

Come sindacato, dobbiamo adattarci al percorso evolutivo del Settore, per capirne le dinamiche e saperci confrontare con manager molto accreditati

Da parte nostra, come Sindacato, si tratta di adattarci a questo percorso evolutivo, per capirne le dinamiche e saperci confrontare con manager molto accreditati, partendo da una maggiore preparazione culturale complessiva e da un cambio di mentalità, per far capire ai lavoratori che l’obiettivo di migliorare progressivamente le condizioni di lavoro è solo uno dei tanti da perseguire.

Ad esempio, come ricorderete, nel Festival della Salute e Sicurezza sul lavoro indetto dalla Fondazione Rubes Triva nel giugno scorso ad Urbino, presentai una relazione incentrata sul problema della frammentazione del ciclo produttivo che è fra i più scottanti, perché genera tutta una serie di ricadute negative sulle aziende e i lavoratori che superano ampiamente i benefici teorici in termini occupazionali che la frammentazione può determinare. Infatti, l’art.86 del nuovo Codice degli Appalti comporta quasi sempre subappalti con gare al massimo ribasso, la cui aggiudicazione è spesso appannaggio di società multiservizi, che fanno riferimento a CCNL diversi da quelli dell’Igiene Ambientale, assolutamente peggiorativi per il personale. Il problema resta vivo e urgente e, visto che nessuno si sta muovendo per risolverlo, dovremmo cominciare a studiare delle possibili soluzioni.

Manteniamo una presenza costante in tutti i luoghi nevralgici del Settore, a cominciare dagli enti bilaterali: Fondo Fasda, Previambiente, Fondazione Rubs Triva

Altro punto rilevante del discorso sulla tutela dei lavoratori è la costante presenza che manteniamo in tutti i luoghi nevralgici del Settore, a cominciare dagli enti bilaterali, quali il Fondo Fasda, che predispone piani sanitari ad hoc i cui oneri sono a carico delle aziende, Previambiente, che opera nel campo delle pensioni integrative, Rubes Triva fondazione che si occupa della salute e sicurezza, Fondo di sostegno al reddito di recente

costituzione presso l’Inps; come FIADEL, è sempre opportuno ricordarlo, siamo presenti nei rispettivi CdA e Comitati.

Alla luce di quanto sin qui esposto, si comprenderà il motivo per cui FIADEL ha avuto la necessità di impostare con le altre sigle sindacali rappresentative un rapporto di alto profilo, senza gelosie o prevaricazioni di sorta. La testimonianza diretta della bontà di questa scelta è il percorso che abbiamo avviato tutti insieme e faticosamente raggiunto per concordare con tutte le parti datoriali un Contratto di Settore, che fino a qualche anno fa sembrava un sogno impossibile ed ora costituisce una pietra miliare nella storia del settore, per i grandi passi avanti che gli permette di fare. Al momento, però, la situazione si è cristallizzata, tanto che una delle sezioni più importanti del nuovo contratto – la classificazione del personale – dovrà essere differita alla futura trattativa.

Altra questione di stretta attualità è quella concernente il rinnovo delle RSU. Stanti le note difficoltà nella rilevazione della rappresentatività a doppio dato si sta pensando ad accantonare l'election day, per decidere di farle dove si ritiene opportuno a livello aziendale mentre l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è

RSU: viste le note difficoltà nella rilevazione della rappresentatività a doppio dato si sta pensando ad accantonare l'election day

auspicabile andare ad elezione in ogni azienda per ovvie ragioni dovute alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Ma in tale prospettiva dovremo essere in grado di individuare le persone preparate in quanto chi va a sedersi ai tavoli ha un ruolo molto rilevante e strategico.

Naturalmente, l'Attivo FIADEL che svolgeremo nei giorni del Consiglio avrà il compito di assumere posizioni precise e definitive sia sul discorso delle RSU sia sulla chiusura di questa tornata contrattuale, ponendo sin da ora le basi per rilanciare tutte le proposte che non hanno potuto essere recepite in questa fase, nel rispetto degli impegni assunti nei confronti dei lavoratori.

PROGETTI PER IL SETTORE PRIVATO

Non meno rilevante è l'azione che stiamo svolgendo, tramite FIADEL SP, per rafforzare la nostra posizione di sindacato di riferimento anche per il Settore Privato. In questi anni la rete dei rapporti con parti datoriali di rilevanza nazionale è stata progressivamente sviluppata e consolidata, coinvolgendo in particolar modo Federsicurezza, Confinnova e Ateca.

Dalla contrattazione con tali realtà sono nati gli enti bilaterali Opicert, Ebinail, Ebiap e Ebinasp, che sono gli strumenti finalizzati a portare al massimo livello i servizi di welfare da erogare ai lavoratori.

FIADEL SP, nell'essere non solo parte costituente ma soprattutto parte attiva e protagonista dei progetti in corso, ha acquisito una maggiore affermazione nello scenario sindacale del mondo privato, arrecando numerosi vantaggi alle varie categorie di lavoratori interessati. Infatti, siamo riusciti fino ad oggi a sottoscrivere contratti nazionali competitivi, anche sul piano

In questi anni la rete dei rapporti con le parti datoriali è stata sviluppata e consolidata, coinvolgendo in particolar modo Federsicurezza, Confinnova e Ateca

economico, che siano realmente adottati da tutte le aziende, ed in particolare dalle piccole e medie, in quanto finalizzati a favorire maggiore dinamismo aziendale e al tempo stesso a dare più garanzie ai lavoratori.

Pertanto, siamo compiaciuti del fatto di essere riusciti ad avviare una svolta epocale nei rapporti fra sindacati e imprese, superando le vecchie logiche dei sindacati Confederali, che vanno in direzione esattamente opposta alla nostra, nonché delle associazioni datoriali di maggiore influenza sul mondo del lavoro privato, cominciando ad abbattere il muro che divide la classe lavoratrice dagli imprenditori, per favorire il più possibile il dialogo alla ricerca di interessi comuni da coltivare.

CONCLUSIONI

I ringraziamenti che rivolgo a tutti non sono mai sufficienti per attestare la qualità e la quantità del lavoro che svolgete tutti i giorni. Per questo, le mie conclusioni potrebbero risolversi in una semplice frase: continuate a fare quello che avete sempre fatto, con lo stesso entusiasmo e la stessa convinzione!

C'è però un punto che vorrei evidenziare: nel corso della videoconferenza che abbiamo tenuto a gennaio per dibattere sulla nostra Piattaforma, è emersa da più parti l'esigenza di mettere in comune le esperienze, con particolare riferimento ai contratti decentrati, perché possono dare degli spunti interessanti alle singole Segreterie e, nel complesso, dare una percezione chiara delle diverse problematiche che attraversano gli Enti Locali.

La Segreteria Generale è ovviamente disponibile a fare da trait d'union e già nel corso della richiamata riunione ha dato la disponibilità a costituire una banca dati ad uso di tutti, purché i Territori si diano da fare nell'inviare la documentazione, non solo quella dei CCDI sottoscritti ma altresì di tutto ciò possa tornare utile diffondere a livello nazionale.

Da parte nostra, il nuovo obiettivo è quello di coinvolgere ANCI, UPI e Conferenza delle Regioni nel programma di cui ho parlato all'inizio, di valorizzare il nostro ruolo di unica Organizzazione Sindacale a sostegno del mondo degli Enti Locali. E' sin troppo evidente che c'è un legame a doppio filo fra gli Enti e i propri dipendenti: il benessere di questi ultimi è legato a quello dei rispettivi datori di lavoro. Dunque, concertare le iniziative, penso in particolare a quelle a carattere legislativo, sarebbe una svolta importantissima, che aprirebbe anche nuovi scenari per l'attività sindacale. Soprattutto ora che sta partendo la Campagna RSU 2025.

Stiamo rosicchiando sempre più terreno ai confederali e questo è un fatto che dà fastidio. Del resto, più si acquista visibilità, più crescono le invidie. Non ce ne curiamo, ma dobbiamo essere consapevoli che stiamo entrando in una fase molto delicata, dove tutte le altre sigle ci daranno battaglia per strapparci i consensi. Perciò, bisogna muoversi tempestivamente, essere sempre più presenti nei luoghi di lavoro e mantenere un rapporto più stretto coi singoli lavoratori.

Tutti i discorsi fatti sinora, naturalmente, valgono pure a livello di Igiene Ambientale, per quanto sia una realtà con dinamiche e controparti del tutto diverse, anche per quanto concerne le relazioni con gli altri sindacati. Il comune denominatore è perseguire il benessere dei lavoratori con una duplice azione orientata da un lato a migliorare i contenuti contrattuali e dall'altro ad affrontare le specifiche situazioni emergenti in ambito locale. Facile a dirsi, molto più difficile a farsi. Ma forti dell'esperienza, della competenza e delle motivazioni che tutti noi abbiamo, sapremo affrontare con fiducia le nuove sfide.

Per questo, auspico che fra le Segreterie FIADEL e CSA di tutta Italia vi siano sinergie più strette, per aiutarsi vicendevolmente, dando ai lavoratori la sensazione di coesione e coerenza e di piena autonomia politica. Dunque, tanto FIADEL quanto CSA dovranno proseguire insieme sulla strada della diversificazione, del dialogo personale e continuo con la base dei lavoratori, del confronto diretto con le parti datoriali, senza piegarci a logiche di sistema.

Con questo auspicio, auguro a tutti Voi un buon proseguimento di lavoro.

Francesco Garofalo