



CGIL
Non ti lasciamo solo

CGIL in Comune INFORMA

n. 6/2021

Estate calda, caldissima per le vertenze

Il 14 giugno la **RSU** ha chiesto che la Prefettura avvi la procedura di “raffreddamento” per il **Servizio Casa**.

Nonostante le lavoratrici e i lavoratori assegnati a tale ufficio abbiano posto all’attenzione dell’Amministrazione, tramite la **RSU**, le criticità del Servizio fin dallo scorso mese di maggio, niente di concreto è stato fatto fino ad oggi.

E pensare che le criticità non sono di poco conto:

- mancanza di un Dirigente responsabile del Servizio Casa;
- carenza di personale di categoria C e D per sostenere le procedure di emissione di Bandi online e le successive operazioni di istruttoria delle richieste;
- assegnazione di personale per l’istruzione e la rendicontazione del bando per il contributo a sostegno del pagamento dell’affitto;
- assegnazione di personale per la gestione degli sfratti che ripartiranno dal mese di agosto 2021.

Non solo non sono arrivate risposte, ma l’Amministrazione ha deciso di dare corso ad un nuovo bando per l’assegnazione di contributi di affitto che va a sommarsi sul pregresso, costituito dalla mancata erogazione dei contributi per l’anno 2020 per ammontano a 2.600.000 euro.

Come potete capire la situazione è diventata insostenibile per le colleghe ed i colleghi che lavorano all’Ufficio sottoposti a carichi di lavoro eccessivi e, comunque, impegnati a non creare disagi a cittadini che sono, in oggettiva, difficoltà.

Ma sarà la sola vertenza “calda” di questa estate che si annuncia molto calda?

Ad oggi mancano risposte, anche, per altri Uffici comunali. Per esempio, l’anagrafe e lo stato civile, le biblioteche e gli archivi, i quartieri e tanti altri settori che sono in sofferenza.

La **FP Cgil** come sempre sarà al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Firenze a chiedere un cambio di passo all’Amministrazione con **concorsi subito!**

Firenze, 21 giugno 2021

**FP
CGIL**
CONSULT

Per orientarti in materia previdenziale.
Per la tua pensione o per quella integrativa, per i tuoi
periodi di disoccupazione, o il riscatto degli anni di laurea
fissa un appuntamento telefonico
con i consulenti FP CGIL

**DUBBI
SULLA TUA
POSIZIONE
CONTRIBUTIVA?**

**VUOI SAPERE
COME SARÀ
CALCOLATA LA
TUA PENSIONE?**

www.fpcgil.it/consult



Una “rivoluzione gentile” con tanti dubbi

Il ministro Brunetta ha definito “una rivoluzione gentile” (La Repubblica, 30 maggio 2021) gli interventi varati dal Governo Draghi nelle ultime settimane in vista dell’arrivo dei finanziamenti europei legati al NextGenerationEU.

E c’è la sua firma sul decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia. (21G00093).

Il decreto è stato “spulciato” dalla Segreteria nazionale della **FP Cgil**, rilevando una serie di criticità significative, per quel che riguarda la Pubblica Amministrazione.

Vediamo le più significative:

a) l’articolo 1 (“Modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l’attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche”) istituisce un servizio centrale per il PNRR presso il MEF, il quale, con le singole Amministrazioni, dovrà verificare se le **spese per le assunzioni** del personale, specificamente destinate a realizzare i progetti europei, sono coerenti con i criteri di ammissibilità di tali spese. Spese che possono essere legate a contratti di lavoro a tempo determinato o collaborazioni per un periodo anche superiore a 36 mesi con una clausola di risoluzione unilaterale da parte della Pubblica Amministrazione in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al singolo soggetto. La **FP Cgil** ha fatto presente che:

- la proroga prevista per tali contratti ha durata fino alla data del 31 dicembre 2026 portando la durata del contratto a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione oltre i 36 mesi e fino a cinque anni;
- l’unilateralità della risoluzione contrattuale è legata ad una valutazione fatta dalla stessa Amministrazione che non è coerente con i principi stabiliti dalla legge e dalla contrattazione. Infatti la valutazione può incidere sicuramente sul trattamento economico nella verifica annuale, ma solo dopo una reiterata valutazione negativa può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

b) *è prevista una* clausola con la riserva del **40%** dei posti in caso di bandi per l’assegnazione di contratti a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni specifica per il personale che ha maturato un contratto a tempo determinato con tali modalità per almeno 36 mesi. La **FP Cgil** ritiene che sarebbe il caso di specificare che la riserva di posti si effettua nell’ambito di quelli comunque disponibili all’accesso dall’esterno a fine di evitare l’ennesimo conflitto tra lavoratori già in servizio che possono accedere sia alla riserva fino a un massimo del 50% dei posti banditi per concorso pubblico, ovvero a un concorso riservato fino a un massimo del 30% dei posti disponibili;

c) si antepone allo svolgimento della prova scritta la valutazione dei titoli. A seguito di detta procedura, in caso di parità di punteggio si preferisce il candidato più giovane;

d) tutta la procedura di selezione dei profili professionali e di individuazione delle diverse specializzazioni nonché degli ambiti territoriali è assegnato ad un decreto del Ministro della pubblica amministrazione sentito la conferenza unificata, **senza prevedere** il confronto con le organizzazioni sindacali seppure il decreto legge faccia riferimento all’equiparazione di trattamento economico fondamentale e accessorio del profilo di area terza posizione economica F3 del contratto collettivo nazionale delle funzioni centrali sezione Ministeri. La **FP Cgil** ritiene che sia opportuno entrare nel merito della questione;

e) l’articolo 3 nel confermare che il personale è inquadrato in almeno tre aree stabilisce che: la contrattazione collettiva individua, una ulteriore area per l’inquadramento del personale di elevata qualificazione; che all’interno delle aree vengono istituite fasce di merito cui si accede con progressioni secondo principi selettivi in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell’attività svolta e dei risultati conseguiti; fatta salva la riserva del 50% dei posti disponibili per l’accesso dall’esterno, sono possibili le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. Infine, i limiti di spesa previsti dall’articolo 23 comma due del decreto legislativo 75 del 2017 possono essere superati secondo criteri e modalità da definire nell’ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti

delle risorse finanziarie destinate a tale finalità. **L'intero testo, per come è formulato, interviene nelle prerogative della contrattazione collettiva.** Per la **FP Cgil** rappresenta una grave lesione delle funzioni sindacali. In particolare, la selettività nelle progressioni tra le aree sembra richiedere al dipendente titoli di studio aggiuntivi rispetto a quelli richiesti ai concorrenti esterni, prefigurando così addirittura una **penalizzazione** degli interni rispetto agli esterni pur in possesso dello stesso titolo di studio. Lo stesso superamento dei limiti di spesa, per come è scritto, appare più finalizzato a consolidare quanto già oggi accade in applicazione del ccnl 2016/2018 relativamente alle risorse rese disponibili dalla contrattazione collettiva che non rientrano nei tetti imposti. Per questo sarebbe utile scrivere in maniera più chiara e netta che la contrattazione collettiva può utilizzare risorse oltre i limiti imposti dalla norma del 2017;

f) l'articolo 4 contiene la riforma del Formez che diventa un'Agenzia di supporto per le riforme e la diffusione dell'innovazione amministrativa. Il Formez diventerà una vera e propria agenzia di reclutamento nel pubblico impiego nonché assistenza tecnica nello sviluppo del processo di digitalizzazione. Ad esso vengono assegnate le finalità di analisi studi e ricerca dei processi di implementazione dell'utilizzo delle risorse del PNRR destinate in particolare alle Amministrazioni regionali e locali;

g) l'articolo 6 introduce una nuova pianificazione strategica, *il Piano integrato di attività e organizzazione* che dovrà comprendere: gli obiettivi programmatici e strategici (150/09); la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo (lavoro agile, formazione, aggiornamento professionale anche legata alle progressioni di carriera); il reclutamento e la valorizzazione delle risorse interne (progressioni tra aree diverse); la trasparenza e anticorruzione (L.190/12); la semplificazione procedurale; le azioni volte all'accessibilità da parte dell'utenza; le azioni per la parità di genere anche riguardo alla composizione delle commissioni d'esame;

h) l'articolo 9 dà la possibilità a regioni ed enti locali a valere su un fondo di 165 milioni di euro di conferire 1.000 incarichi di collaborazione a professionisti ed esperti.

Concludendo la **FP Cgil** ha individuato due rilevanti criticità. La prima è che il governo è intervenuto, per l'ennesima volta, su materie relative alla contrattazione **senza un confronto preventivo con i Sindacati**; la seconda è rappresentata dalle **deroghe al rapporto di lavoro** (per la specificità delle assunzioni a valere sul PNRR) che, se non perimetrare, possono creare **precedenti incompatibili** con la disciplina pubblicistica.

La **FP Cgil** si farà promotrice di molti emendamenti in fase di conversione del decreto legge, in compagnia delle altre organizzazioni sindacali, al fine di migliorare il testo.

Roma, 21 giugno 2021



Gli effetti della pandemia in Italia

Il Presidente della **Fondazione De Vittorio**, **Fulvio Fammoni**, ha pubblicato un interessante articolo sugli effetti della pandemia nel nostro paese sul sito .

Ne riportiamo ampi stralci:

“Le prime previsioni Istat relative agli effetti della pandemia sulla **demografia** in Italia prevedevano già all’inizio del 2020 effetti molto gravi. La successiva realtà è stata ancora più pesante di quanto allora previsto. Il totale dei **residenti** in Italia continua da tempo a diminuire. Al 1° gennaio 2021 la popolazione residente è di 59 milioni 259 mila con un calo di ben 384 mila persone su base annua. Un calo impressionante e questa tendenza non tiene ancora conto del drammatico protrarsi dei diversi effetti pandemici nel 2021. La **crisi demografica** era già precedentemente legata a fattori come: saldo naturale negativo, crescente numero di italiani che emigrano, calo dell’immigrazione. L’effetto virus è stato un drammatico moltiplicatore. Il picco di popolazione residente ha raggiunto nel 2014 oltre 60 milioni di residenti, da allora è calato di 1 milione e 88 mila unità, di cui come detto, ben 384 mila solo nello scorso anno. Pur rimanendo l’Italia uno dei paesi più longevi al mondo, la diminuzione è impressionante e purtroppo, sulla base dell’andamento della pandemia in questa prima parte del 2021, la curva continuerà, creando il paradosso di un paese che continua ad invecchiare mentre cala l’aspettativa di vita.”

E aggiunge: “... un dato di fondo è quello della **natalità** che nel 2020 vede ridursi le nuove nascite a sole 404 mila. In 12 anni si è passati dal picco di 577 mila nati, al dato attuale con un calo di ben il 30%.”

Il processo di denatalità “è infatti legato, come negli anni precedenti, al processo di invecchiamento della popolazione in età feconda ma, nel 2020 soprattutto, ad una contrazione di fiducia legata alle aspettative nel futuro. La natalità in Italia segna infatti picchi particolarmente negativi (questo è un riferimento importante) in occasione dei periodi di crisi, come verificabile oltre che nel 2020, nel 2008. L’aggravamento di scenari sanitari, economici, sociali, dell’occupazione e quindi della fiducia nel futuro, hanno infatti sempre giocato un ruolo fondamentale nelle scelte delle persone e delle famiglie.”

E **per il 2021** cosa dobbiamo aspettarci? “Il primo resoconto formale relativo al mese di gennaio è preoccupante e segnala la caduta della frequenza di nascite sotto la soglia simbolica delle 1.000 unità giornaliere (erano 1.159 a gennaio 2020). Un mese può rappresentare un dato occasionale ma, tenendo conto che anche il 2020 si era chiuso con una variazione particolarmente negativa a novembre e dicembre, cioè i mesi nei quali il fattore di perdita di fiducia legato alla pandemia registra i primi possibili effetti sui possibili concepimenti, la risposta purtroppo è sì.”

Inoltre l’altro elemento fondamentale è l’**aumento dei decessi**. Aumento che ha portato la riduzione dell’aspettativa di vita. “Da una speranza di vita di 83,2 anni alla nascita e di 20,8 anni dal 65° anno di età si stimava, all’inizio della pandemia, un calo fra 6 mesi ed 1 anno. Il dato finale è peggiore: si sono persi in media oltre 14 mesi di sopravvivenza nel corso del 2020, scendendo ad 82 anni dalla nascita, tornando ad un valore analogo a quello del 2012.”

E infine le **migrazioni** che sono state un elemento importante per contenere il calo della popolazione. “... le barriere imposte all’ingresso e le limitazioni ai movimenti, hanno fatto diminuire ulteriormente un fenomeno già in calo. Le iscrizioni anagrafiche dall’estero per trasferimento di residenza si sono ridotte del 34% rispetto al 2019; le cancellazioni del 21%. Il saldo migratorio netto con l’estero risulta quindi, nello scorso anno, la metà di quello del 2019. Al 1° gennaio 2021, i residenti stranieri in Italia ammontano a circa 5 milioni, in calo di 4 mila unità rispetto all’anno prima.”

Quale futuro, quindi, si prospetta per l’Italia? “Tutte le disuguaglianze con la pandemia si sono accentuate e parallelamente molti dei progressi degli ultimi anni sono arretrati. Si è finora parlato specificamente del tema demografico e della priorità salute, ma gli indicatori registrano un **aumento della povertà, un calo degli occupati, una fortissima preoccupazione per la disoccupazione futura, un aumento dell’abbandono scolastico** e così via. Quindici mesi di pandemia incidono fortemente sul delicato capitolo delle relazioni sociali che registra già un cambiamento nel modo di pensare e di comportarsi delle persone, sulla base del peggioramento delle condizioni materiali, delle insicurezze e delle paure con aumento di rabbia e insofferenza.”

Possiamo fare qualcosa per cambiare questa situazione? Sì, certo. Cambiando, innanzitutto, il modo di vedere i problemi. “Innanzitutto indagando i problemi in modo nuovo. “Finalmente nel monitorare le condizioni dei cittadini si prende a riferimento non solo i principali parametri economici ma anche gli eventuali miglioramenti della qualità della vita, accrescendo così, in modo sostanziale, la valutazione sul

loro grado di benessere (**BES**), che interpreta anche le caratteristiche italiane dal punto di vista sociale, territoriale ed ambientale.”

E sottolinea che “Non si identifica più il tema sviluppo unicamente con il termine crescita, ma si esplicitano i concetti di disuguaglianze e di differenze ancora in parte legati alle diverse estrazioni sociali. Non a caso, nei dodici domini presi a riferimento per costruire il BES, oltre a quello economico, gli elementi fondamentali diventano anche salute, istruzione, lavoro, ecc. La **salute** è definita, con ragione, dimensione fondamentale, alla base del benessere individuale e collettivo e per questo il giudizio rispetto alle scelte passate su sanità e assistenza, è netto e senza appello. **L'istruzione**, la formazione e il livello di competenze sono definiti la chiave di accesso a percorsi ed opportunità altrimenti preclusi per il benessere delle persone. Ma ancora oggi, il livello che i giovani riescono a raggiungere dipende troppo dall'estrazione sociale e dal territorio in cui si vive, mentre aumenta invece l'abbandono scolastico. Il **lavoro** è richiamato come elemento fondamentale all'interno dei vari capitoli del BES, sottolineando il suo valore sociale come fattore essenziale del benessere. Se questi elementi saranno parte fondamentale dei futuri piani nazionali ed europei, diverranno anche elemento chiave per avviare una nuova fase positiva della demografia italiana.”

Quindi lavoro, istruzione, salute, lotta alle disuguaglianze dovranno diventare centrali per ogni progetto di ripresa economica, sociale e culturale. Questi temi saranno al centro dell'azione della **FP Cgil**.

Roma, giugno 2021



SUPERBONUS 110%, UN'OCCASIONE IRRIPETIBILE. Mettiti comodo, ci pensiamo noi!

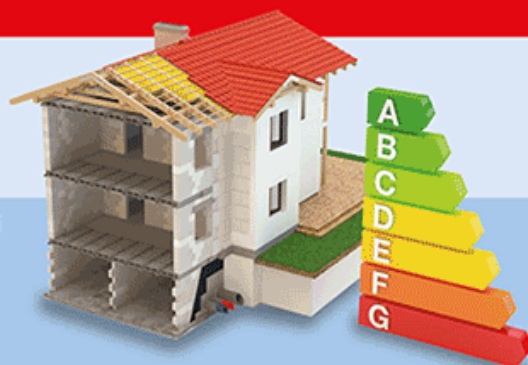
IL **CAAF CGIL** può **ASSISTERTI** e **TUTELARTI** in tutta la procedura diretta a ottenere gli incentivi del Superbonus 110% per gli interventi di efficientamento energetico sulle unità immobiliari entro il 30 giugno 2022, in **COMPLETA SICUREZZA E FACILITÀ**.

Iscriviti alla piattaforma **RILANCIOITALIA2020** (che comprende Professionisti e Imprese certificate, oltre che Istituti di Credito e Compagnie Assicuratrici che hanno aderito all'iniziativa) e, se opterai per lo sconto in fattura e/o per la cessione del credito, verrà organizzato tutto a **COSTO ZERO**.

CGIL

CAAF

Collegati qui alla piattaforma **RILANCIOITALIA2020** o rivolgiti alle sedi **CAAF CGIL** più vicine.



Pagateli un po' di più e per tutte le ore che fanno

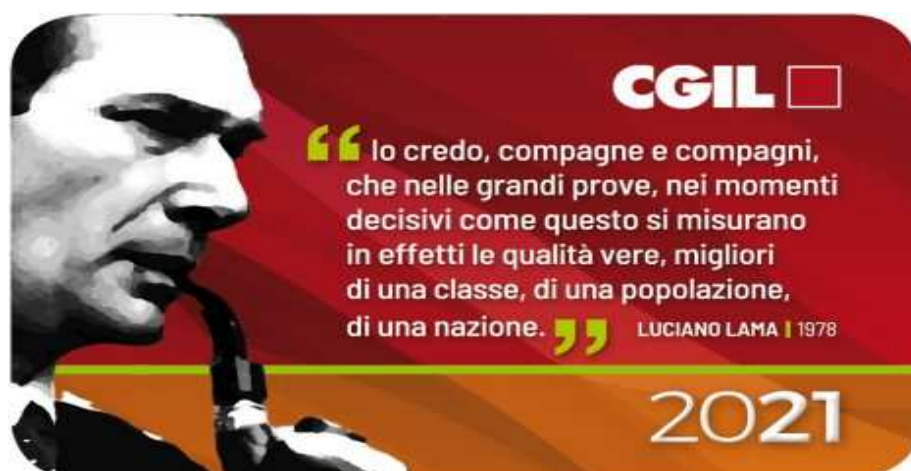
Alcuni giorni fa, nel corso di una trasmissione di informazione televisiva, il segretario generale della **Cgil Maurizio Landini** ha ricordato ad una imprenditrice turistica che, forse, per risolvere il problema degli stagionali che prestano il loro lavoro presso gli stabilimenti balneari, i ristoranti, le discoteche, le strutture ricettive durante i mesi estivi sarebbe buona cosa pagarli “**un po' di più, e di pagare tutte le ore che fanno.**”

L'imprenditrice ribadiva che, secondo lei, il **reddito di cittadinanza** disincentivava il lavoro stagionale. Le parole esatte sono state “... il maledetto reddito di cittadinanza che fa sì che lavorino due giorni in nero e non vogliono nessun tipo di contratto.”. A parte il fatto l'aver riconosciuto, esplicitamente, che molti imprenditori turistici **pagano a nero**, il confronto fra il nostro Segretario e la imprenditrice ha generato un dibattito molto interessante sulla stampa nazionale. Molti sono i giornali che hanno dedicato attenzione al tema. Addirittura un giornale ha organizzato una video inchiesta nelle principali località turistiche italiane. Era ora che si tornasse a parlare di temi del lavoro e dei diritti dei lavoratori.

Cosa è emerso da questa inaspettata attenzione al modo del lavoro stagionale? **Basse retribuzioni, lavorare 11 ore al giorno, retribuzioni in parte a nero.** Una situazione di sfruttamento sistemico che non premia la professionalità e l'esperienza maturata negli anni da tante lavoratrici e lavoratori del settore. Anni di formazione professionale gettati nel cestino di fronte al ricatto occupazionale. Ovviamente tutto a vantaggio degli imprenditori turistici come la signora che ha interloquito con **Landini**. Il quale ha ricordato che “il problema di questo Paese è che i salari sono bassi e che siamo in presenza di **molto lavoro nero**”. E ad aggiunto che occorre “dare validità di legge ai contratti nazionali collettivi, cancellando quei contratti pirata che sono quelli che poi fanno prendere 2-3 euro l'ora alle persone. Mi sembra sia venuto il momento di fare questa discussione e non mettere la testa sotto la sabbia”. Oltre al problema salariale, esiste un problema di potenziamento dei **sistemi di controllo** “perché gli ispettorati del lavoro sono da anni sotto organico, altrimenti rischia di prevalere chi fa il furbo.” E invita gli imprenditori che fanno seriamente il loro lavoro ad allearsi con le organizzazioni sindacali per cambiare il sistema “... altrimenti si **favoriscono quelli che evadono** e che non applicano i contratti, a danno proprio degli altri imprenditori”.

Dignità del lavoro, salari equi e controlli contro i furbi. Basterebbe poco. Come chiede la **Cgil**.

Firenze, 21 giugno 2021



I rappresentati della CGIL in RSU

	Nome	Cognome	Sede lavoro	Indirizzo mail
1	Roberto	Bologni	Polizia Municipale	robertogiovanni.bologni@comune.fi.it
2	Paolo	Baldini	Direzione Servizi Tecnici	paolo.baldini@comune.fi.it
3	Silvia	Battaglia	Polizia Municipale	silvia.battaglia@comune.fi.it
4	Marcella	Cuttone	Direzione Servizi Sociali	marcella.cuttone@comune.fi.it
5	Lucia	Bruschi	Direzione Istruzione Scuola dell'infanzia	lucia.bruschi@comune.fi.it
6	Silvia	Ciapetti	Polizia Municipale	silvia.ciapetti@comune.fi.it
7	Alessandro	Cucchiaroni	Direzione Istruzione Scuola dell'infanzia	alessandro.cucchiaroni@comune.fi.it
8	Elena	Ermini	Direzione Istruzione Asili nido	elena.ermini@comune.fi.it
9	Valentina	Galeotti	Direzione Istruzione Asili nido	valentina.galeotti@comune.fi.it
10	Francesca	Garau	Direzione Istruzione	francesca.garau@comune.fi.it
11	Leonardo	Panchetti	Direzione Nuove Infrastrutture e Mobilità	leonardo.panchetti@comune.fi.it
12	Silvia	Putignano	Direzione Servizi Sociali	silvia.putignano@comune.fi.it
13	Sonia	Ricciardulli	Polizia Municipale	sonia.ricciardulli@comune.fi.it
14	Sabrina	Sezzani	Direzione Consiglio Comunale	Sabrina.sezzani@comune.fi.it
15	Daniela	Bastianini	Direzione Servizi Finanziari	daniela.bastianini@comune.fi.it

I rappresentati RLS della CGIL

	Nome	Cognome	Sede lavoro	Indirizzo mail
1	Marta	Armellini	Direzione Servizi Sociali	marta.armellini@comune.fi.it
2	Gabriele	Bini	Polizia Municipale	gabriele.bini@comune.fi.it
3	Alessandro	Cucchiaroni	Direzione Istruzione Scuola dell'infanzia	alessandro.cucchiaroni@comune.fi.it
4	Francesco	Moretti	Polizia Municipale	francesco.moretti@comune.fi.it
5	Ilaria	Puliti	Direzione Istruzione Scuola dell'infanzia	ilaria.puliti@comune.fi.it
6	Michele	Simoni	Polizia Municipale	michele.simoni@comune.fi.it
7	Claudia	Viccaro	Polizia Municipale	claudia.viccaro@comune.fi.it

Comitato redazionale

Marco Lelli	Direzione Cultura	marco.elli@comune.fi.it
Jacopo Geirola	Territoriale Cgil	jgeirola@firenze.tosc.cgil.it
Silvia Putignano	Direzione Servizi Sociali	silvia.putignano@comune.fi.it
Sonia Ricciardulli	Polizia Municipale	sonia.ricciardulli@comune.fi.it
Roberto Bologni	Polizia Municipale	roberto.bologni@comune.fi.it

INFO:
Sede **CGIL** Comune di Firenze via dell'Anguillara n. 19 cgil@comune.firenze.it
Territoriale **Fp Cgil** Jacopo **Geirola** 3452458642 jgeirola@firenze.tosc.cgil.it
Coordinatore **RSU** Roberto Giovanni **Bologni** robertogiovanni.bologni@comune.fi.it

26 giugno 2021
ore 10.00



RIPARTIAMO, INSIEME.

Con il **Lavoro**, la **coesione**
e la **giustizia sociale** per l'**Italia** di **domani**

- ▶ Proroga blocco licenziamenti
- ▶ Ammortizzatori sociali
- ▶ Pnrr - Investimenti
- ▶ Pensioni
- ▶ Sanità
- ▶ Non autosufficienza
- ▶ Occupazione donne e giovani
- ▶ Fisco
- ▶ Scuola
- ▶ Rinnovi contrattuali
- ▶ Salute e Sicurezza

BARI, Piazza della Libertà
FIRENZE, Piazza Santa Croce
TORINO, Piazza Castello