

C.M.C. e progressioni verticali in deroga: un'occasione mancata.

11 Marzo 2026



Ascolta questo post



Quando si parla di progressioni di carriera all'interno di un contesto lavorativo si è soliti immaginare che si debba potervi aspirare a seguito di un percorso professionale condotto

nel tempo all'interno della propria collocazione di lavoro, in funzione delle competenze realmente acquisite, figlie delle esperienze maturate, che ti abbiano permesso di aver dato reale e positivo contributo alla struttura di cui fai parte.

Se tutto fosse legato ai soli titoli di studio non servirebbe parlare di carriera professionale, stante che i titoli potrei averli conseguiti ancor prima di essere integrato in quel contesto ma, magari, non conoscere nulla di quello che sarà il lavoro che andrò ad espletare.

Lo stesso Ministro Zangrillo (Ministro per la pubblica amministrazione della Repubblica italiana) aveva voluto queste progressioni verticali in deroga (quindi con accesso tramite il titolo di studio inferiore a quello che solitamente viene richiesto) proprio per dare impulso alla crescita di chi reputato meritevole.

La novità del punteggio, con un massimo di 32 punti, che permetteva ai dirigenti di attribuirlo in funzione di concretamente incidere sulla crescita di chi reputato adeguato (*e loro conoscono bene i propri dipendenti...*), era nata proprio perché si voleva dare strumento che permettesse di gratificare coloro che, avendolo dimostrato, meritassero di assurgere all'area superiore.

Sappiamo che il punteggio che ha generato le graduatorie di questa progressione è figlio, nonché somma, dei titoli di studio posseduti e connessi, nonché del cosiddetto "colloquio di approfondimento", con il quale si dovessero attribuire quei benedetti 32 punti.

Nel momento in cui rendi tali colloqui figli di un "algoritmo" hai vanificato il presupposto stesso di questa modalità.

Spiego meglio di seguito.

Istituire commissioni e far diventare detto colloquio un esame con attribuzione di asettici punteggi legati esclusivamente alle risposte date alle domande in busta chiusa, proposte ad ogni candidato, ha vanificato quella facoltà di attribuire valore alla crescita professionale di ognuno, negli anni trascorsi all'interno dell'Ente.

Bene inteso: niente di illegittimo, ma probabilmente un'occasione perduta.

E non solo per qualche candidato ma, anche e soprattutto, per l'Amministrazione, la quale, in vari casi, non potrà avere chi lo merita nei ruoli più adeguati.

Tutto nella triste constatazione che, spesso, non si riesca a premiare chi vuole fare, fa e sa fare.

Probabilmente serviva più coraggio e anziché deresponsabilizzarsi delegando a commissioni ed esami quel punteggio, sarebbe stato opportuno perseguire la reale *ratio*

delle progressioni verticali in deroga, per come erano state immaginate.

Ma purtroppo la pubblica amministrazione italiana soffre di cronica malattia di *ingessamento*: troppo legata (ingessata) alle carte piuttosto che ai meriti dimostrati e a poco vale, poi, lamentarsi che essa viva dei soliti e arcinoti problemi di sempre: l'efficienza e l'efficacia, a mio avviso, si perseguono diversamente.

Maurizio Guarnaccia

R.S.U. di FP CGIL per la Città Metropolitana di Catania

Resoconto Assemblea del 03/03/2026

11 Marzo 2026



Come da oggetto, oggi si è tenuta la prevista Assemblea con la quale le RR.SS.UU. hanno inteso informare i colleghi-dipendenti di quanto alle risultanze dell'incontro di *conciliazione* e *raffreddamento*, [avvenuto in data 23/02/2026.](#)

Da sottolineare la cospicua partecipazione all'evento di larga parte della forza-lavoro dell'Ente che, evidentemente, ha ormai maturato la necessità di testimoniare vicinanza e solidarietà alle OO.SS., in relazione alle tante azioni che si stanno compiendo a beneficio di istituti che impattano su tutti indistintamente.

Si è certi che tale coinvolgimento sarà, da qui in poi, la consuetudine con la quale verranno vissute le adunanze organizzate ai fini della tutela dei diritti dei lavoratori: questi lavoratori denotano, ormai, un certo convincimento e ampia maturità nell'aver compreso che solo l'unione ci dà maggiore forza verso la controparte, per affrontare adeguatamente tutti i temi sul tavolo.

La riunione ha visto relazionare su un veloce *escursus* dell'[incontro del 23/02/2026](#) e ha ribadito che lo **stato di agitazione** permane, seppur in attesa del concreto mantenimento delle promesse espresse, circa le date di espletamento di quanto necessario.

Determinante, in questa vicenda, è stato proprio il vasto coinvolgimento dei colleghi nell'incontro del 23, di cui è stato dato ampio risalto a mezzo stampa (cartacea e online): non è di certo passato inosservato che 420 dipendenti risultino coesi nelle azioni avviate.

È ovvio che, nella malaugurata ipotesi per la quale non avvenisse quanto dichiarato, **queste OO.SS. sono pronte ad azioni ancora più incisive ai fini del perseguimento dei propri diritti.**

Di seguito le foto della giornata:



[01](#)



[02](#)



[03](#)



[04](#)



[05](#)

++ AGGIORNAMENTO ++ Resoconto Assemblea dei dipendenti del 29/01/2026, richiesta dalle RR.SS.UU. – Verbale consuntivo.

11 Marzo 2026

NEW!

Comunicati stampa e riscontri giornalistici sullo stato di agitazione a seguito Assemblea del 29/01/2026

NEW!

COMUNICATO UFFICIALE DELLE OO.SS. EMESSO IMMEDIATAMENTE A SEGUITO DI QUESTA ASSEMBLEA (clicca per aprire lo spoiler)

FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA Città Metropolitana di Catania, proclamato lo stato di agitazione: 420 dipendenti in mobilitazione +++ L'assemblea sindacale unitaria indetta dalla RSU della Città Metropolitana di Catania, riunitasi nella sede di Tremestieri Etneo, ha deliberato lo stato di agitazione dei 420 dipendenti dell'Ente, a fronte del perdurante immobilismo dell'amministrazione sul fronte degli istituti contrattuali e delle condizioni di lavoro. FP Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl e Csa hanno deciso di avviare una mobilitazione formale dopo mesi di sollecitazioni rimaste senza riscontro concreto. Al centro della vertenza, questioni che incidono direttamente su salari, diritti e valorizzazione professionale del personale: dai differenziali stipendiali (ex PEO) per gli anni 2023, 2024 e successivi, alla produttività 2024, dalle progressioni verticali in deroga al welfare 2025, fino alle indennità di maneggio valori e alle indennità di rischio e disagio per l'anno 2024. "Non siamo più disponibili ad accettare rinvii e promesse disattese – dichiarano congiuntamente Concetta La Rosa (FP CGIL), Danilo Sottile (CISL FP), Mario Conti (UIL FPL) e Stefano Grasso, responsabile provinciale CSA -. Dopo incontri, verbali e impegni formali, lo stato dei fatti è

sotto gli occhi di tutti: nessuna risposta concreta, nessun atto conseguente. Lo stato di agitazione è una scelta obbligata, non ideologica". Le organizzazioni sindacali sottolineano come la decisione assunta dall'assemblea rappresenti un segnale di responsabilità e determinazione da parte dei lavoratori, che chiedono il rispetto degli accordi e l'immediata attivazione delle procedure contrattuali previste. "La Città Metropolitana non può permettersi di tenere bloccate professionalità, risorse economiche e diritti – proseguono i segretari -. Serve un cambio di passo immediato. In assenza di risposte rapide e verificabili, la mobilitazione sarà inevitabilmente rafforzata".

Come da titolo, si rende conto di quanto motivo dell'evento (Esito Assemblea).

Innanzitutto va sottolineata la cospicua affluenza da parte del personale dell'Ente, che finalmente ha preso atto del grave stato dei fatti e ha maturato la necessità di esserci, a testimonianza di quanto la misura sia colma.

Sono state affrontate varie tematiche inerenti all'inerzia dell'Amministrazione sul mancato espletamento di vari istituti contrattuali:

1. Differenziali Stipendiali (ex P.E.O.) 2023, 2024 e successivi (**nessuna notizia concreta!!!**);
2. Performance (Produttività) 2024 e successiva (**nessuna notizia concreta!!!**);
3. Progressioni Verticali in deroga (**nel limbo**, nonostante sia stata definita la procedura valutativa/colloquio – **DOVEVANO ESSERE DEFINITE ENTRO IL 31/12/2024!!!**);
4. Welfare 2025 (**nessuna notizia concreta!!!**).

oltre a quanto in relazione all'analisi di ciò che, seppur espletato, si è fatto in maniera assolutamente non diligente e inadeguata (*come nel caso del Welfare 2024 definito tardivamente, generando problematiche e disagi dovuti alla*

scadenza a ridosso dell'attribuzione dell'importo o come la Produttività 2024 – oggi detta Performance – ove a causa dei problemi personali di uno dei componenti dell'OIV si è rimasti nel limbo senza che nessuno provvedesse alla nomina di un sostituto, ...).

Si rimarca che **i ritardi appaiono ancor più gravi** anche nell'ottica dell'incontro tra il Sindaco Metropolitano con le **Segreterie della Funzione Pubblica delle varie OO.SS., [avvenuto in Luglio 2025](#)**, in cui si sancivano le scadenze entro cui espletare le procedure dei vari istituti contrattuali previsti e che, invece, ha tristemente evidenziato come **quelle stesse dichiarate scadenze siano state totalmente disattese**.

Per non parlare poi di temi certamente meno cogenti ma sempre importanti come l'incapacità di attivare i locali del bar, fermi da Ottobre 2024, con l'annessa sala di consumazione pasti o finalmente dare dignitosa sistemazione al parcheggio sterrato al piano -2.

Cose per le quali questa Sigla ha più volte scritto, sollecitando soluzioni, con l'amara constatazione che questa Amministrazione non ci reputi nemmeno degni di avere risposte alle note per iscritto da noi sottoposte. **Di soluzioni, poi, non se ne vedono proprio.**

E quando questa Amministrazione raramente provveda a rispondere, lo fa con tempi ben oltre la legge e la ragionevolezza (50/60 gg. di media, quando, invece, si chiede ad un istruttore o ad un funzionario di espletare i procedimenti entro 30 gg. com'è giusto che sia per normativa, a pena di richiamo).

Si fornisce il **VERBALE** approvato all'unanimità: [CLICCA QUI >>>](#)



1



2



3



[4](#)



[5](#)



[6](#)



7



8



9



[10](#)



[11](#)



[12](#)



[13](#)

Considerazioni a seguito Assemblea Provinciale Funzioni Locali – Catania Palazzo della Cultura – 12/11/2025 – 11,00/14,00

11 Marzo 2026



Ascolta questo post



A cosa serve un CCNL?

Certamente a sancire i rapporti tra le parti in causa, in relazione a diritti e doveri di ognuno, ma, molto più laicamente, serve soprattutto a stabilire quanti soldi andranno in tasca ai dipendenti, al fine di adeguare salari e stipendi al reale costo della vita.

Se un CCNL non soddisfa tutto ciò, che senso avrebbe rinegoziarlo periodicamente?!?

E se un Sindacato non tutela la classe lavoratrice trattando gli aumenti necessari in merito a quanto espresso, che Sindacato è?!? A che serve?!?

È su questi presupposti che FP CGIL si è rifiutata di firmare il CCNL 2022-24 del nostro comparto, che ha visto, al contrario, tutte le altre sigle sedute al tavolo, piegarsi ad una pre-intesa che avalla un Contratto a dir poco indignitoso.

Noi vogliamo ancora guardare negli occhi i nostri iscritti e simpatizzanti e non vergognarci quando qualcuno dice che il Sindacato, ormai, non serva più a nulla. Non è accusa che ci riguarda.

In sede dell'Assemblea di cui trattiamo, abbiamo analizzato il CCNL 2022-24 non sottoscritto dalla FP CGIL.

La FP CGIL non ha inteso firmare proprio perché non può accettare un Contratto che impoverisce i lavoratori.

Dopo mesi di trattativa nulla si è modificato in termini di salario, rimanendo fermo al 5,78% di incremento contro un'inflazione del 14,8% nel periodo di riferimento, con una perdita del potere di acquisto di circa 10 punti.

Aumenta tutto, mutuo, utenze, ma non i salari.

Nonostante la piattaforma unitaria, creata prima dell'inizio della trattativa tra le parti, che voleva saldare un'unità d'intenti tra tutte le sigle sindacali confederali, sedute al tavolo della negoziazione, le altre sigle hanno disatteso palesemente gli accordi, dimenticando quella piattaforma.

Noi siamo rimasti coerenti.

Non ci si accusi, poi, di cercare cavilli o di fare politica avversa al Governo con la scusa del rinnovo contrattuale: si dice che il nostro Segretario faccia tutto questo perché aspiri a divenire il prossimo Segretario del Partito Democratico, replicando quanto già avvenuto altre volte in passato ma, pure fosse, non sono stati appartenenti di CGIL a beneficiare di ruoli parlamentari in cambio del loro asservimento strumentale.

Per questo scenderemo in piazza per lo sciopero generale di Venerdì 12 Dicembre: non perché vogliamo accorciare la settimana lavorativa, come biecamente ci accusano esponenti del Governo, in quanto lo sciopero è, per noi lavoratori, la perdita di una quota di guadagno che pesa parecchio se vista in funzione percentuale al misero stipendio che riceviamo (*gli enti locali sono quelli in cui si guadagna meno rispetto all'intero comparto pubblico e non parliamo, poi, se commisurati alla gran parte del resto d'Europa*), ma lo facciamo perché è l'unica arma concreta che abbiamo per far sentire la nostra voce.

E considerato che molti dei nostri iscritti e simpatizzanti lavora anche nei giorni di sabato e domenica (*ad esempio turnisti, forze di polizia locale, etc.*), non si capisce che settimana lavorativa si voglia accorciare con lo sciopero del venerdì.

Purtroppo siamo un Paese in cui la delegittimazione dell'avversario è ormai divenuta la prassi usuale per non affrontare concretamente i temi che impattano sulla carne viva delle persone e il vittimismo di alcuni esponenti di Governo diviene narrazione usata come arma di distrazione di massa.

Restiamo uniti e stateci vicino!

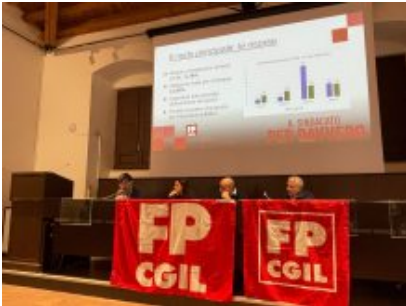
Ne va della nostra dignità di lavoratori ed anche di quella dei nuovi e futuri colleghi che, ove si attestasse questo assurdo ed indecoroso modo di imporre le trattative, creerebbe precedenti parecchio preoccupanti.

Maurizio Guarnaccia

R.S.U. di FP CGIL per la Città Metropolitana di Catania

(clicca sulle immagini per ingrandire)





**Perchè FP CGIL ieri non ha
firmato il contratto Enti**

Locali

11 Marzo 2026



In data di ieri, 03/11/2025, ha avuto luogo l'incontro con A.R.A.N. per la firma della preintesa contrattuale (CCNL 2022-24 Enti Locali).

FP CGIL non ha firmato ed ha ben spiegato le motivazioni della mancata adesione che, invece, ha visto l'assenso di UILFPL.

In ogni caso il CCNL 2022-24 assumerà efficacia, pur senza l'accettazione di FP CGIL.

Trovo utile condividere quanto la stessa **FP CGIL dichiara nel proprio sito web:**



03 Novembre 2025

Aumento sfiora il 6% ma inflazione nel triennio è al 16%, si perdono 10 punti

“Non abbiamo firmato il contratto 2022-24 delle funzioni locali perché la proposta è inaccettabile. Meno del 6% di aumento non basta perché l’inflazione in quel triennio era al 16%. Vuol dire che, quando sarà reale l’aumento, le lavoratrici e i lavoratori troveranno il 10% in meno in busta paga. Perderanno 10 punti”.

Lo dichiara la segretaria nazionale Fp Cgil Tatiana Cazzaniga, in relazione al contratto funzioni locali 2022-24.

“Abbiamo ottenuto qualcosa, certo: cento milioni di euro. Ma li hanno inseriti dal 2028! E intanto come si farà? Lavoratrici e lavoratori – osserva – non possono aspettare il 2028 per pagare le bollette della luce e del gas, il mutuo, l’affitto. Quelle risorse servono adesso in un comparto, quello degli enti locali, che da tempo attende la

valorizzazione dovuta, che da tempo sta aspettando di trovare la soluzione del problema di un giusto salario. Noi siamo coerenti e questo contratto non lo possiamo firmare: chiediamo alla nostra controparte, al ministro, di mettere più risorse economiche nel Fondo, di anticiparlo e di renderlo possibile per tutti. Cento milioni di euro non sono ancora sufficienti, e sono solo per i Comuni. Noi li vogliamo per le lavoratrici e i lavoratori immediatamente, non tra due anni”.

“Se c’è una ragione per cui i giovani non partecipano ai concorsi o lasciano le amministrazioni dopo 1\2 anni dall’assunzione è perché è basso lo stipendio rispetto alle responsabilità che una lavoratrice o un lavoratore dei Comuni, delle Province, delle Regioni, delle Camere di commercio, Asp, sostiene tutti i giorni nella propria attività. E’ assolutamente necessario, inoltre, trovare una soluzione ai percorsi di valorizzazione e di carriera che oggi in questi enti non si possono realizzare perché mancano le risorse economiche”.

SCOPRI QUANTO HAI PERSO

Fonte: fpcgil.it

VEDI ANCHE QUESTI FILE >>>

Maurizio Guarnaccia

Anima e pensiero

11 Marzo 2026



Quando fai un lavoro da tanti anni è inevitabile che ti ci possa anche affezionare.

Anzi, è proprio quello che dovrebbe essere auspicabile.

Pure quando quel lavoro ti sia “capitato” in contrasto con le tue reali aspirazioni, ambizioni, competenze e capacità.

La classica situazione in cui ti devi far piacere quello che hai...

Ed anche se non ti soddisfa del tutto perché ti vedi “depotenziato” per quello che potresti davvero dare, è indubbio che, prima o poi, ti nasce nell'animo quel pizzico di orgoglio e spirito di appartenenza che è alla base di qualunque motivo di impegno lavorativo.

E vorresti davvero che quella tua collocazione fosse sempre più vicina ai tuoi “desiderata” e supportata da una reale

cultura del “bello” in ogni suo aspetto.

E sì, perché l’italiano ci nasce con la cultura del “bello” sempre e comunque.

Viviamo in un Paese che, inevitabilmente, ti abitua a ciò.

Siamo circondati da bellezze di ogni tipo, a cui, spesso, facciamo abitudine, non rendendocene nemmeno più conto.

E quindi sei potenzialmente portato a tendere a ciò, in ogni espressione della tua vita vissuta.

Anche sul lavoro.

Ma non sempre mi accade di esserne convinto nella fattispecie della mia collocazione lavorativa.

Faccio parte di un comparto pubblico che ha subito per anni l’infamia e l’ingiuria dell’opinione pubblica, aizzata da dichiarazioni e norme populiste e demagogiche che hanno voluto strumentalmente identificare in questo comparto uno dei mali italiani, per farne campagne elettorali, fatto salvo, poi, compiere un’inversione a “U” davvero imbarazzante, resisi conto che così inutile non era.

Le ex Province, oggi identificate con nuove denominazioni, come le Città Metropolitane, hanno come scopo principale la gestione di funzioni e servizi a livello territoriale che superano i confini comunali, come la viabilità, l’edilizia scolastica superiore, la tutela dell’ambiente e lo sviluppo economico. Sono enti intermedi tra i Comuni e la Regione, con l’obiettivo di coordinare e promuovere lo sviluppo delle comunità locali.

La riforma delle Province, ha ridisegnato le funzioni delle stesse, trasferendone alcune alle Regioni e ai Comuni. Tuttavia, le Province (o enti di area vasta) continuano a svolgere un ruolo importante nella gestione del territorio, con particolare attenzione alla sicurezza degli edifici

scolastici, alla viabilità e alla tutela dell'ambiente.

Le ex Province sono quindi enti fondamentali per l'organizzazione del territorio e per garantire servizi essenziali ai cittadini, soprattutto in ambiti che richiedono una gestione sovracomunale.

Di fatto, così inutili non sono...

Ed in fondo sono abbastanza orgoglioso di farne parte.

Purtroppo, però, mi accorgo che quel "bello" che vorrei vedere ovunque, sempre e comunque, non sempre collima con la realtà.

Parlo di "bello" non solo in senso concreto ma anche metaforico, ovviamente.

Ultimamente si assiste ad una nuova ondata di mortificazioni a carico di questi enti, a partire dal mancato rinnovo dei CCNL di comparto (scaduto nel 2021!).

Il populismo a cui si accennava in precedenza, lo smantellamento paventato e poi la retromarcia, la trasformazione avvenuta (in molti casi malfatta), hanno comportato una inevitabile conseguenza a tutto ciò.

Il livello di soddisfazione tra chi ne fa parte è sceso ai minimi termini.

Le mortificazioni (moralì e materiali) fanno questo effetto, di solito.

Ed anche in specifiche e singole realtà si palesa un'inertia che colpisce molti aspetti della vita lavorativa vissuta dai propri appartenenti e che colpisce tutti gli ambiti.

Dalla cura degli sedi materiali degli uffici all'attenzione per tutti gli istituti che contribuiscono a rendere più dignitosa la paga mensile dei dipendenti.

Come quasi a dire "ringraziami se ancora ti mantengo uno

stipendio mensile, a te che sei un sopravvissuto!”.

Anche istituti consolidati, in ambiti di salario accessorio ad esempio, sembra debbano essere costantemente oggetto di solleciti, soprattutto da parte delle organizzazioni sindacali, quasi non si riesca spesso ad adempiere in maniera lineare a nulla di quanto comunque ampiamente previsto dalle norme.

E tutto questo, certamente, “bello” non è.

Dico sempre che *“u saziu non po’ cririri o diuno”* e quando si parte dal presupposto che i diritti altrui sono sempre rinviabili perché tanto, comunque, camperai uguale, qualcosa non funziona.

E ti crea malessere.

Questo malessere comporta il concreto rischio che molti possano perdere mordente verso quello che fanno e da quel momento si limitino a “fare il compitino” anziché porvi lo zelo necessario a fare le cose, sempre più cose, nella maniera migliore nella quale andrebbero fatte. E questo non è “bello”. Non si raggiungono grandi performances così...

A poco vale somministrare sondaggi sul benessere organizzativo aziendale o stilare risme di fogli in excel con obiettivi di facciata, se poi la squadra non ti segue più è tutto e solo “anima e pensiero”.

Maurizio Guarnaccia

???? Rinnovo CCNL Enti Locali 2022-2024: a che punto siamo?

11 Marzo 2026



Il contratto collettivo nazionale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2022-2024 è ancora in fase di trattativa, con un **ritardo che pesa fortemente** su lavoratrici e lavoratori degli enti

locali.

???? A giugno 2025 il contratto risulta **scaduto da oltre un anno e mezzo** e, nonostante le sollecitazioni sindacali, la trattativa all'ARAN procede con lentezza.

???? I punti centrali del rinnovo includono:

- **Adeguamenti economici** coerenti con l'inflazione reale e il costo della vita, con equiparazione degli stipendi a quelli delle funzioni centrali, da effettuarsi con aumenti sugli importi stipendiali tabellari e non tramite incrementi del salario accessorio. Ciò, infatti, comporterebbe che gli enti che non hanno capienza in merito resterebbero esclusi da tali aumenti, generando enti di serie A ed enti di serie B;
- **Valorizzazione delle professionalità**, in particolare nelle ex categorie C e D;
- **Riforma degli istituti normativi**, come il lavoro agile, il sistema delle progressioni orizzontali (differenziali stipendiali) e il riconoscimento del disagio;
- **Stabilizzazione del salario accessorio** e maggiore attenzione al benessere organizzativo.

□ **Come FP CGIL, continuiamo a chiedere con forza:**

- l'accelerazione delle trattative;
- risorse aggiuntive nella legge di bilancio per un **rinnovo dignitoso e non simbolico**;
- il **coinvolgimento reale dei lavoratori** nelle scelte contrattuali che li riguardano.

???? **Non possiamo accettare che chi garantisce ogni giorno servizi essenziali alla cittadinanza venga lasciato indietro!**
Rimaniamo vigili e pronti alla mobilitazione se non arriveranno segnali concreti e tempestivi.
**#CCNLFunzioniLocali #EntiLocali #ContrattoSubito #FPCGIL
#PubblicoImpiego #DignitàDeLLavoro**

RSU, l'essenza...

11 Marzo 2026



Ascolta questo post



I sindacati esistono per la tutela dei diritti dei lavoratori, ma in una affermazione del genere bisogna saper fare i dovuti distinguo.

Una compagine sindacale “aziendale” che operi all’interno di una collettività pubblica o privata, con rappresentanti sindacali interni, nonché dipendenti di quella stessa realtà lavorativa (RSU), agisce sia per tematiche inerenti all’applicazione di istituti contrattuali già normati dai CCNL e perfezionati dai relativi CDI, che per tematiche relative a tutele “personali” (esigenze attinenti ai diritti lavorativi di un singolo dipendente, per il quale il sindacato agisce in nome e per conto, ove legittimamente possibile, quando necessario o per richiesta assistenza in tal senso).

Risulta chiaro che l'incidenza del sindacato e specificatamente delle RSU nel contesto locale della propria collettività di lavoro, incide sui grandi istituti contrattuali nella misura in cui si possa concretamente effettuare, soprattutto in sede di DT, un *"fine-tuning"* di quanto già normato, quindi in termini di *"raffinazione"*, *"miglior-applicazione"*, *"regolazione"* dell'applicazione dell'istituto in quanto tale, poiché i temi trattati sono talmente precipui al CCNL e sue diramazioni che, con l'intervento del sindacato o meno, prima o poi, andrebbero comunque a maturazione (*anche perché, oltre le RSU, ci sono pur sempre le Segreterie e le funzioni di RSA a sovrintendere a tali temi...*).

Magari in maniera meno tempestiva e oculata di quanto avviene con una concreta e fattiva mediazione sindacale, ma molto probabilmente verrebbero ad essere applicati ugualmente.

Diversa è l'azione che, a mio avviso, è, invece, precisa incombenza dell'RSU (*che, badate bene, resta e deve restare sempre e comunque attivo anche per i grandi istituti di cui sopra*).

Parlo di *"benessere-organizzativo-aziendale"*.

L'attenzione che ogni RSU dovrebbe avere, come "bussola" della propria personale attività, è quella per la quale egli debba costantemente essere vigile alle condizioni dei luoghi di lavoro, anche in funzione dei servizi necessari ai dipendenti in termini di maggior "comfort" e benessere nella permanenza di ognuno nella propria collocazione lavorativa e a quanto ad essa connesso.

Ecco perché quanto detto, suffragato dai fatti e dalle note scritte, ove necessario, debba **divenire azione concreta per incidere su tale *benessere-organizzativo-aziendale*.**

È quello che, personalmente, cerco di fare nel mio operato da RSU.

Lo reputo importante nella misura in cui sento di interpretare correttamente il mio ruolo, come servizio alla mia collettività di riferimento (elettori e non, tesserati e non).

La vedo come azione che mi ripaga con un duplice effetto: mi fa sentire importante in quanto utile e mi restituisce importanza da parte di chi beneficia delle mie azioni.

Probabilmente è proprio questo che legittima davvero e in maniera adeguata il ruolo di un RSU.

Maurizio Guarnaccia

RSU: questo sconosciuto! Il Manifesto.

11 Marzo 2026



Ascolta questo post



La consapevolezza.

La democrazia è una cosa semplice perché è fatta di regole

altrettanto semplici, anche se, spesso, qualcuno ha ambigui interessi a farla sembrare complessa e a rendere quelle stesse regole come fossero astruse.

L'RSU è una carica elettiva ed è il primo e legittimo riferimento sindacale in una collettività lavorativa, perché diretta espressione della volontà popolare che esprime una preferenza libera e democratica.

Tutti gli altri ruoli che contraddistinguono le segreterie delle sigle sindacali sono di natura "nominativa" e non "elettiva" e ciò fa la differenza o, quantomeno, non sono stati espressi da quei dipendenti che hanno direttamente scelto come propri rappresentanti le RSU che hanno deciso di delegare con il proprio voto.

Sento spesso pareri distorti secondo cui l'RSU venga considerato come un'entità sindacale "depotenziata" rispetto ad altri ruoli nell'ambito delle sigle sindacali del proprio contesto lavorativo, ma **ne sono completamente in disaccordo.**

L'RSU è parte della stessa compagine di dipendenti che rappresenta (e non solo i suoi elettori), sui quali impattano tutte le azioni sindacali che si intendono attuare.

A fronte di ciò, in quel contesto, **deve essere l'attore principale di un'azione sindacale consapevole.**

La narrazione diffusa per la quale lo si vede come elemento necessariamente subordinato è alquanto singolare se non del tutto errata.

Vero è che in sede di delegazione trattante la compagine delle RSU conti come voto unitario, tale per cui tutte le RSU, a qualunque sigla appartengano, valgano come voto unico, alla stregua di un'unica sigla sindacale e che ogni sigla legittimata a presenziare a quel consesso esprima ognuna il suo voto, ma ciò non significa che risulti entità priva di valore specifico.

Anche perché non si comprenderebbe perché le altre sigle dovrebbero votare in maniera avversa alla volontà delle RSU, che sono proprio coloro che rappresentano in maniera espressa democraticamente i dipendenti che le stesse sigle dovrebbero solidariamente tutelare.

L'RSU espleta un mandato sindacale "pieno" – se pur nel contesto di un generale quadro di contesto ideologico di sigla – e proprio per questo dovrebbero essere coloro con cui relazionarsi prima di intraprendere qualunque azione sindacale.

I coordinamenti interni ad ogni sigla nascono proprio per fare da elemento di raccordo tra le cariche elettive e le cariche nominative di una sigla sindacale e non il contrario...

Sarebbe corretto che le segreterie e le RSA provvedessero a tenere costantemente informate le RSU delle azioni che si intendano avviare, al fine di concordarle e non che siano le RSU che debbano reperire con difficoltà informazioni in tal senso.

I coordinatori si chiamano giustappunto così, altrimenti si chiamerebbero "capi".

Sento colleghi RSU che, spesso, vedono mortificato questo ruolo in quanto non lo considerano adeguatamente importantizzato, ma dipende da noi: se la corretta importanza non fa parte della nostra consapevolezza risulta difficile che qualcun altro la riconosca "per grazia ricevuta".

A prescindere dalla presenza in sede di delegazione trattante e dal peso dell'eventuale voto espresso in quella occasione, **la voce delle RSU deve avere una specifica ed importante rilevanza, che è direttamente proporzionale a quanto ognuna delle RSU sia consapevole del suo peso.**

Il voto che risulta necessario per dirimere eventuali situazioni conflittuali in sede di delegazione trattante è

solo ipotesi "d'accademia" poiché quasi mai si giunge a questa necessità, stante che l'intera compagine sindacale dovrebbe essere solidale con sé stessa nel confronto con parte datoriale.

Nel triennio di mandato da RSU, che ho appena concluso e che mi ha condotto al rinnovo della mia carica, non mi è mai capitato di assistere alla necessità di esprimere un voto in tal senso.

Si fa male al ruolo della RSU se la si considera solo come entità capace esclusivamente di catalizzare voti a favore della propria sigla sindacale, poiché si mortifica l'importanza dell'esercizio democratico elettorale.

Un ruolo elettivo ha un peso estremamente importante in una democrazia rappresentativa, rispetto a ruoli di natura nominativa, che rivestono funzioni più spiccatamente "politiche" nell'ambito delle loro azioni di parte.

Ma la vera tutela dei dipendenti deve partire dalle RSU che sono state designate, per preferenza espressa, da quei dipendenti che li hanno scelti a rappresentarli "in nome e per conto".

La responsabilità.

Da ogni delega nascono responsabilità.

Se qualcuno mi delega a pagargli un'utenza alle Poste, mi assumo una responsabilità, se qualcun altro mi delega a gestire il proprio conto corrente mi assumo una responsabilità e lo stesso accade se qualcuno mi delega a rappresentarlo.

Non ci si candida a RSU per potersi fregiare del titolo per mera vanagloria ma perché ho deciso di assumere un impegno che è servizio.

Servizio che si espleta non perché si assuma un "potere" in quanto tale, ma perché si è **disponibili a dedicare tempo,**

dedizione e passione al ruolo per cui abbiamo deciso di candidarci.

Proprio per questo lo si deve **espletare con cognizione di causa, professionalità e competenza**, agendo concretamente con propositività e proattività: se reputo di dover passivamente e disinteressatamente delegare ogni azione a quei ruoli “nominativi” di cui sopra, non ho ben compreso il mio ruolo, che risulterebbe – in questo caso, certamente – mortificato e con incarico meramente di facciata, quanto inutile.

Il riconoscimento popolare del ruolo deriva proprio da ciò: se chi ha deciso di votarmi può contare sulla concreta interpretazione di questo ruolo, a seguito di azioni e fatti concreti messi in atto dal proprio candidato eletto, riconoscerà un maggiore peso alla propria scelta, diversamente sarà portato a credere che il suo voto sia stato sprecato e che, per estensione, le RSU servano a poco.

A questo mondo quasi mai si assegnano “corone a gratis”.

Ma “fare” e “saper fare” significa dare testimonianza concreta della propria azione, che non può essere solo verbale e/o relazionale ma anche e soprattutto fatta di documenti concreti, affinché la base elettorale ne abbia consapevolezza.

Se, nelle more di tutto ciò, si perde quel riconoscimento popolare non ci si lamenti se gli elettori decidano di criticare negativamente i loro rappresentanti o le sigle di appartenenza, o, peggio, di disertare le urne.

Quindi, dissentiamo da chi narra “tristemente” del poco valore delle RSU.

In ultimo, parafrasando quanto detto da un grande della storia: ***“Non chiediamoci cosa il Sindacato può fare per noi (RSU) ma cosa noi possiamo fare per il Sindacato”.***

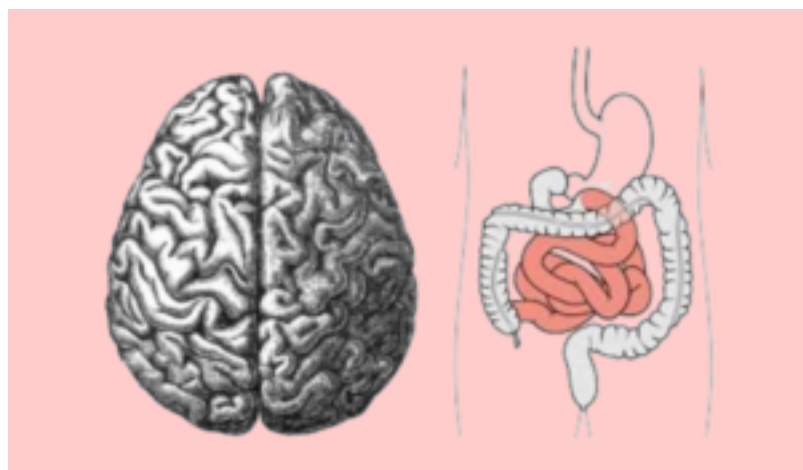
Maurizio Guarnaccia

Teste pensanti o pance parlanti?!?

11 Marzo 2026



Ascolta questo post



Dignità. Una splendida parola che tanto dovrebbe significare e che altrettanto dovrebbe motivare la vita di ognuno.

In un momento in cui il mondo va a scatafascio per tanti motivi, i dipendenti pubblici del comparto enti locali hanno anch'essi il loro piccolo calvario.

Da ormai troppo tempo si attende il rinnovo di un CCNL, già morto prima di nascere.

Trattasi, infatti, del CCNL 2022-24 che, come risulta chiaro, è a tutt'oggi, ancora in discussione, quando la sua durata formale è già spirata prima di essere definito e firmato: ringraziando il cielo, siamo di fronte ad una delle ennesime perversioni tutte italiane.

Il tema vero non è quello per cui non si riesce ad addivenire ad aumenti contrattuali dignitosi ma sembra proprio che l'ostacolo reale stia subdolamente tra il detto e non detto...

Da anni si assiste ad una narrazione per la quale la dignità del dipendente pubblico, specie se di ente locale, racconta che quasi egli debba ringraziare il suo datore di lavoro più alto in grado (lo Stato centrale) se ancora gli mantiene il "posto fisso" ed uno stipendio a fine mese, seppur ormai inadeguato nella maggioranza dei casi.

Del resto se davvero tenessi ai "tuoi figli" non li tratteresti come Cenerentola e invece...

Secondo una narrazione di tal genere, qualunque confronto per il rinnovo suddetto paga lo scotto di una prevenzione mentale, parte del non-detto, per cui diviene difficile giungere ad un serio accomodamento.

Da troppi anni la delegittimazione del dipendente pubblico ha agito sulla mente e sul cuore delle persone di questo distratto popolo italico, che, spesso privo di vero spirito critico, ha ormai sedimentato una convinzione per la quale se il dipendente pubblico non ci fosse sarebbe pure meglio.

Peccato che ci debba essere per necessità di cose, facendone accrescere la propria repulsione verso di esso.

La nostra categoria è quella per la quale tanti vorrebbero essere al nostro posto, ma troppi parlano di tale categoria come fatta da brutti-sporchi-cattivi, fannulloni e mangiapane a tradimento.

Del resto è quello il messaggio di cui l'opinione pubblica è stata strumentalmente destinataria negli ultimi decenni...

Oggi fai davvero fatica ad avere quel sano orgoglio che dovrebbe animare il nostro spirito di appartenenza e spesso ometti pure di affermare di lavorare per un ente pubblico,

quando ti trovi nella circostanza di dover presentare te stesso e quello che fai. Hai la sensazione che potresti concretamente essere oggetto di biasimo...

Personalmente non mi sono mai sentito "zavorra" e penso francamente di meritarmi il mio contingentato stipendio, insieme a tantissimi come me nella pubblica amministrazione, ma la sensazione evidenziata è realmente alla base del "*sentiment*" comune e diffuso in Italia.

E vuoi che questo agevoli il rinnovo di cui sopra?!?

Basterebbe analizzare quello che è successo nel comparto della sanità, ove, durante la grande crisi del Covid-19 sembrava che tutti avessero compreso che quel comparto andasse potenziato e che le persone che ne facevano parte andassero adeguatamente gratificate, ma "*passata la festa (che festa, purtroppo, non è stata, ma così recita il proverbio...) gabbato lo santo*".

Nulla è cambiato, anzi quel comparto, se possibile, sta pure peggio, tant'è che molti preferiscono abbandonarlo per andare ad esercitare le proprie competenze all'estero.

Restiamo pur sempre quello strano Paese di cui, in fondo, siamo tutti consapevoli e che passivamente accettiamo.

Se poi accade che gli organici si assottiglino e qualcuno rischia d'essere "sfruttato" per mansioni non di competenza o incarichi per cui non ha mai ricevuto formazione ci si chiede pure perché...

Il degrado della pubblica amministrazione, specificatamente degli enti locali, come in Sicilia, paga i ritardi delle nuove assunzioni, delle mancate progressioni verticali e del riconoscimento nei tempi previsti di ciò che sembrano essere divenute cortesie elargite piuttosto che diritti sanciti da contratto, come realmente sono.

Poi ci domandiamo come mai la gente che ci sta dentro vuole

scappare verso entità pubbliche più convenienti...

Si dice che la Pubblica Amministrazione non è attrattiva per i giovani... Ma va?!? Chissà perché?!?

In barba ad anzianità di servizio, categorie, meriti, in molti enti sembra che esistano, ormai, solo due fasce: Dirigenza e gli altri...

Tralascio indicare a cosa mi riferisco. Risulta superfluo.

Ovviamente non tutti i dirigenti sono uguali così come non lo sono tutti i dipendenti...

E su questa scia sembra che poco importi se gli adempimenti necessari vengano ritardati, rimandati, procrastinati, perché tanto sono a beneficio di quella *gentucola* della fascia degli "altri"... Peccato che poi sono quelli che fanno funzionare gli uffici...

E non è sufficiente che qualche dirigente si trinceri dietro l'alibi della carenza di personale o delle scarse competenze di qualcuno dei collaboratori, perché se hai una scadenza devi saperla rispettare, a costo di adoperarti in prima persona. Non si è dirigenti per caso...

Ma, grazie al cielo, ribadisco, non tutti i dirigenti sono uguali...

E alla fine si finisce sempre lì, perché, in fondo, ormai ci crediamo pure noi a forza di sentircelo imputare: gli dobbiamo dire *grazie* se ancora ci mantengono, quindi non sarebbe consigliabile lamentarsi, pure quando sarebbe il caso. Del resto siamo quelli fortunati, o no?

Come si riconquista dignità, spazio e prestigio?

Vi ricordate quando in qualche film d'annata di Totò e Peppino ci si rapportava con il dipendente pubblico con un altissimo senso di rispetto, riconoscendogli uno status sociale

certamente diverso da quello odierno?

Come si ritorna lì?

Bene, esiste solo una strada: **compattezza e solidarietà tra dipendenti**. Perché solo **l'unione fa la forza** e non è solo una frase fatta.

Ma la solidarietà va esercitata secondo le "armi" previste dall'ordinamento di cui trattasi.

Parlo di Sindacato, con la "S" maiuscola.

Tutti coviamo un certo malessere verso quello che vorremmo che fosse il nostro lavoro pubblico e che purtroppo non è, ma invece di fare fronte comune ci lamentiamo a vanvera e poi non partecipiamo concretamente a ciò che ci dovrebbe vedere, al contrario, in prima linea. Compatti.

Partecipazione massiccia alle assemblee sindacali, afflusso alle elezioni per rinnovo cariche di RSU con l'esercizio di scelte responsabili e la capacità di saper assumere giuste convinzioni e informazioni, quelle corrette (e non scadere nel qualunquismo delle solite *fake news* e luoghi comuni...).

Non trovo altra definizione se non definire tutto ciò (*che non accade pur ove necessario che accadesse*) come colpa di "ignoranza" (nel senso di chi ignora...).

Fare RSU non significa anelare a farsi eleggere per mero spirito di vanagloria, per potersi vantare nel dire di essere stati eletti, ma agire con impegno e competenza al fine di sovrintendere all'applicazione corretta e concreta delle norme che impattano sulla vita dei dipendenti che si rappresentano.

Ci vuole passione e capacità di mettersi in discussione...

Ma non è un lavoro che si fa da soli se non sei sostenuto da quegli stessi colleghi che dovresti rappresentare.

Allora la domanda è: ma siamo davvero in grado di essere *teste pensanti* o siamo solo *pance parlanti*?

Un tempo la mia mamma soleva dirmi “ragiona con la testa e non con la pancia”, intendendo che bisogna ragionare profondamente sulle cose e non lamentarsi solo per scaricare le proprie frustrazioni e amarezze (sul sindacalista di turno, in questo caso), ma sostenere l'unica strada che possa permettere il cambiamento.

E poco importa se nel passato qualche sindacalista non ha fatto ciò che doveva: vota con la testa e cerca di scegliere quelli giusti, invece di lamentarti di tutti indiscriminatamente.

Se predichi che vorresti un vero cambiamento, prova a cambiare registro tu per primo!

Credimi: funziona!

Maurizio Guarnaccia

R.S.U. di FP CGIL per la Città Metropolitana di Catania

