



Segreterie regionali del Veneto



PIATTAFORMA
PER UN SISTEMA
INNOVATIVO
DEI SERVIZI PUBBLICI
DEL VENETO

PERCHÈ UNA PIATTAFORMA SINDACALE DEL SISTEMA PUBBLICO IN VENETO?

FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, UIL PA, pensano che sia necessario anche in Veneto liberare il potenziale del lavoro pubblico che può diventare motore di sviluppo economico in questo territorio. Questa piattaforma ha proprio questa finalità: uscire dall'immobilismo, dalla rassegnazione, per trovare le strade da percorrere per ridare dignità e competitività alla macchina pubblica locale e degli enti centralizzati.

Le riflessioni che seguono e che avranno momenti di confronto con tutti i lavoratori prendono le mosse da una prima considerazione rilevante e cioè che in questi anni i mutamenti della società sotto il profilo economico-sociale-culturale hanno ridisegnato persino l'intimo sentire dei cittadini e che per tale motivo pure la Pubblica Amministrazione deve dimostrare la capacità di adeguarsi ai molti mutamenti avvenuti.

Noi pensiamo infatti che garantire una rete di servizi di qualità ai cittadini e loro famiglie oltre ad essere un elemento imprescindibile dell'azione delle P.A. sia pure l'unica salvezza alla destrutturazione progressiva degli stessi servizi.

Le imprese poi, devono poter contare su questa rete di servizi offerti con professionalità e certezza dei tempi e non di meno con un continuo confronto rispetto alle istanze di quest'ultime nell'ottica di un incremento della produttività che ci porti velocemente in linea con i migliori servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni europee.

La base delle nostre proposte parte pure dalla considerazione che il contratto nazionale deve essere riconosciuto come un insostituibile valore di garanzia di diritti economici e normativi omogenei, esigibili e pure come recupero della retribuzione che nel caso di specie non avviene dal lontano 2009. Non di meno pensiamo che la contrattazione ampiamente ridotta e mortificata in questi anni, soprattutto dopo la Legge 150/2009, debba essere centro pulsante delle relazioni con le amministrazioni, quale gradiente necessario per costruire innovazione e incremento di produttività. Proprio su questo aspetto, nel Veneto come altrove, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, UIL PA, sono pronte a discutere di merito, di competenze specifiche, di incremento di produttività e vorrebbero farlo al fine di garantire al sistema delle imprese e della collettività tutta un livello di servizi efficace, efficiente e veloce. Noi pensiamo che pesanti siano le responsabilità dei governi che si sono succeduti da circa 10 anni a questa parte che hanno considerato i servizi solo come centri di spesa da tagliare e non come settori in cui investire. I servizi oggi erogati ai cittadini devono e possono migliorare e per tale motivo vogliamo costruire un progetto coordinato e chiaro con tutte le forze produttive che sappia darci precise indicazioni su come e dove intervenire e poi agire prontamente. Gli assetti delle amministrazioni sul territorio del Veneto, sia locali che centralizzate, non possono vivere solo di compatibilità di bilancio ma, soprattutto, di qualità

dei servizi da erogare. Perché questo accada, l'ottica di filiera è la base da cui partire con l'obiettivo di raggiungere un accordo quadro per riaffermare il principio di responsabilità secondo il quale gli eventuali firmatari non sono solo attori partecipi ma soprattutto responsabili della ricomposizione del panorama contrattuale.

Circa poi i processi di mobilità, che anche nel nostro territorio si avvertono come pesanti, è necessario nel settore pubblico una revisione del sistema di classificazione, alla luce anche della riduzione dei comparti da undici a 4 e di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori. Il sistema va reso perciò omogeneo in modo da ridurre il fenomeno del dumping contrattuale, anche tra categorie, e per favorire la convergenza dei contratti, semplificando in maniera decisa gli attuali sistemi garantendo flessibilità e mobilità senza che queste comportino una perdita per il lavoratore dal punto di vista professionale.

Va valorizzato in tale ottica sia l'apporto professionale individuale che la stessa complessità di organizzazione lavorativa andando pure a semplificare il sistema delle indennità.

La contrattazione di secondo livello deve e può diventare il motore della produttività se si saprà agganciarla all'aumento di produttività in termini oggettivi ovviamente salvaguardando le specificità settoriali e arginando il potere unilaterale datoriale.

Riteniamo che proprio a livello decentrato, con l'apporto fattivo delle Rsu, si possano collegare efficacemente le gestioni virtuose ed i conseguenti recuperi di risorse con l'aumento della produttività, il riconoscimento della professionalità e del merito, il netto miglioramento della qualità dei servizi da erogare. Per questo la contrattazione di secondo livello deve diventare il perno su cui far ruotare risorse, liberando la stessa dai vincoli assurdi imposti dalla riforma. CGIL CISL UIL di categoria pensano pure che la questione morale sia fondante di ogni buona azione politico sindacale e alla luce di ciò credono che ogni piattaforma debba contenere regole sugli appalti e clausole sociali a garanzia della legittimità dell'azione della stazione appaltante, della legalità e dei livelli occupazionali.

Non da ultimo pensiamo che il sistema di valutazione abbia necessità di stabilire criteri oggettivi agganciati più alla performance della struttura che al singolo individuo garantendo così quel lavoro di team che può garantire efficacia e qualità dei servizi da rendere.

Inoltre, vanno ripensati in maniera più funzionale la formazione a distanza, la formazione per il primo accesso al lavoro, la riqualificazione dopo i processi di mobilità e lo stesso aggiornamento non più strumento occasionale e affidato al singolo ma facente parte di un piano organizzativo più generale.

Attese le suesposte considerazioni sarà nostra cura aprire un dibattito con i lavoratori della Pubblica Amministrazione, con le categorie produttive e con i cittadini, al fine di far convergere tutte le migliori energie a tutela del lavoro pubblico che resta fondamento di ogni buona democrazia. Al settore pubblico e alla rivendicazione per il rinnovo del CCNL uniamo in questa piattaforma anche il settore della sanità privata, collegato direttamente al pubblico attraverso la funzione accreditata: settore che attende anch'esso il rinnovo contrattuale da anni.

PIATTAFORMA

Le priorità di seguito elencate nel documento sono i punti principali sui temi delle funzioni pubbliche che crediamo debbano essere alla base dell'azione di ogni governo, dal nazionale al regionale

E' ampiamente riconosciuto, peraltro, che il Veneto è tra le Regioni che oggettivamente si collocano come riferimento ottimale nel rapporto qualità/costi nell'erogazione di prestazione nell'ambito della Pubblica Amministrazione e dei servizi correlati. Peccato che questo però non sia tanto misurato né pubblicizzato, né fatto valere: infatti, spesso non vengono valorizzate le buone pratiche già in essere che potrebbero essere portate a esempio di un cambiamento che nei fatti sta avvenendo e tante volte su iniziativa di tanti dipendenti che, pur non riconosciuti, esercitano il proprio lavoro con impegno, responsabilità e dignità professionale elevata. Anche per questo il sindacato di categoria di FP Cgil - Cisl FP - Uil FPL - Uil PA non ha mai negato l'esigenza di riforme innovative della P.A. e, anzi, si è sempre detto pronto a sostenere e a partecipare ad un profondo rinnovamento. Rinnovamento basato però sulle reali esigenze di interesse pubblico e dell'utenza, migliorando la qualità dei servizi pubblici e valorizzando le professionalità esistenti negli Enti Locali, nella Sanità, nelle Ipab, negli Enti centralizzati, finanche ai segmenti privati.

Per fare il vero cambiamento atteso e al passo coi tempi e i bisogni non servono solo nuove norme di legge, ma serve riorganizzazione nei servizi, partecipazione, valorizzazione delle competenze, esercizio qualificato della professionalità. Per fare questo servono regole nuove, innanzitutto contrattuali e serve la disponibilità delle parti al confronto per un cambiamento partecipato, perché tutto il sistema dei servizi comunque non può prescindere dalla qualità e qualità dei professionisti che questi servizi erogano.

Nonostante i buoni risultati le lavoratrici e i lavoratori del Pubblico Impiego e dei servizi correlati del Veneto sono i primi ad essere consapevoli delle criticità comunque presenti all'interno del sistema e che influiscono negativamente sulle prestazioni finali ma sono anche disponibili fin da subito a collaborare con tutte le Istituzioni, pubbliche e private, per essere all'altezza delle sfide che ci attendono. Per fare questo servono strumenti adeguati e soprattutto aggiornati.

Le attuali norme contrattuali, invece, ferme dal 2009 e da allora più volte confusamente e maldestramente modificate unilateralmente da leggi poco coerenti con le necessità di oggi, vanificano tutte le potenzialità che questo patrimonio professionale e di conoscenze possono mettere in campo per contribuire fattivamente al cambiamento necessario. Privare questi professionisti di uno strumento indispensabile qual è il contratto nazionale con tutte le innovazioni anche giuridiche oggi necessarie, oltre a svilire il loro ruolo, riduce le potenzialità che una più coerente contrattazione decentrata, regionale/locale matura e responsabile, come ha saputo dimostrare quella esercitata finora nella nostra regione, può invece mettere a disposizione per rendere i servizi pubblici erogati coerenti con i bisogni espressi dai cittadini e imprese. E ciò vale anche per la sanità privata accreditata e per il terzo settore coinvolto.

Per questo, insieme a tutti i lavoratori che rappresentiamo, CHIEDIAMO alle Istituzioni ed alla politica di condividere con NOI questa piattaforma e sostenere a livello nazionale l'apertura di una stagione contrattuale seria, coerente con le attuali esigenze ed economicamente rispettosa della dignità che questi lavoratori meritano.

FUNZIONI CENTRALI

Per questo comparto è necessario consolidare la struttura della contrattazione che oggi è basata su due livelli fondamentali - nazionale e integrativo con ruoli specifici e definiti - e un terzo livello regionale/di Ente, per riportare alla contrattazione e al confronto le materie che sono state sottratte negli ultimi anni.

INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE: anche se la gestione delle relazioni sindacali è principalmente centralizzata, i lavoratori devono essere protagonisti utilizzando queste leve fondamentali per innovare e migliorare il sistema dall'interno, valorizzando l'apporto delle rappresentanze sindacali a tutti i livelli.

REGOLE UNIFORMI E RISORSE CERTE: materie fondamentali come, ad esempio, organizzazione del lavoro, carenza di organici, occupazione, mobilità, orari di lavoro e conseguente apertura sportelli, transizione verso nuovi modelli organizzativi, ecc.. devono essere oggetto di confronto tra i soggetti, a partire dai posti di lavoro e devono avere regole uniformi per tutte le amministrazioni centralizzate. I fondi integrativi devono poter contare su risorse certe e devono essere garantiti con continuità, contrariamente all'incertezza e ai tagli ai quali abbiamo assistito in questi ultimi anni. E' necessario rivedere i criteri di base da cui partire per valutare i livelli di servizio, impostando il sistema della funzionalità della performance organizzativa. Ogni contratto integrativo deve contenere regole e clausole tali da garantire trasparenza, legalità e salvaguardia dell'occupazione.

SEDI COMUNI NEL TERRITORIO E DECENTRAMENTO DELLE ATTIVITÀ: devono essere rivisti i servizi offerti ai cittadini e la loro qualità, anche attraverso l'individuazione di sedi comuni nel territorio, in modo che la loro distribuzione ed erogazione sia la più ampia e vicina possibile al cittadino.

INVESTIMENTI TECNOLOGICI, FORMAZIONE, COMPETENZE: è necessaria una vera informatizzazione centralizzata delle procedure, con messa in rete degli uffici anche periferici e l'ampliamento del dialogo tra cittadino e P.A., oggi ancora molto scarsa. A rafforzamento di tale percorso si deve procedere, anche al fine di rispondere alle legittime aspirazioni di crescita professionale dei lavoratori e per un miglioramento costante del servizio, con piani di formazione appropriati e di riqualificazione, come indispensabile elemento e complemento di valorizzazione delle competenze.

ORGANICI ADEGUATI E CONTRASTO ALLE ESTERNALIZZAZIONI: è indispensabile prevedere nuove assunzioni, perché a causa del blocco del turn-over e del costante depauperamento

ramento conseguente all'applicazione della spending review, molte amministrazioni si stanno avvicinando alla paralisi; una per tutte la Giustizia, che tra l'altro produce ricchezza e incide sull'economia del Paese, secondo la Banca D'Italia, per un punto di Pil annuo. Inoltre, ogni sede di contrattazione decentrata deve avere la possibilità di proporre alle proprie strutture centrali la valutazione dell'impatto, in termini di qualità e occupazionali, relativamente alle scelte di esternalizzazione dei servizi e all'opportunità di riportare all'interno attività precedentemente affidate all'esterno.

SICUREZZA DEGLI AMBIENTI DI LAVORO: è indispensabile sia come strumento di prevenzione, sia come promozione del benessere psicofisico del personale e sia per garantire l'utenza.

ENTI LOCALI

La Regione, le Province (Aree vaste), la Città metropolitana, i Comuni, le società partecipate, le società controllate, devono diventare delle “case di vetro”, come spesso affermato, dove i cittadini possono ritrovare una pubblica amministrazione amica che si fa carico dei loro problemi, dove la legalità è assunta a valore indisponibile.

RIORDINO ISTITUZIONALE: *piccolo non è meglio.* Serve ridefinire la legge regionale 18/2012 “Disciplina dell’esercizio associato di funzioni e servizi comunali”. Considerando il quadro attuale che vede una presenza preponderante di Enti di piccole dimensioni, serve un “progetto strategico” che coinvolga a pieno titolo anche l’Ente Regione e favorisca e incentivi anche finanziariamente i processi di aggregazione/fusione tra Enti in un’ottica di definizione di “area vasta omogenea”, per ottimizzare l’utilizzo delle risorse; all’interno di tale progetto deve essere strategico il ruolo delle ex Province garantendo i servizi sul territorio in un quadro di unicità delle funzioni svolte (evitare duplicazioni e/o sovrapposizioni) all’interno del quale devono trovare la giusta valorizzazione i dipendenti attraverso l’individuazione degli “adequati” organici sia in termini qualitativi che quantitativi.

SEMPLIFICARE: rendere omogenee pratiche, software, procedure all’interno del sistema degli Enti locali con l’obiettivo di una minor burocrazia, della trasparenza e dell’accessibilità facilitata ai servizi per il cittadino e per le imprese.

PERSONALE: è necessario riprendere a valorizzare il personale e il lavoro; il cittadino deve sentire il servizio pubblico al suo fianco. Il blocco del turn over, dei contratti e la contrazione occupazionale ha avuto come ricaduta un mancato riconoscimento delle professionalità che si traduce in mancanza di proposte innovative e di qualità dei servizi erogati. Inoltre, la burocratizzazione rende difficile lo svolgere un ruolo di vero tramite tra la pubblica amministrazione e il cittadino o l’impresa; le politiche di reclutamento devono essere tali da superare le tipologie atipiche e precarie ancora oggi utilizzate. Devono essere previsti maggiori vincoli restrittivi all’utilizzo di consulenze e collaborazioni esterne, spesso fonti di clientele e di aumento della spesa pubblica, con impegno a valorizzare le professionalità interne anche attraverso il coinvolgimento degli Organismi Indipendenti di Valutazione. Deve essere valorizzata, al pari di tutti i colleghi adibiti a funzioni analoghe di altri comparti, la polizia locale e provinciale. E’ necessario, inoltre, un investimento straordinario di risorse sulle scuole dell’infanzia con l’obiettivo di favorire anche il lavoro femminile e creare nuova occupazione.

CONFERENZA SOCIO SANITARIA: definire nel territorio un luogo che permetta maggiore integrazione (rete) tra soggetti che garantiscono i bisogni di salute e di sociale (Ulss, Comuni, Provincia/Città metropolitana, Ispab, Terzo settore) e le organizzazioni sindacali anche in materia di appalti.

IPAB

La specificità veneta in cui si è sempre lavorato per costruire una forte integrazione socio-sanitaria, per essere rilanciata deve vedere il coinvolgimento dei lavoratori interessati ma anche del sistema degli Enti Locali, della sanità, e dei soggetti territoriali che in questi anni, pur con mille difficoltà, sono stati determinanti per la tenuta del sistema che è a rischio di “collassare”.

LEGGE REGIONALE DI RIFORMA DELLE IPAB IN AZIENDE PUBBLICHE DI SERVIZI ALLA PERSONA: non è più rinviabile, deve essere coerente con i nuovi bisogni e le trasformazioni in atto in ambito sanitario e valorizzare il ruolo pubblico di queste istituzioni.

AGEVOLAZIONI FISCALI (IRAP) E FINANZIAMENTO PER FAR FRONTE ALLE SPESE PER LA SOSTITUZIONE DEL PERSONALE IN CONGEDO PER MATERNITÀ: in attesa dell'approvazione della riforma delle Ipab, esse devono essere previste; inoltre vanno sospese tutte le iniziative locali atte a trasformare alcuni di questi Enti pubblici in Fondazioni.

AMBITI TERRITORIALI DELLE APSP (aggregate e coincidenti con quello della medesima ULSS?): come per le ULSS è necessaria una riflessione sugli ambiti con una revisione complessiva degli organi di indirizzo, gestione e controllo. E' necessaria una drastica riduzione dei compensi per i componenti dei Cda.

APPLICAZIONE CONTRATTO SANITÀ: coerentemente con quanto previsto con le schede territoriali delle ULSS che prevedono le IPAB nella rete territoriale di assistenza, deve essere considerata la mutata mission di questi enti e la professionalità richiesta ai lavoratori che erogano questi servizi; tutto ciò anche al fine di superare definitivamente la ormai annosa problematica delle festività infrasettimanali.

SANITÀ

Il concetto stesso di salute rende prioritario l'individuazione, accanto ai LEA sanitari, dei LIVEAS – livelli essenziali di assistenza sociale – e la garanzia di esigibilità nelle prestazioni; Il modello Veneto a forte integrazione socio sanitaria-sociale, richiede una rimodulazione delle forme e dei metodi di partecipazione di tutti i soggetti coinvolti nei “processi di salute”. Il maggior coinvolgimento attivo e responsabile delle Conferenze dei Sindaci e di tutti gli attori del territorio consentirebbe una maggior omogeneizzazione e trasparenza nelle scelte, negli interventi e nella spesa.

AMBITI DELLE ULSS: stiamo assistendo ad una discussione sulla salute dei cittadini veneti che si basa quasi esclusivamente del numero delle Ulss. Non abbiamo nessuna preclusione per un diverso riassetto delle ULSS ma ciò non deve avere l'obiettivo di trattare solo di numeri ma anche della qualità dei servizi e della valorizzazione delle persone che ci lavorano. Eventuali risparmi derivanti dalle riorganizzazioni devono essere investiti nell'attuazione dei servizi territoriali e sul contingente di personale.

ASSISTENZA TERRITORIALE: I risparmi derivati dai nuovi ambiti vanno riconvertiti subito per avviare e garantire al cittadino le prestazioni sanitarie di prossimità senza dover ricorrere impropriamente al pronto soccorso e all'ospedale. Da questo punto di vista, nel rispetto di quanto indicato nella programmazione regionale, è necessario investire nelle Centrali Operative Territoriali (COT) che devono diventare effettivamente il punto di riferimento strategico della rete dei servizi tra ospedale e territorio, per la continuità assistenziale dei casi più fragili e complessi.

PERSONALE: gli operatori della salute vanno adeguati nei numeri ai bisogni, tanto nelle strutture ospedaliere pubbliche e private, quanto nel territorio. Partendo dagli standard assistenziali minimi identificati dalla Regione è ora necessario ed urgente adattarli (in aumento), attraverso un vero confronto sia a livello regionale che territoriale, in funzione del livello di assistenza e cura richiesto. Il blocco parziale del turn over, il blocco totale del rinnovo dei contratti con conseguente mancato adeguamento dei salari, l'utilizzo a volte improprio delle funzioni di infermieri, operatori socio-sanitari, di tante altre professioni sanitarie, sta compromettendo la qualità dell'assistenza nelle strutture sanitarie pubbliche e private venete. Il capitale umano va valorizzato e reso partecipe del cambiamento se vogliamo che il Veneto mantenga i livelli di eccellenza raggiunti e a cui i cittadini hanno diritto.

RETE POSTI LETTO: in attesa che si concluda la ridefinizione del numero delle ULSS, deve essere data piena applicazione al PSSR anche nella parte che prevede i posti letto specialistici negli ospedali hub, la redistribuzione delle specialità di base tra ospedali afferenti

alla stessa Ulss, eliminando i c.d. “doppioni”, con contestuale investimento sulla rete territoriale delle strutture di ricovero intermedie.

MEDICI DI MEDICINA GENERALE E PEDIATRI DI LIBERA SCELTA: devono far parte integrante del SSR ed essere chiamati ad assumersi la responsabilità di avviare le Medicine di gruppo integrate su cui deve esservi un controllo qualitativo da parte della Regione a partire dalle assunzioni di personale di supporto.

COSTRUIRE LA RETE DEI SERVIZI SANITARI, SOCIO-SANITARI E SOCIALI: questo deve avvenire in modo diffuso perché il cittadino sia veramente preso in carico in base ai suoi bisogni assistenziali e per questo aprire una discussione su finanziamento, compartecipazione e ticket.

TERZO SETTORE IMPRESE/COOPERATIVE/APPALTI:

Il terzo settore in Veneto è partecipativo del cosiddetto modello Veneto nell'erogazione del Welfare ed è un settore che, pur coinvolto dalla crisi e dai tagli di risorse, ha comunque tenuto, garantendo i livelli occupazionali, ampliando gli interventi di sussidiarietà in seguito all'arretramento della gestione pubblica dei servizi.

È un settore che non deve diventare sostitutivo del welfare pubblico e nei confronti del quale, alla politica, chiediamo attenzione rispetto al rapporto pubblico/privato, visto che il contesto in cui il terzo settore opera è, comunque, finanziato con risorse pubbliche.

Le prestazioni erogate sono rivolte ai soggetti più deboli della società, quali i disabili, gli anziani, i minori; soggetti per i quali chiediamo che l'intervento da parte della Regione non sia residuale e che sociale non sia cosa dissociata da salute, pertanto occorre attivare una coordinata funzione di controllo e governo perchè non deve più accadere che risorse destinate al sociale siano utilizzate per attività che nulla hanno a che vedere con queste finalità.

UN TAVOLO REGIONALE PERMANENTE: per affrontare, di volta in volta, le problematiche inerenti al terzo settore.

MAGGIORI VERIFICHE E CONTROLLI AI FINI DELL'ACCREDITAMENTO: prima, durante e dopo sia relativamente alla qualità dei servizi erogati che al rispetto dei diritti contrattuali dei lavoratori coinvolti, con protocolli chiari, certi e trasparenti.

STABILIRE UN CODICE ETICO: a cui devono riferirsi in maniera vincolante i soggetti coinvolti, gli Enti pubblici in quanto committenti e i soggetti del terzo settore (cooperative sociali ecc.), quali soggetti assegnatari ed erogatori dei servizi, per una trasparente e leale collaborazione che vada a contrastare comportamenti che danneggiano le imprese e le cooperative corrette.

CERTIFICAZIONE: monitorata e controllata della qualità della prestazione e del rapporto con i lavoratori (compresi i soci di cooperativa).

COLLABORAZIONE CON IL TERRITORIO, CON LE ISTITUZIONI E/O ENTI: per una puntuale conoscenza delle problematiche sociali e delle risorse sociali specifiche e di pertinenza del singolo territorio ove si deve intervenire.

MAGGIORE ATTENZIONE ALL'ANALISI DEI BISOGNI: intervenendo sia sui soggetti fruitori delle prestazioni che sui soggetti erogatori delle prestazioni.

DARE PRIORITÀ ALLA QUALITÀ: dare indicazioni inequivocabili agli Enti committenti che

nell'aggiudicazione dei servizi non deve essere preponderante il prezzo ma la qualità, e dotare gli Enti committenti di strumenti e competenze per la corretta valutazione della qualità. (Aggiudicare al prezzo più basso non richiede competenze, né professionalità).

OBBLIGO PER GLI ENTI COMMITTENTI DI CONVOCARE LE PARTI SOCIALI ALLA STESSURA DEI CAPITOLATI: che devono prevedere che il Ccnl di riferimento è quello firmato da Cgil, Cisl, Uil, che deve essere applicato integralmente (anche ai soci-lavoratori) e rendere chiara la responsabilità dei committenti anche nella gestione degli appalti (spesso al massimo ribasso) e nell'assegnazione diretta dei servizi.

INDIVIDUARE SPECIFICI STANDARDS: che garantiscano la qualità dei servizi offerti e dei diritti dei lavoratori (soci compresi) favorendo anche la stabile e buona occupazione, anche con l'obbligo nei bandi di gara delle clausole sociali.

ALBO REGIONALE DELLE CATTIVE IMPRESE E/O COOPERATIVE: che o non rispettano il capitolato e/o la convenzione o che non rispettano integralmente il Ccnl.



Segreterie regionali del Veneto