



VI° CONGRESSO

1 dicembre 2021

RELAZIONE DEL SEGRETARIO REGGENTE

**Cambiano
i servizi pubblici,
CAMBIA LA CISL FP!**
per un nuovo sindacato di prossimità

In apertura vorrei ringraziare per la partecipazione a questo VI° Congresso della Cisl fp di Vicenza, la nostra Segretaria Generale Marj Pallaro che oggi abbiamo voluto quale Presidente del Congresso, Il Segretario Generale della Cisl di Vicenza Raffaele Consiglio e Ruggero Bellotto che abbiamo voluto al tavolo della presidenza e che ringraziamo per il lavoro fatto in questi anni in qualità di Segretario Generale della federazione territoriale di Vicenza e naturalmente tutti i congressisti, ospiti e invitati.

Abbiamo voluto aprire il Congresso con la testimonianza di una nostra delegata che ha partecipato all'iniziativa organizzata dal coordinamento donne regionale "Racconti di parole" che si è svolta proprio qui in questa sala il 5 novembre. E' un modo per mettere al centro il ruolo prezioso che svolge la donna nella società, in famiglia, sui posti di lavoro, nel sindacato, a pochi giorni dalla celebrazione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne

Vorrei esprimere a nome di tutta la federazione un grande grazie a tutte le nostre donne che con la loro sensibilità, gentilezza, pazienza, perseveranza svolgono un ruolo prezioso e insostituibile e che molto spesso non viene riconosciuto o dato per scontato. Grazie.

Attraverso la loro testimonianza e attraverso i "racconti di parole" abbiamo avuto la possibilità di rivivere al femminile una stagione della nostra vita unica e molto probabilmente irripetibile.

Il percorso congressuale della Cisl Funzione Pubblica si apre nel difficile scenario disegnato dagli effetti della pandemia, che irrompono su un tessuto economico e sociale già profondamente indebolito nei suoi valori fondamentali, lacerato da profonde disuguaglianze economiche e sociali, caratterizzato dal permanere di illegalità diffuse, attraversato da una transizione demografica senza precedenti ed incapace di offrire ai giovani e alle donne reali prospettive di emancipazione e mobilità sociale.

Una pandemia che non è ancora finita, i dati che vediamo pubblicati tutti i giorni ci preoccupano molto e ci lasciano in un clima di incertezza, in cui la paura per il futuro, la frustrazione e la rassegnazione sembrano prevalere, nella società come fra i lavoratori.

Un periodo che ha segnato la distanza tra lavoratori e lavoratrici e di loro con il sindacato, un periodo dove il distanziamento sociale era la regola, un periodo privato del rapporto umano, di disorientamento, di paura, di fatica, di sofferenza.

E se ci sono contesti della pubblica amministrazione nei quali la relazione sindacale è stata presente, efficace, costante, come ad esempio nelle strutture ospedaliere e in quelle realtà dove il sindacato ha potuto operare più da vicino a causa del contagio, in altri, invece, l'azione sindacale ha subito forti ripercussioni per la mancanza di relazioni e per l'impossibilità di frequentare i luoghi di lavoro, peraltro disertati dalle lavoratrici e dai lavoratori in smart working.

Tale situazione ha mortificato l'azione sindacale e ci ha obbligati ad assumere nuove modalità lavorative, abbiamo dovuto rivoluzionare il sistema organizzativo, costruire nuove forme di relazione con le lavoratrici e i lavoratori e partecipare da remoto ai tavoli di contrattazione e di confronto.

Non possiamo negare che sia stato faticoso, perché fare sindacato significa innanzitutto entrare in relazione con le persone, ascoltarne i bisogni, assumerne le istanze e le necessità, partecipare attivamente alla loro vita lavorativa, confrontarsi sui percorsi e sulle soluzioni, attraverso la condivisione di spazi, luoghi e relazioni umane per un dialogo costante ed attivo.

Ciò che abbiamo vissuto dunque ci ha messi tutti alla prova e ci ha costretti a misurarci con la nostra capacità di cambiamento e di adattamento alla nuova realtà.

I segni di questa epidemia sono evidenti, quell'andrà tutto bene non ha sortito gli effetti sperati, stiamo assistendo ad un imbarbarimento dei rapporti umani, ad una

insofferenza diffusa che si manifesta nelle piazze, sui posti di lavoro, nelle singole comunità, un individualismo sfrenato che non riconosce il bene comune quale valore universale, ed interpone all'interesse collettivo le libertà personali che si dicono negate, calpestate, discriminate, anche dal sindacato.

I social sono pieni di improvvisati costituzionalisti, giuristi, virologhi che ci spiegano come uscire da questa pandemia negando i risultati e gli strumenti della scienza della ricerca, della medicina.

Anche nella comunità delle lavoratrici e lavoratori pubblici, abbiamo perso di vista quali sono i nostri reali interessi, non li vediamo nei dibattiti, non li troviamo sui social, non li riscontriamo sui posti di lavoro.

C'è bisogno quindi di rimettere al centro i temi che riguardano il lavoro, e richiamare l'attenzione di tutte e di tutti sugli argomenti che interessano il lavoro pubblico e il nostro ruolo all'interno delle comunità e più in generale del paese.

Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" sottoscritto il 10 marzo tra le tre Organizzazioni Confederali Cgil, Cisl e Uil e il governo introduce molti elementi di discontinuità nel contesto generale della vita economica e sociale del Paese.

Assume un significato importante che va anche al di là degli stessi contenuti: è una "ripartenza", se non il rilancio di una nuova fase di concertazione, sicuramente la valorizzazione della condivisione e del confronto come modalità di rapporto fra il Governo e il sindacato, che si radica nel comune interesse di voler rinnovare la pubblica amministrazione, considerata finalmente non più come una zavorra per il Paese o un costo per la finanza pubblica, ma come un motore di sviluppo, una opportunità per migliorare attraverso l'efficienza e la qualità dei servizi pubblici, la vita di cittadini ed imprese e quella degli stessi lavoratori pubblici, nell'Italia colpita dal coronavirus.

Sono parole nuove che non abbiamo mai prima d'ora sentito pronunciare: “se non funziona la pubblica amministrazione non funziona la società”, una rivoluzione che stiamo chiedendo da anni, a fronte di riforme vuote fatte di tagli lineari e valutazioni sommarie. E' il superamento della retorica del fannullonismo e del perditempo che fino a poco fa era l'appellativo utilizzato per descrivere il lavoratore pubblico.

Nessuno di noi avrebbe scommesso che la realtà fatta di emergenze, contagi, vaccini, chiusure, ristori... potesse consentire la costruzione di un patto del lavoro pubblico che diventa il centro, il motore, per il rilancio del paese.

Per rispondere a questa emergenza senza precedenti, a cui sono purtroppo connesse le conseguenze economiche e materiali ad oggi, solo calmierate dalle iniziative legislative del governo, abbiamo bisogno di una Pubblica Amministrazione forte, rinnovata e che sia in grado di guidare il futuro e la rinascita del Paese.

Non è questo il tempo della vecchia retorica della contrapposizione autonomi - statali, garantiti - non garantiti, pubblici – privati. Uno Stato che si rinnova rappresenta la carta migliore per superare le generalizzazioni”.

Le parole sono importanti “Innovazione del lavoro pubblico e coesione sociale”, segna una soluzione di discontinuità con l'immagine utilizzata da vent'anni a questa parte per condurre una campagna mediatica contro il pubblico impiego, utilizzata per fomentare la contrapposizione sociale e, con essa, motivare la politica dei tagli lineari alla spesa pubblica, delle esternalizzazioni, per imporre un blocco contrattuale senza precedenti e della riduzione occupazionale.

Basta riforme che rimangono a metà come la riforma Del Rio che ha smantellato il sistema province, la riforma delle Camere di Commercio e dei Centri per l'impiego ; basta al mancato sviluppo della sanità territoriale o alla mancata applicazione del Piano Socio Sanitario Regionale; basta rinvii sulla riforma delle IPAB; basta blocchi assunzionali che mettono in ginocchio gli enti locali e quelli centrali.

Quanto è accaduto alla fine dello scorso anno, con il varo della legge di bilancio, che ha previsto risorse finanziarie insufficienti per i rinnovi contrattuali, manifesta come vi sia un largo fronte nei settori dell'economia privata nei settori politici e persino nella società civile che vuole negare o limitare il ruolo delle pubbliche amministrazioni e restringere il perimetro di intervento dello Stato.

Lo stesso lavoro agile è stato utilizzato per colpire lavoratori e lavoratrici pubblici, additati agli occhi del Paese come dei privilegiati e, di nuovo, come dei fannulloni dopo essere stati degli angeli e degli eroi. Questo è ancora oggi l'ostacolo maggiore con cui siamo chiamati a confrontarci per valorizzare al meglio la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori del pubblico impiego.

Lo possiamo sostenere con forza, solo con una rappresentanza forte dei tre sindacati confederali abbiamo potuto mettere le basi per costruire il rilancio del paese e il futuro del lavoro pubblico. Il sindacalismo autonomo è sbigottito, disorientato, alla ricerca di una visibilità che cerca di guadagnare sulle spalle degli altri, come ha sempre fatto e fa anche oggi cavalcando il tema dei vaccini e del green pass. Non è più il tempo di pensare agli interessi di pochi, a dividere i lavoratori, a monopolizzare le categorie professionali, questo è il tempo di pensare a noi tutti come motore per il cambiamento.

La scelta del Governo di sottoscrivere il Patto con Cgil, Cisl e Uil ha finito, così, per concretizzarsi attraverso contenuti che recepiscono molti degli obiettivi presenti nelle nostre piattaforme per i rinnovi contrattuali e per la revisione degli ordinamenti professionali. Con il Patto si avvia la fase delle assunzioni che avverranno con regole diverse e con una differente visione dei concorsi pubblici, abbandonando la logica del concorso unico per incrociare al meglio i fabbisogni di competenze professionali specifiche espresse dalle amministrazioni e nei territori con i desideri di mobilità dei lavoratori e delle lavoratrici e di avvicinamento alla posizione desiderata; accanto all'esigenza di reclutare nuove competenze specialistiche ci si preoccupa di

riqualificare e valorizzare la professionalità e le conoscenze del personale già in servizio, attraverso l'introduzione del diritto - dovere soggettivo alla formazione, anche con l'impegno a valorizzare e riconoscere le competenze acquisite negli anni, attraverso specifiche modifiche legislative.

L'intesa ha consentito di aprire una nuova stagione contrattuale, per rinnovare i contratti collettivi nazionali di lavoro 2019 -2021, e riconoscere la necessità di prevedere con la prossima legge di bilancio per il 2022, le risorse aggiuntive necessarie a finanziare la revisione degli ordinamenti professionali, risorse indispensabili per operare una concreta valorizzazione economica e professionale dei lavoratori; Si rilancia concretamente la contrattazione integrativa, anche con l'impegno del Governo a superare il tetto del salario accessorio, fermo al 2016, modificando l'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017 (legge Madia). Si riconosce la necessità di disciplinare con l'Aran le linee di intervento sul lavoro agile, riaprendo gli spazi della contrattazione collettiva anche per evitare un eccesso di regolamentazione legislativa.

L'intesa valorizza sia i contratti collettivi nazionali di lavoro, riconoscendo l'esigenza di stabilizzare l'elemento perequativo nello stipendio fondamentale, sia la contrattazione integrativa, anche attraverso il potenziamento del welfare contrattuale e il rafforzamento dei sistemi di premialità collegati al miglioramento dei servizi, prevedendo l'estensione delle agevolazioni fiscali destinate per le medesime finalità al settore privato. Ricordiamo che l'ampliamento delle prestazioni erogabili con il welfare contrattuale e la possibilità di detassare parte del trattamento economico accessorio (quello collegato all'incremento della produttività e al miglioramento dei servizi) consentirebbero di alleggerire notevolmente il cuneo fiscale che insiste sui redditi da lavoro, migliorando dunque la retribuzione complessiva ed il benessere dei lavoratori.

L'intesa è un punto di partenza importante che però va verificata nei fatti, nella effettiva volontà del governo di metterci le risorse e di mantenere le promesse attraverso azioni concrete che passano dal tavolo contrattuale con l'Aran ma anche da provvedimenti legislativi.

L'emergenza epidemiologica e le gravi conseguenze economiche della pandemia hanno evidenziato, infatti, che il bisogno di "sicurezza" (sanitaria, sociale, economica) esige un ruolo più forte dello "Stato", nelle sue molteplici componenti istituzionali. Solo questa condizione è in grado di garantire un presidio adeguato della sicurezza, della legalità, della solidarietà ed assistenza sociale, delle politiche attive di inclusione sociale, nella gestione dei ristori e nel sostegno al reddito e al mercato. Un ruolo più forte dello Stato si manifesta nel riconoscimento del ruolo del "servizio pubblico", sia nella dimensione dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni e dalle realtà private, esternalizzate e convenzionate (sanità privata, terzo settore, servizi socio-assistenziali), sia attraverso le pubbliche amministrazioni che rappresentano gli strumenti di intermediazione fra la domanda sociale, proveniente dai cittadini e dalle imprese.

Il lavoro pubblico ha una missione particolare: l'implementazione dei diritti di cittadinanza, rivendicati oggi come ieri e l'altro ieri, ma in pratica rimessi in discussione o negati, almeno implicitamente, da un atteggiamento negativo nei confronti dello Stato. Dunque, una battaglia culturale per rivendicare il valore del lavoro pubblico è anche una battaglia dal chiaro profilo civico (bene comune, identità o appartenenza comunitaria, diritti e doveri della cittadinanza). Per sua natura, l'impegno per la valorizzazione del lavoro pubblico non può che essere percorso e intessuto dell'etica della responsabilità civile: io lavoratore pubblico non compio solo un lavoro, un atto, una mansione, un'attività, non faccio (solo) qualcosa. Erogo un servizio al cittadino, sono strumento per la sua crescita ed emancipazione.

Il pieno ed efficiente utilizzo delle risorse destinate dal Recovery Fund al rilancio del Paese richiede amministrazioni efficienti, dotate delle necessarie competenze specialistiche e professionali. La Pubblica amministrazione e ed i servizi erogati alle persone da enti accreditati o sussidiari dello Stato risulteranno fondamentali nel contenere gli effetti deteriori della crisi economica, nel ridurre le disuguaglianze sociali e nel sostenere il rilancio dei consumi e degli investimenti, accompagnando il Paese nella sfida della transizione tecnologica e ambientale.

In sostanza le risorse che arriveranno dall'Europa non sono tutte a fondo perduto, ma soprattutto vanno spese bene per non lasciare sulle spalle dei nostril figli conseguenze pesanti, è un'occasione unica e probabilmente irripetibile per rimodernare il paese e fare quelle riforme che attendono da decenni.

Su quei tavoli dobbiamo esserci anche noi a livello nazionale, a livello regionale e territoriale, il ruolo delle parti sociali è fondamentale e garanzia del migliore utilizzo delle risorse nell'interesse dell'intero paese.

La innovazione tecnologica delle pubbliche amministrazioni e lo sviluppo del lavoro agile e del lavoro da remoto possono contribuire ad unire gli obiettivi della transizione digitale con quelli della transizione ecologica, realizzando l'auspicata interconnessione delle banche dati, una migliore accessibilità e fruibilità per i cittadini e le imprese dei servizi pubblici da remoto, il decongestionamento della mobilità nelle nostre città, con benefici crescenti per cittadini ed utenti in termini di risparmio di tempi per le procedure, maggiore sostenibilità sociale ed ambientale. In questa prospettiva il lavoro agile può e deve rappresentare una leva fondamentale per il cambiamento organizzativo e per il miglioramento dei servizi pubblici in una pubblica amministrazione digitalizzata, maggiormente orientata alla cultura del servizio, piuttosto che a quella dell'adempimento normativo, più flessibile nella capacità di corrispondere alla domanda di servizi proveniente da cittadini ed imprese.

Abbiamo sperimentato nel periodo emergenziale il lavoro da remoto senza strumenti, senza dotazioni, senza regole, ma per una necessità di tutela della salute pubblica, ora è il momento di catalizzare e finalizzare questa esperienza trasformando il lavoro a distanza in smart working, attraverso il quale siamo convinti di dimostrare la nostra capacità di dare risposte e rendere servizi di qualità, oltre che facilitare e coniugare la conciliazione dei tempi vita/lavoro.

E' un passaggio culturale importante che deve coinvolgere lavoratrici, lavoratori, dirigenti, governance e politica. Investire nella digitalizzazione dei processi e rendere fruibile il lavoro a distanza è una necessità che guarda al futuro e non può essere considerata, come una modalità per non lavorare o eludere doveri e responsabilità.

Oltre il contratto tra i temi che ci interessano e che riguardano le nostre lavoratrici e lavoratori pubblici ma più in generale i cittadini, e che sono stati oggetto di mobilitazione unitaria delle tre confederazioni sindacali, sono i temi che riguardano il fisco e la previdenza.

Gli 8 miliardi stanziati per la riforma del fisco devono necessariamente finire nelle tasche delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la riduzione della pressione fiscale e l'aumento delle detrazioni. La ventilata ipotesi di riduzione dell'Irap per le imprese metterebbe a serio rischio il finanziamento del sistema sanitario, in una fase dove invece servono risorse e investimenti per fronteggiare le emergenze che ci sono o che potrebbero emergere in futuro.

Sulla previdenza la linea del sindacato è chiara, va superata la Legge Fornero con l'introduzione di un sistema flessibile in uscita che permetta ad un lavoratore o a una lavoratrice di uscire dal mondo del lavoro a 62 anni o a 41 anni di contribuzione. Va ripensata e ampliata la lista dei lavori gravosi, un intervento a favore delle donne riconoscendo periodi di contribuzione per ogni figlio e soprattutto si deve introdurre una contribuzione di garanzia per i giovani che soffrono di una discontinuità lavorativa

data da lavoro precario e che si troverebbero una pensione sotto la soglia minima, va rilanciata anche la previdenza integrativa.

La mobilitazione che abbiamo messo in campo e che ci ha visti anche nella nostra Regione in cinquemila in Piazza Ferretto a Mestre, ha sortito un primo effetto: l'apertura dei tavoli di confronto con il governo, verificheremo e vigileremo affinché le istanze che provengono dalle lavoratrici e dai lavoratori siano ampiamente accolte.

L'attuale fase, dunque, interroga il sindacato, chiamato a gestire la straordinaria transizione demografica in atto nelle pubbliche amministrazioni, nella sanità privata e nel terzo settore, soprattutto sul versante del proselitismo e delle forme di rappresentanza.

Ad una lunga fase storica nella quale grandi numeri di persone hanno ritenuto la dimensione collettiva, politica o sindacale che fosse, una opportunità per agevolare o accelerare i processi di emancipazione e mobilità sociale, si è diffusa in larghi strati della popolazione la convinzione che l'intermediazione sociale, del sindacato così come dei partiti politici possa costituire un intralcio alla soddisfazione delle proprie aspettative e dei propri interessi individuali.

“Tra il fatto sindacale concepito come spontanea risultanza dell'esigenza associativa e l'ambiente democratico, esiste un vincolo di natura tale da rendere impossibile non solo il sussistere del primo al venir meno del secondo, ma anche il permanere del secondo in mancanza di un continuo sviluppo del primo”

Il testo è di Mario Romani, padre fondatore della concezione originaria della Cisl. Il significato esprime uno di quei principi fondanti che non vanno mai dimenticati: tra il sindacato, concepito come libera associazione dei lavoratori, e ambiente democratico esiste un rapporto bilaterale. I due poli (un pezzo della società civile e l'ambiente democratico) si nutrono a vicenda: al crescere dell'uno, cresce anche l'altro; al

deperire dell'uno, appassisce anche l'altro. E' un principio, un'ipotesi di fondo, coerente con i principi della sussidiarietà e dei corpi intermedi.

La divaricazione dei percorsi di vita personali e professionali e i mutamenti dell'organizzazione del lavoro e dei servizi non affievoliscono i bisogni di tutela e rappresentanza. Si specializzano, semmai, sulla base delle diverse identità professionali, in relazione al lavoro concretamente svolto, oppure alle caratteristiche delle diverse sedi di lavoro. piuttosto che sulla rigida appartenenza ai diversi comparti. Questa tendenza ci suggerisce di ripensare i modi, i luoghi e le forme della rappresentanza e della tutela, sia con riferimento alla esigenza di rispondere più efficacemente ai mutati bisogni di quella fascia del mondo del lavoro pubblico e privato già tutelata dalla Cisl Fp, adeguando la tutela collettiva alle esigenze di caratterizzazione o differenziazione professionale, sia con riguardo alla necessità di raggiungere quelle persone che rimangono ai margini del mondo del lavoro e che i sistemi di rappresentanza sindacale tradizionale e di tutela attuali non sempre riescono ad intercettare e a proteggere adeguatamente. Si tratta, in particolare, dei lavoratori e le lavoratrici titolari di contratti temporanei, la cui flessibilità protratta nel tempo si trasforma in precarietà; i lavoratori e le lavoratrici dipendenti di società che operano nei servizi esternalizzati e la cui attività è sempre più esposta a rischi crescenti di dumping contrattuale ed economico. La Funzione pubblica della Cisl ha cercato in questi anni di realizzare, anche attraverso l'evoluzione del proprio modello organizzativo, il "sindacato di prossimità", rilanciando l'esperienza già consolidata dei coordinamenti, articolazioni funzionali della federazione, a tutti i livelli.

Le ridotte prerogative sindacali disponibili, in termini di limitati permessi per l'espletamento del mandato e i tagli realizzati negli anni precedenti dei distacchi e delle aspettative sindacali richiedono un utilizzo sapiente delle risorse umane disponibili. Accanto alle "prime linee", costituite dai responsabili di S.A.S. e dai

referenti R.S.U. devono operare “professionisti” sindacali in grado di garantire il necessario supporto operativo, in termini di conoscenze, competenze e relazioni.

La trasformazione demografica in atto nella pubblica amministrazione, la cui popolazione lavorativa è attraversata da un cambiamento generazionale senza precedenti, interroga il sindacato sulle forme e sulle modalità di aggregazione, di partecipazione alla vita sindacale, di comunicazione ed informazione, sui linguaggi per parlare in modo differente a persone “differenti”. Non è solo un problema di tutele contrattuali collettive, chiamate a fornire risposte diverse a persone con esigenze sempre più diversificate nell’attività lavorativa; è un problema anche organizzativo che impone una attenta riflessione sulle modalità più efficaci di azione sindacale sui posti di lavoro e sul territorio, in grado di tenere “unita la comunità del lavoro”.

La formazione dei quadri e dei delegati sindacali risulta fondamentale e deve orientarsi non solo al “saper fare”, per gestire al meglio i bisogni e le istanze di tutela che provengono dai luoghi di lavoro e dal territorio, ma deve saper trasmettere ai nostri delegati le caratteristiche identitarie dell’essere Cisl, sia nell’azione di tutela contrattuale, sia nell’esercizio della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro. Ciò è necessario per reagire di fronte ad uno scenario caratterizzato da una sempre più accentuata competitività sindacale e dalla tendenza dei lavoratori e delle lavoratrici, di fronte ad una confusa identità dello stile e dei contenuti dell’iniziativa sindacale, ad iscriversi al sindacato che più di un altro è in grado di offrire un servizio aggiuntivo, o che sembra avere un canale privilegiato di ascolto presso l’autorità politica che presiede al governo della singola amministrazione o ente.

L’appuntamento per il rinnovo delle prossime RSU è un banco di prova che ci vedrà impegnati a tutti i livelli per coinvolgere e far partecipare le lavoratrici e i lavoratori al rilancio e al rinnovo della rappresentanza sui posti di lavoro.

Dobbiamo rimotivare, appassionare, investire, iscritte, iscritti, colleghi sulla necessità di mettersi in gioco per il bene comune, per l’interesse collettivo, per garantire equità

nella distribuzione delle risorse, per tutelare i più deboli, per dare forza alla Cisl funzione pubblica e al nostro modo di fare sindacato di prossimità.

Occorrerà dunque una particolare sensibilità e strategia comunicativa per tenere unita la comunità del lavoro, cogliendo nuove opportunità contrattuali, valorizzando specifiche professionalità per essere la Cisl di tutti, nella quale tutti si possono riconoscere. Una sfida che partirà da domani con il nuovo quadro dirigente della Cisl funzione pubblica di Vicenza.

Il mio compito di reggenza dunque si ferma qui, oggi si darà vita ad un nuovo progetto politico che è stato condiviso e partecipato sui posti di lavoro nelle assemblee di base, tra le iscritte e gli iscritti, un progetto che guarderà ai prossimi quattro anni e che vedrà impegnato il nuovo quadro dirigente nei prossimi importanti appuntamenti che avremo di fronte.

Il territorio di Vicenza offre grandi potenzialità che devono diventare opportunità di crescita per la federazione, la quale non deve mai sentirsi sola ma accompagnata a partire dal livello regionale in qualsiasi esigenza dovesse riscontrare.

Faccio mio l'appello della Segretaria Nazionale Marianna Ferruzzi espresso durante il recente Congresso di Verona, non abbiate paura di chiedere, chiedere non è una forma di debolezza ma di grande forza, chiedere è dimostrarsi aperti alle idee degli altri, chiedere è contaminarsi, sporcarsi, impastarsi con gli altri, aprire orizzonti, conoscenze, fare esperienze diverse, entrare in rete, non dare per scontato che tanto "abbiamo sempre fatto così"!

Un grazie sincero ai colleghi che mi hanno accompagnato in questa esperienza facendomi sentire appartenente, già da subito, ad un gruppo unito e coeso mettendosi ognuno a disposizione e a servizio per ogni mia necessità.

Sono tempi difficili e dobbiamo mettere in campo tutta la nostra energia positiva senza lasciarci scoraggiare da qualche insuccesso, per questo vorrei concludere il mio intervento con una frase di Bobby Kennedy:

“Ogni volta che un uomo difende un ideale, o lotta contro un’ingiustizia, agisce per migliorare il destino degli altri e trasmette una piccola onda di speranza”

Buon congresso a tutte e a tutti