

C omunità

Costituirci non come singole individualità ma come insieme di persone che si danno regole comuni, cooperano all'interno degli organi e condividono valori e fini comuni.

I nnovazione

Anticipare e governare i cambiamenti, sostenendo lo sviluppo delle persone e delle competenze e l'evoluzione del sistema pubblico.

S ervices pubblici

La peculiarità del settore che, come categoria rappresentiamo: essere la colonna portante del Paese in sostegno ai bisogni dei cittadini e delle imprese.

L avoro

Il cuore della nostra attività. La presa in carico della persona che si realizza, nella società, anche e soprattutto attraverso il lavoro.

F uturo

Ciò che deve avvenire che ci sarà, deve favorire idee rivolte al futuro, generare futuro di speranza nelle persone che si coinvolgono.

P rossimità

Essere un punto di riferimento e di ascolto quotidiano, avere uno "sguardo da dentro" sul mondo del lavoro per intercettarne i bisogni.

IL CONTESTO

Gli ultimi 20 mesi ci consegnano uno 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 e da divari territoriali mai colmati, 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.

In questo scenario il 10 marzo a Palazzo Chigi Cgil, Cisl, Uil ed il Governo hanno sottoscritto il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale che introduce molti elementi di discontinuità nel contesto generale della vita economica e politica del Paese, delle relazioni sindacali e del rapporto stesso fra il Governo ed il sindacato sui pubblici servizi e la riforma delle pubbliche amministrazioni, creando le premesse per l'apertura dei negoziati sui rinnovi contrattuali del pubblico impiego che speriamo di chiudere in breve tempo ove ci siano tutte le condizioni per la sottoscrizione.

Le pubbliche amministrazioni si confermano fra i settori nevralgici del Paese dove un cambiamento è necessario per accompagnare il rilancio del sistema economico e sociale. La bassa produttività del nostro sistema economico, dipende anche dalla carenza e scarsa manutenzione delle infrastrutture pubbliche, dalla inefficiente organizzazione del lavoro e nel mancato o pessimo utilizzo delle risorse tecnologiche e strumentali impiegate.

Mai come nei mesi passati la società civile ha potuto riscontrare gli effetti negativi provocati da due decenni di tagli lineari alla spesa pubblica e della spesa sanitaria. In Veneto ed a Venezia in particolare il sistema ha retto solo per l'impianto costruito negli anni 80 e grazie al contributo quotidiano di donne e uomini che hanno prestato il proprio servizio negli ospedali e che hanno davvero lanciato il proprio cuore oltre ogni ostacolo riuscendo a contenere i danni della più drammatica e violenta crisi che ha colpito l'epoca Moderna. Il loro operato è stato fondamentale ed è stato fatto in difficilissime condizioni, anche psicologiche, spesso dovendosi staccare dai propri affetti, dalle proprie famiglie e dalla gestione del quotidiano. A queste categorie il nostro convinto e caloroso applauso.

Il pieno utilizzo delle risorse destinate dal Recovery Fund al rilancio del Paese richiede amministrazioni efficienti, dotate delle necessarie competenze specialistiche

e professionali. La Pubblica amministrazione 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.

Il Patto introduce anche un importante segnale di novità nelle relazioni politiche fra il Governo ed il sindacato, riconoscendo il valore della coesione sociale, l'importanza della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori: elementi ritenuti essenziali per poter realizzare qualunque riforma della pubblica amministrazione.

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, fino agli enti locali più vicini al cittadino. 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, 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.

ANALISI DEI COMPARTI

Funzioni Locali (Comuni)

Tutti i Comuni, pur rappresentando l'immagine dello Stato (come dimostrato anche nell'attuale emergenza), hanno sofferto nell'ultimo decennio tagli di risorse umane e finanziarie, maggiori a quelli praticati alle altre amministrazioni pubbliche. A questo fatto si somma una scarsa attenzione dei governi rispetto alle funzioni essenziali che i Comuni sono chiamati a svolgere, a volte emanando leggi che paiono schizofreniche.

Questa volontaria e demenziale non curanza ha comportato per i comuni della città metropolitana di Venezia, soprattutto per quelli più piccoli, uno stato di

permanente emergenza che ha minato la loro capacità di offrire servizi adeguati alla cittadinanza e alle imprese. Se pensiamo, poi, che il Veneto ha una media di dipendenti degli enti locali inferiore del 20% rispetto a quella già disastrosa del resto del Paese, si comprende come alcuni comuni si trovino in difficoltà, non solo a fornire servizi adeguati, ma anche a tenere aperti gli uffici.

Se utilizzassimo il dato medio nazionale (6 lavoratori per mille abitanti) il comune di Meolo che conta 6257 abitanti dovrebbe avere almeno 36 dipendenti contro gli attuali 21, Fossalta di Piave con 4166 abitanti dovrebbe contare su 24 dipendenti contro gli attuali 15, Ceggia con 6145 abitanti dovrebbe avere 36 dipendenti rispetto agli attuali 17. Questi sono solo alcuni esempi che dimostrano lo stato di dissesto umano dei piccoli comuni perpetrato nell'assordante silenzio della politica. Ricordiamo che la tecnologia può aiutare l'Uomo ma non sostituirlo.

Lo sblocco delle assunzioni non è stato sufficiente a compensare le risorse umane e soprattutto le professionalità perse negli ultimi anni, questo è da imputarsi a un insieme di fattori quali le difficoltà logistiche dovute alla pandemia, la poca attrattiva del CCNL funzioni locali, le difficoltà economiche degli enti, la concorrenza di altre amministrazioni e dei comuni più grandi.

Durante la pandemia grazie all'esperienza e alla flessibilità organizzativa dei lavoratori si è riusciti a far partire il lavoro agile e quindi ad offrire ai cittadini servizi di qualità. L'implementazione del lavoro agile (fortemente osteggiato dalle maggior parte delle amministrazioni) e dei protocolli sulla sicurezza ha comportato, in alcuni casi, una vera battaglia; vinta grazie alla capacità e caparbia dei delegati della Cisl sui posti di lavoro (solo per esempio Jesolo) che però ha permesso alle amministrazioni di fornire servizi da remoto, migliorare le infrastrutture informatiche e di rivedere la stessa organizzazione del lavoro, oltre a tutelare la salute dei colleghi e limitare il rischio del contagio. Purtroppo, le potenzialità della digitalizzazione sia in termini di maggior servizi usufruibili dalla cittadinanza che di conciliazione vita - lavoro dei dipendenti non sono state completamente colte e dopo gli interventi del Ministro Brunetta alcune amministrazioni hanno abbandonato il lavoro agile. L'assenza di una regolamentazione del lavoro agile pre-pandemica, la mancata, oggi solo in bozza, emanazione delle linee guida annunciate più di un mese fa dalla funzione pubblica, la scarsa propensione all'innovazione delle amministrazioni, porterà sicuramente alla compressione dei servizi all'utenza, infatti, molti dipendenti si trovano e troveranno, nelle condizioni di non poter lavorare in presenza a causa delle restrizioni causate dal diffondersi del virus (figli in DAD, quarantene, etc.) e

quindi, senza lavoro agile, non potranno erogare servizi. Ci auguriamo che la contrattazione nazionale porti a declinare nel modo migliore le regole del lavoro agile e ci permetta di soddisfare le esigenze di conciliazione vita lavoro dei colleghi, di rendere attrattivi anche i piccoli Comuni e, allo stesso tempo, sia veicolo di implementazione della digitalizzazione della pubblica amministrazione ed è per questo che nel rinnovo del Contratto nazionale auspichiamo ci sia un quadro normativo chiaro ed esaustivo. Per chiarezza lo vogliamo in un Contratto e non in una legge!

Digitalizzazione ed efficienza degli enti locali affinché le risorse del PNRR non siano solo “spese” ma si trasformino in un volano per l’economia e arrivino al cittadino, sempre più in difficoltà e con una età media in continuo aumento.

Per risollevarle le sorti dei Comuni, oltre a proseguire e incrementare la campagna assunzionale, è chiaro che si debbano valorizzare le risorse interne che fino ad oggi hanno permesso di far funzionare i servizi, ma che per assenza di prospettive vivono spesso in un clima di assoluta frustrazione. Quindi bisogna aumentare la formazione, premiare la professionalità già dimostrata, far decollare la contrattazione integrativa, affinché ci siano adeguati stimoli e si crei un clima competitivo utile al miglioramento dei servizi ai pensionati, ai lavoratori dipendenti e autonomi e alle imprese.

Per invertire questa rotta pericolosa confidiamo che le piattaforme contrattuali presentate da Cgil, Cisl e Uil possano trovare conferma nel nuovo CCNL con la revisione degli inquadramenti professionali (moltissimi colleghi sia di area B che C di fatto svolgono attività di livello superiore), con la possibilità di progressioni economiche con tempistiche certe e meccanismi che non portino a differenze inaccettabili tra enti dello stesso comparto, con soluzioni che rendano effettiva la possibilità di premiare le capacità dei lavoratori.

La leva contrattuale e assunzionale da sola non basterà; è necessario ripensare la struttura degli enti locali. L’attuale frammentazione non è più in grado di sostenere le nuove e molteplici necessità dei cittadini e delle imprese. Abbiamo visto che le unioni di comuni o le convenzioni non decollano e spesso è sufficiente che cambi l’indirizzo politico di un singolo Comune perché crollino. La città Metropolitana non è mai divenuta punto di riferimento per i Comuni, avrebbe potuto mettere a disposizione servizi come la gestione del personale, della progettazione/acquisizione di progetti europei e così via, ma nulla di questo è accaduto. Perché si vada in questa

auspicabile direzione serviranno investimenti importanti e collaborazione vera tra Enti locali e Stato centrale.

Forse l'unica strada percorribile, per noi sarebbe la più efficace, rimane quella delle fusioni dei Comuni, da stimolare attraverso una politica di penalizzazioni finanziarie per chi non si adegua (la premialità non ha funzionato con le Unioni). Siamo consapevoli che è difficile rinunciare al Campanile in questo Paese ma dobbiamo renderci conto di ciò che è sostenibile e di ciò che non lo è più.

Rimane, infine, la necessità che vengano messe a disposizione degli enti locali da parte dello Stato infrastrutture tecnologiche adeguate alle sfide della digitalizzazione, quali archiviazione nel *cloud*, internet veloce etc. A questo proposito registriamo il dato del Comune di San Michele al Tagliamento che aveva difficoltà a fare delle videoconferenze per carenza della rete internet locale. Questo accade in uno dei comuni più ricchi dei 44 della provincia veneziana.

Per il Comune di Venezia e per quanto concerne la contrattazione integrativa siamo molto soddisfatti del recente accordo sulle progressioni. L'abbiamo da sempre fortemente voluto e colgo l'occasione per ringraziare Cgil e Uil che, pur partendo da posizioni diverse, hanno poi fortemente voluto questo accordo insieme alla Rsu. Non era facile cambiare idea e loro l'hanno saputo fare. Dopo moltissimi anni i dipendenti torneranno ad avere una passaggio di fascia e in questo prestigioso Ente abbiamo riaperto un dialogo costruttivo con i colleghi confederali, consapevoli di quanto importante sia l'unità dei sindacati confederali. Auspichiamo continuità e lealtà in questo percorso, impegnandoci in questa direzione.

Le IPAB

Oltre 120 anni di storia hanno insegnato molto alle IPAB che hanno saputo inserirsi e dare un contributo rilevante nella realizzazione del welfare nel nostro territorio. Istituite con un regio decreto nel 1890 sono state fondamentali per la crescita e la compensazione sociale. In particolare questi enti si occupano di servizi alle componenti più deboli e più fragili della popolazione. Nel ventesimo secolo abbiamo visto dialogare e agire in rete una serie di soggetti: la solidarietà diffusa, la chiesa, un' imprenditorialità attenta, oltre che ai propri interessi, anche alle esigenze della comunità, una classe politica dominante che si ispirava ai valori del cristianesimo e della solidarietà.

Come è noto, prima erano i patrimoni donati da benefattori che garantivano la parte più cospicua dei costi di funzionamento. Con il trascorrere del tempo il

patrimonio è stato utilizzato per migliorare le strutture, adeguandole alla crescente domanda di qualità da parte dei clienti. Non più ospizi quindi, ma strutture residenziali e non, per i servizi sociali e sanitari che la comunità richiede. Oggi i costi sono, nella maggior parte dei casi, coperti interamente dai clienti, dai loro familiari e dall'Ente locale che interviene a supporto, sempre con difficoltà viste le scarse risorse a loro disposizione.

Da un punto di vista normativo è opportuno ricordare la cosiddetta legge Turco del 2003 con cui si dava la possibilità a questi enti/istituzioni di scegliere se restare pubbliche (aziende servizi persona) o enti di diritto privato, diventando Fondazioni. Tale scelta dipendeva da ogni singola regione a cui la norma statale affidava la scelta. Nulla è stato fatto in Veneto a questo proposito ed è sempre più necessario avere amministratori e direttori illuminati, affinché contribuiscano a rivedere il posizionamento strategico di queste aziende nel "mercato" dei servizi sociali, sanitari ed educativi alla persona.

Urge la riforma di questi enti e la Regione deve intervenire dopo anni di silenzio e mancata presa in carico della complessa situazione, affinché le IPAB pubbliche possano competere con le Rsa e abbiano costi di gestione identici, senza nessun vantaggio, come oggi chiaramente accade, per le strutture private. Se è una scelta politica, a noi non piace. La competizione tra pubblico e privato deve essere sulla qualità del servizio offerto ma non possiamo più tollerare gli svantaggi fiscali e nello stesso tempo chiediamo anche che il personale dipendente, la maggior parte Operatori socio sanitari ed infermieri, abbia come riferimento il Contratto nazionale della Sanità pubblica e non quello degli enti locali. Ai lavoratori di queste strutture va il nostro ringraziamento per la dedizione dimostrata durante la pandemia. Hanno assistito i nostri nonni, li hanno curati, hanno cercato di compensare le assenze dovute al lockdown, riempiendo di ulteriore affetto questi anziani che non riuscivano a capire come mai la nostra vita fosse così cambiata per un maledetto virus. Nel marzo 2020, scarseggiavano o erano completamente assenti i DPI e addirittura ricordiamo qualche direttore che invitava gli operatori a togliere la mascherina che spesso si portavano da casa, per non spaventare gli anziani ospiti. In questo caso, per chiarezza a Mirano, fu la Cisl Fp di Venezia ad intervenire anche mediaticamente. Al tempo ci furono promesse delle querele che ad oggi non sono arrivate. Peccato, ci saremmo divertiti, anche in tribunale. In altre strutture la pandemia è stata gestita al meglio ma sempre grazie a questi colleghi che non erano assolutamente formati e preparati ad affrontare una complicazione maledetta come quello del Coronavirus.

Nonostante questo hanno vinto la loro battaglia, specie se confrontiamo ciò che è successo nel nostro territorio e guardiamo a regioni vicine devastate proprio in queste strutture.

Da un punto di vista strettamente sindacale, per noi prioritario e fondamentale, siamo primo sindacato anche nella più grande struttura del territorio che oggi sia chiamata IPAV e nasce dalla fusione tra l'Antica Scuola dei Battuti e l'IRE (Istituti di ricovero ed educazione) e siamo presenti nelle RSU di tutta la provincia con un trend di crescita costante, iniziato nel 2014.

Mai come ora la Cisl Fp ha un impegno morale con questo settore i cui operatori fino a poco tempo fa erano considerati "EROI", insieme ai colleghi della Sanità pubblica e privata e ora corrono il rischio di essere dimenticati. Mai come ora ci rendiamo conto che queste strutture devono essere un'emanazione del sistema sanitario regionale. Mai come ora la riforma deve essere fatta e deve portare ad un cambio gestionale che garantisca i patrimoni dei lasciti ma che veda il personale che svolge servizi alla persona inserito a tutti gli effetti in organico con il personale della sanità pubblica. Mai come ora serve rendere più appetibile il lavoro in queste strutture in modo che non ci siano continue mobilità verso gli ospedali, creando anche ulteriori difficoltà agli anziani ospiti.

Amministrazioni centralizzate

In questi anni abbiamo assistito a numerosi cambiamenti che hanno interessato il mondo dei Ministeri, Agenzie Fiscali ed Enti Pubblici non Economici.

Tutte queste Amministrazioni hanno subito processi di riorganizzazione, più o meno profondi ma il più radicale è di certo stato il Contratto collettivo delle Funzioni Centrali sottoscritto nel febbraio del 2018: un contratto importante, non solo perché ha messo insieme i tre precedenti comparti, ma soprattutto perché ha riaperto la stagione dei rinnovi contrattuali dopo molti anni di assenza.

Tante sono però state le difficoltà nel sostenere un rinnovo come quello del 2018 dove da un lato c'erano piccole ma importanti conquiste normative legate alle relazioni sindacali ed a diversi istituti contrattuali, dall'altro c'erano limitate risorse per la parte economica. Terreno questo fertile per i sindacati autonomi che ad ogni rinnovo, qualsiasi sia la cifra, affermano che l'aumento è irrisorio. Ma i sindacati autonomi, purtroppo, servono solo a questo. Populismo spinto. Inutile, dannoso, come nella politica. La mancanza di contrattazione, specie nell'organizzazione del

lavoro, era stato il maggior ostacolo nell'attività sindacale, perché non ci ha dato la possibilità di incidere in maniera seria sui processi di cambiamento.

Sottoscrivere un contratto del genere è stata una sfida importante, a pochi mesi dalle RSU dell'aprile del 2018. In quel contesto però si è visto ancor meglio il lavoro di sindacato di prossimità dove la nostra squadra che ha saputo raccogliere ciò che era stato seminato, portando a casa un risultato strepitoso: primo sindacato anche in questo settore. Quindi primi nell' Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane, Beni culturali oggi Ministero della Cultura, Inps, Inail.

La Cisl Fp ha saputo rispondere con competenza, disponibilità e professionalità alle tante richieste che arrivano dai colleghi, sapendo incalzare le Amministrazioni che tentavano di comprimere i diritti dei lavoratori: questo è stato visto e apprezzato dai dipendenti. Si è fatto quello che Maurizio Petriccioli, nostro segretario generale nazionale e Marj Pallaro, nostra segretaria regionale, ci chiedono e cioè sindacato di prossimità, sempre pronto ad ogni richiesta di iscritti o delegati.

Inutile dire che anche queste amministrazioni hanno dovuto fronteggiare la straordinarietà di quello che abbiamo vissuto negli ultimi 18 mesi: una pandemia che si è abbattuta in maniera importante, per certi versi devastante.

Sono emerse in tutta la loro nitidezza le difficoltà di una pubblica amministrazione che non sa stare al passo con l'evoluzione tecnologica, dove lo *smart working* emergenziale è stato avviato grazie alla disponibilità di mezzi e risorse dei lavoratori in quanto molti enti non avevano (e non hanno tutt'ora) disponibilità economiche per sostenere le spese in attrezzature tecnologiche.

Tutti questi enti vivono inoltre una lotta quotidiana con l'età media sempre più alta, il blocco del turn over e di conseguenza la carenza di personale che si attesta mediamente intorno al 30%/40%. Preferiamo non elencare i Ministeri che scontano questa drammatica carenza perché significherebbe doverli elencare tutti, nessuno escluso. Così come per l'Agenzia delle Entrate e delle Dogane. Quest'ultima ha visto un proliferare di cambi di nome, carta intestata e targhe fuori dagli uffici, ma con una scarsa attenzione alle politiche assunzionali. Purtroppo il Direttore delle Dogane, recentemente coinvolto da importanti indagini della Guardia di Finanza e attenzionato da trasmissioni televisive di inchiesta, ha pensato molto alla sua visibilità e non al lavoro dei colleghi. Pur professandosi sindacalista confederale nella categoria dei bancari, per fortuna non della Cisl, ha impedito relazioni sindacali corrette, complicando molto il benessere organizzativo degli uffici operativi. Non abbiamo titolo per parlare di cose che riguardano il livello nazionale ma se il Governo

o l'autorità giudiziaria favorisse un cambiamento saremmo molto contenti. Non se la passano meglio Inps, Inail e Aci. Per l'Inps a nulla sono servite le immissioni di personale del 2019, visti i tanti pensionamenti e soprattutto l'incremento delle competenze assegnate a questo ente. Ai colleghi dell'Inps va il nostro ringraziamento per il lavoro fatto durante la pandemia per erogare servizi e sostegni al reddito rilevatisi fondamentale per i cittadini, nonostante la strumentalizzazione fatta da qualche movimento politico. In questo quadro la Cisl nazionale e territoriale non ha mai fatto mancare il sostegno e la vicinanza a questi colleghi e non smetteremo di farlo, spiegando anche che alcuni rallentamenti attribuiti ai funzionari dell'Inps erano dovuti a carenze di altri enti territoriali. Abbiamo l'impressione, sentiti i nostri delegati, che molti dirigenti non abbiano piena consapevolezza che questo sia un ente fondamentale, specie in questi anni socialmente complicati; spesso si pongono obiettivi mediatici per meschine ragioni di consenso senza sottolineare l'importantissima funzione sociale e la moltitudine di prestazioni offerte in un quadro politico in continuo cambiamento per cui non si fa in tempo a rodare una procedura che viene immediatamente modificata. Emerge con chiarezza un contesto di profondo cambiamento: le riforme che le singole Amministrazioni portano avanti non contengono una visione chiara di quale debba essere la collocazione e il ruolo dell'amministrazione pubblica nella prospettiva di crescita del Paese. Questo non in funzione di una mera suddivisione di compiti, ma di un efficientamento dei servizi al cittadino, unico vero obiettivo di ogni riforma.

Appare evidente come l'arretramento "fisico" delle Amministrazioni, inteso come chiusura di sedi e uffici sul territorio, unito alla scarsa digitalizzazione dei processi lavorativi, ha ridotto il perimetro della funzione pubblica, sempre più considerato in passato un costo e non un requisito di sviluppo. Mai come in questo momento il confronto sindacale e la nostra proposta deve tentare di contrastare questa deriva. Dobbiamo porre al centro il cittadino, nostro "cliente", cercando di essergli vicino in ogni sua legittima esigenza. Non indebolire i servizi pubblici per scatenare le solite insopportabili campagne elettorali. I furbetti del cartellino sono pochissimi e vanno stigmatizzati senza se e senza ma, allo stesso tempo però proviamo a mandare a casa i furbetti dei comizi o dei dibattiti televisivi che incantano con il loro populismo sulla P.A. e poi la massacrano quando vengono eletti. Annunciano ogni volta riforme ed ogni volta si rimpiange il precedente passato che pur non era meraviglioso.

In questo momento bisogna utilizzare al meglio le risorse europee del PNRR e invertire la tendenza, dopo la lunga stagione dei blocchi dei turnover e delle assunzioni, per il riconoscimento del ruolo e della funzione che le P.A. ed i loro dipendenti svolgono quotidianamente al servizio del Paese. A questo proposito va il nostro convinto ringraziamento a Luigi Sbarra nostro segretario generale confederale per la vicinanza alla nostra Federazione, coronata con la firma dell'accordo del 10 marzo a Palazzo Chigi. Urgono nuove opportunità per la valorizzazione professionale dei dipendenti pubblici e condizioni affinché il Contratto nazionale possa finalmente rivedere gli ordinamenti professionali, per valorizzare più efficacemente il merito, l'impegno, le conoscenze e le competenze acquisite, oltre l'esperienza. Le misure straordinarie di reclutamento delle figure professionali specialistiche, necessarie all'attuazione del PNRR, dovranno prevedere percorsi e possibilità di stabilizzazione per i lavoratori assunti a tempo determinato, evitando l'allargamento della precarietà nel pubblico impiego. Le semplificazioni in materia di vincoli assunzionali, le nuove procedure specifiche per le progressioni fra le aree dedicate al personale già in servizio e la norma per il superamento del tetto della retribuzione accessoria, obiettivi dalla Cisl Fp già individuati, devono avviare un processo di rilancio e miglioramento dei servizi pubblici, che dovrà essere implementato sempre più. Innovazione tecnologica, investimento continuo nella formazione che ricordiamo oggi ridicola in molti enti.

Terzo settore

Il terzo settore in questi ultimi anni ha visto un'espansione notevole: basti pensare al supporto che le varie cooperative ed associazioni hanno dato in ambito sanitario alle varie ULSS per fronteggiare l'emergenza Covid-19: gestione accessi ai varchi ospedalieri, *contact tracing*, etc. terzo settore che è stato da una parte ammortizzatore sociale per tutti quelli che a causa della pandemia hanno perso il lavoro, dall'altra ha vissuto periodi di profonda crisi nel settore produttivo: basti pensare alla chiusura delle scuole dove, se vi era una garanzia per i dipendenti statali, i lavoratori dell'integrazione scolastica si sono visti mettere in cassa integrazione aspettando i soldi per oltre 5 mesi! Mettendo a dura prova quelle famiglie, spesso monoreddito, che non avevano il denaro nemmeno per andare al lavoro. Altro ambito molto colpito è stato quello delle RSA private dove i lavoratori sono stati prima massacrati con turni di oltre 12 ore per coprire i tanti malati di Covid-19, in una situazione umanamente difficile in quanto gli ospiti morivano senza

avere un familiare accanto, per poi vedersi collocare in cassa integrazione per la crisi economica delle aziende in quanto le RSA si erano svuotate per oltre il 50% di ospiti.

Terzo settore vuol dire lavoratori che a parità di qualifica (infermieri, Oss, educatori, etc.) vedono una contrazione di oltre il 30 % dello stipendio...Come noto gli stipendi pubblici, in Italia sono molto bassi, molto distanti da quelli delle altre nazioni europee come Germania e Francia o Inghilterra. Bene a questo sottraete un terzo ed avrete lo stipendio dell'operatore, per esempio socio sanitario. Poco più di mille euro ed in qualche caso non ci si arriva nemmeno.

La Cisl Fp veneziana negli ultimi anni ha investito molto in questo comparto, ricevendo molto consenso, visto il crescente numero di iscritti, tutelando il più possibile questi lavoratori. Nel prossimo futuro ci dobbiamo adoperare affinché si trovino delle soluzioni utili a superare le insopportabili diseguaglianze ancor oggi presenti. Dobbiamo rendere dignitoso un lavoro così importante come quello dell'assistenza alla persona ed impegnarci affinché non ci siano questi fenomeni di dumping contrattuale che offendono il lavoratore e indeboliscono il servizio.

Sanità

Gli ultimi 4 anni per la Sanità sono stati anni di profondi cambiamenti e di difficoltà che mai ci saremmo immaginati. La nostra squadra si è dovuta destreggiare prima in un processo di cambiamento complicato sia dal punto di vista normativo che economico. Poi, a bocce quasi ferme e a lavori non ancora ultimati, ci siamo ritrovati in un panorama sanitario inaspettato e completamente fuori dell'ordinario. Parlo del processo che ha portato alla creazione delle UU.LL.SS.SS. come le conosciamo oggi, fenomeno che se ha solo marginalmente toccato il Veneto Orientale, ha portato invece profondi cambiamenti nelle tre ULSS ex 12 - 13 - 14. In questo scenario la Funzione Pubblica della Cisl di Venezia si è contraddistinta per competenza e equilibrio, evitando di denunciare la nascita di un "baraccone" come ha fatto qualche altro sindacato, ma entrando nel merito delle questione e riuscendo a incassare accordi nuovi e di profonda garanzia per tutte le tre ex aziende, con l'obiettivo di perequare situazioni economiche (penso ad esempio alle progressioni orizzontali) spesso profondamente squilibrate. Nel febbraio del 2020 arriva anche la pandemia che ci ha travolto, gestita da parte nostra con una assiduità costante, sempre tra l'incudine e il martello, in contatto ora per ora con i nostri iscritti, in difficoltà e giorno per giorno con le Amministrazioni coinvolte. Sia nel pubblico che nel privato.

Ne siamo usciti più forti e con un bagaglio di esperienza in più che sarà patrimonio di tutti nei prossimi anni, utile ad affrontare i nuovi scenari che ci aspettano. Due bienni molto diversi, con delle peculiarità ben distinte, ma con una cifra comune di enorme intensità... nei quali i lavoratori ci hanno fatto dono di grande fiducia, portandoci a stravincere l'RSU sia in ULSS 3 e che in ULSS 4 e quindi siamo primo sindacato anche nel Comparto della Sanità pubblica, anche per iscritti.

Queste vittorie sindacali hanno significato la possibilità di maggiori risorse e quindi più agibilità per i nostri delegati, con la creazione di una rete vasta e diffusa di donne e di uomini che credono nella nostra organizzazione, che si sentono parte di una squadra attiva e capace: senza i delegati della sanità che ogni giorno collaborano con Dario, Simone e Tommaso, non ci sarebbero i risultati della Cisl Fp Venezia che vedete oggi e non saremmo il primo sindacato per numero di associati nella nostra provincia. Tutto questo nasce da un lavoro di squadra utile a creare e a far crescere squadre aziendali sempre più qualificate e competenti. Chiudo con un allarme importante per questo fondamentale settore per la nostra Comunità.

Gli italiani invecchiano e la domanda di assistenza sanitaria sale. La popolazione italiana è una delle più vecchie al mondo: quasi il 20% supera i 65 anni di età e, secondo i dati Istat, nel 2050 circa l'8% degli italiani avrà più di 85 anni. Il sistema sanitario italiano, al momento, potrebbe non essere in grado di far fronte a questi cambiamenti, in particolare per quanto riguarda il rinnovo e l'assunzione del personale paramedico. Si calcola che la carenza di infermieri, già importante soprattutto al Nord, aumenti ogni anno a causa dello squilibrio tra i pensionamenti (17 mila all'anno) e le nuove assunzioni (8 mila all'anno). È quanto emerge dal rapporto Ocse Vogliamo che cambino le modalità assunzionali per le professioni sanitarie e tutta la formazione, propedeutica alle stesse, sia ripensata in modo che sia adeguata a gestire i cambiamenti della nostra popolazione e riesca a gestire meglio, molto meglio, eventuali emergenze. Non lamentiamoci dopo. Pensiamoci prima.

LA CISL DI VENEZIA E I SERVIZI

La nostra Cisl ha recentemente cambiato il suo segretario Generale e abbiamo convintamente eletto Michele Zanocco. Dirigente sindacale con grande esperienza, anche nazionale, nella categoria dei metalmeccanici. La Funzione Pubblica ha deciso

di appoggiare questo progetto affinché la nostra Organizzazione possa migliorare alcuni aspetti, secondo noi fondamentali. Il primo è quello della comunicazione. Interna all'organizzazione e ovviamente anche quella esterna. Se vogliamo sempre di più intercettare i giovani dobbiamo noi adeguarci ai nuovi sistemi comunicativi. Se poi vogliamo restituire orgoglio e appartenenza ai nostri associati dobbiamo esser più presenti di quanto abbiamo complessivamente fatto negli ultimi tempi sui tradizionali media. Come Funzione Pubblica ci siamo stati e l'obiettivo di categoria che la squadra si era dato credo sia stato raggiunto con soddisfazione.

Ove possibile dobbiamo impegnarci per sostenere e supportare gli importanti servizi della Cisl. Ad oggi va il nostro ringraziamento al Caf, con cui abbiamo un trend di aumento di pratiche 730 e nell'ultimo anno sfiora il 5% ed in questi anni abbiamo usufruito della crescente professionalità, delle attenzioni e della cura nella gestione degli appuntamenti, particolarmente apprezzati durante la pandemia. Al Patronato, che seguiamo anche sindacalmente, il nostro ringraziamento, alla sua responsabile e a tutta la squadra per il supporto, la professionalità e l'elasticità possibile ampiamente dimostrata, sappiamo che svolgono una funzione sociale importante e per questo auspico possano continuare ad essere riferimento in tutta la provincia di Venezia per i nostri associati e non solo. Con l'ufficio vertenze auspichiamo la massima collaborazione affinché anche i soci del pubblico impiego possano accedervi e per questo c'è un gruppo di lavoro all'interno della Cisl veneziana con l'obiettivo di rafforzare questo servizio e che possa accogliere i nostri associati insieme agli amici della Cisl Scuola. Anche questo è obiettivo e ci impegneremo per raggiungerlo.

I servizi in generale rappresentano la qualità della nostra Organizzazione sui quali dobbiamo riflettere, ponderare e programmare proprio per esser sempre pronti a gestire i cambiamenti della nostra Comunità. La Cisl di Venezia ha molti sedi in tutta la provincia e quindi attraverso questa rete, per la quale non smetteremo mai di ringraziare i nostri amici pensionati, siamo e saremo sempre più vicini alla persona per la quale quotidianamente ci impegniamo. Ci impegniamo con gli amici della Fnp di Venezia affinché aumenti la collaborazione perché il loro lavoro nelle sedi possa esprimere sempre maggior qualità che si traduce in un maggior consenso per l'intera Organizzazione.

A Michele Zanocco auguriamo il miglior lavoro possibile e insieme cercheremo di raggiungere gli obiettivi per i quali assicuriamo la più leale collaborazione. Una confederazione forte, sempre al passo con i tempi, rende più forti le categorie e quindi

il nostro sindacato. Andiamo in questa direzione per essere sempre riferimento per i lavoratori, per le famiglie e soprattutto per i giovani che vanno educati a credere di più nel valore del sindacato ed in particolare della Cisl.

LE CONCLUSIONI

La squadra della Cisl Fp di Venezia è una squadra rodata che ha costruito, spesso rinnovato, reti aziendali che hanno dato ottimi risultati. Il percorso per il futuro è questo, dobbiamo solo continuare, mantenendo gli stimoli per rimanere riferimento onesto e credibile per chi si avvicina a noi. Dobbiamo aumentare la partecipazione dei giovani tenuto conto del piano assunzionale che nel pubblico impiego il Governo annuncia massiccio. Imparare a gestire le difficoltà che quotidianamente incontriamo mettendo sempre al centro l'organizzazione sindacale e mai noi stessi. I sindacalisti cambiano e passano, ma il sindacato deve restare. Riferimento per chi rinuncia all'egoismo e all'egocentrismo e si vuole impegnare per una comunità migliore. Un importante dirigente sindacale in un recente intervento, particolarmente apprezzato, ha spiegato l'etimologia della parola sindacato. Viene dal greco sin e dike. Insieme verso la giustizia. Impegniamoci tutti in questa direzione. A noi interessa, in particolare, la giustizia sociale.

Viva la Cisl Fp! Viva la Cisl!