

ri-#PARTENZA:

RINNOVIAMO I SERVIZI PUBBLICI



RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

III° CONGRESSO Cisl Fp Belluno Treviso

3 Dicembre 2021

Villa Braida – Mogliano Veneto

Care delegate e delegati, Amici ed Ospiti tutti,

è motivo di grande onore per me oggi, aprire i lavori del 3° congresso della Cisl Funzione Pubblica Belluno Treviso. Come qualcuno ricorderà, lo scorso Congresso si era svolto a Pedavena oggi siamo qui in questa bellissima location, la coreografica Villa Braida.

Innanzitutto voglio, a nome Mio personale, della Segreteria e dei Colleghi Operatori, ringraziarvi per aver voluto assicurare, la vostra presenza qui oggi.

Sono certo che, come sempre, il vostro prezioso contributo renderà ancora più stimolante e ricca di riflessioni questa giornata.

Permettetemi di precisare, innanzitutto, che come nostra consuetudine la relazione che mi accingo a leggere non è farina solo del mio sacco, ma è il contributo del lavoro di tutta la Squadra Cisl FP, dalla Segreteria agli Operatori.

Non nascondo che la responsabilità di rappresentare questa grande Federazione che conta oltre 5000 associati rappresentati qui oggi da Voi Delegati, mi onora ma mi preoccupa tantissimo.

Mi conforta e mi sostiene la disponibilità dimostratami in questi mesi, da parte dei colleghi nonché da Voi delegati che mai avete negato il Vostro prezioso contributo.

Sono convinto che, la partecipazione di tutti, ognuno con il proprio bagaglio di competenze e le proprie idee, anche se a volte divergenti, sia il luogo ideale per partorire le migliori proposte. Questo processo è un vero e proprio “laboratorio sindacale” dove si forgiavano nuovi quadri dirigenti.

Nuovi dirigenti di cui il Sindacato, la Cisl, la nostra Federazione, ha assoluta necessità.

Se durante questo mandato congressuale siamo riusciti ad inserire nella squadra, due nuovi componenti, e mi riferisco a Gino e Ettore, che hanno dato un grande slancio in particolare ai comparti delle funzioni locali e del 3° settore, nel quadriennio che abbiamo davanti, dovremmo proseguire il percorso della ricerca e formazione di nuove

leve, possibilmente giovani che abbiano entusiasmo e passione, requisiti indispensabili per l'esercizio del ruolo di rappresentanza.

Il senso di appartenenza, la competenza che fino ad ora ci ha distinti, la complicità dei delegati che si declina in un modello partecipativo e propositivo, modello dove la CISL FP si riconosce da sempre, un modello che non è stato facile mantenere attivo in questo ultimo periodo di “restrizioni sociali”, ma che grazie alla resilienza dimostrata dalla squadra, ci ha permesso di raggiungere degli ottimi risultati in termini di consenso e di proselitismo.

Lo dimostrano il numero degli iscritti che negli ultimi quattro anni ha sempre avuto un trend in aumento passando dai 4500 iscritti nel 2017 agli attuali oltre 5.000.

Ci aspettano, da qui in avanti, ancora tante sfide.

Il rilancio dei servizi pubblici, la valorizzazione della risorsa umana dovranno trovare una declinazione concreta attraverso il rinnovo dei contatti nazionali, ma un ruolo fondamentale assumerà anche la contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale. È lì che si realizza più efficacemente il principio della prossimità. Ed è lì che si rende più evidente l'azione sindacale.

Ma certamente la sfida più importante che ci attende, proprio all'inizio del prossimo anno, è il rinnovo delle RSU. Il risultato delle elezioni non sarà influente rispetto al nostro futuro.

E quando dico questo, intendo la possibilità di portare avanti le nostre sfide e di realizzare i nostri ambiziosi progetti. Come sapete è in base ai voti che riusciremo ad acquisire che saranno ridistribuite le agibilità, risorse per noi irrinunciabili.

Noi, che abbiamo come unica fonte di sostentamento la trattenuta sindacale che ci assicurano ogni mese i nostri associati.

Noi, che non abbiamo mai voluto chiedere aiuto alla CISL nemmeno nei momenti di maggiore difficoltà.

Ma ancora più importante sarà l'effetto del risultato elettorale sulla rappresentanza.

Voi qui presenti, delegati e rappresentanti datoriali, avete avuto modo di provare la nostra competenza contrattuale sul campo piuttosto che la nostra propensione a costruire relazioni con tutti gli interlocutori (amministratori, rappresentanti politici...) che possono aiutarci a perseguire i nostri obiettivi.

È chiaro che il maggiore potere contrattuale sarà in capo a chi avrà la rappresentanza dei lavoratori. Rappresentanza misurata proprio attraverso le RSU!

Quindi, in tutti i processi di riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni che saranno attuati nel prossimo futuro, anche grazie ai finanziamenti straordinari collegati alla pandemia messi in campo dall'Unione Europea: dalla Sanità alle Funzioni Locali, dai Ministeri agli Enti Pubblici non Economici e Agenzie Fiscali, e per finire alle IPAB che attendono da vent'anni una legge di riforma, la nostra capacità di incidere nelle scelte sarà, di fatto, direttamente proporzionale alla rappresentatività che sarà misurata attraverso l'elezione delle RSU.

Questi sono solo alcuni esempi che rendono evidente l'importanza strategica delle elezioni RSU. Importanza che non dovrebbe essere una prerogativa esclusiva delle Federazioni del Pubblico Impiego e della Scuola, bensì un interesse di tutta l'organizzazione, in primis l'UST.

Approfitto per lanciare un appello, visto che qui presente oggi c'è anche un rappresentante della Confederazione, noi ci attendiamo un segnale concreto di attenzione, che dimostri che la partita per il rinnovo delle RSU non dobbiamo giocarla da soli, ma che finalmente, questa diventi l'occasione per farci sentire di essere parte di una squadra!

In un momento in cui sembra non esserci spazio se non per il Covid e le problematiche ad esso correlate, dove ogni giorno le pagine dei giornali sono riempite da polemiche su tamponi, green pass, vaccini e le menti dei lavoratori bombardate da messaggi contrastanti che a volte sfociano in assurdi schieramenti, ci sembra difficile pensare alle elezioni, a quello che esse richiedono: trovare candidati, avvicinarli e avviarli a un progetto, organizzare i seggi e quant'altro.

È proprio qui e ora che dobbiamo puntare a una coesione sociale responsabile e fare in modo che le RSU formino quel terreno fertile in cui colleghi diventino parte attiva del loro futuro lavorativo.

Vorremmo ora tentare di analizzare dove si colloca la Pubblica Amministrazione in un contesto dove l'emergenza epidemiologica e la Pandemia hanno evidenziato il bisogno di "sicurezza" (sanitaria, sociale, economica) e per tanto l'esigenza di un ruolo più forte dello "Stato" nelle sue molteplici componenti istituzionali.

Se il nostro paese, anche se con difficoltà è riuscito a sopportare il duro colpo inferto dal COVID, lo si deve alla capacità delle Pubbliche Amministrazioni di aver garantito: - la salute attraverso un sistema sanitario nazionale universale, - la sicurezza

nelle nostre strade e nelle nostre città, - la legalità fiscale e previdenziale, - la gestione degli ammortizzatori sociali e dei sussidi alle imprese erogando questi servizi essenziali.

Qualcuno ritiene che le conseguenze della Pandemia anche se hanno cambiato il modo di lavorare e vivere, le abitudini e i comportamenti questi non dureranno, prospettando un ritorno alla “normalità” in tempi più o meno lunghi.

Altri, invece, credono che il sistema di vita si sia inceppato con una modifica profonda che durerà anche quando la pandemia sarà debellata.

Ma noi cosa possiamo fare ...

Come avete avuto modo di vedere, lo slogan che abbiamo scelto per questo III congresso è

ri-#PARTENZA: RINNOVIAMO I SERVIZI PUBBLICI

Dobbiamo rendere evidente agli occhi dei cittadini il valore della Pubblica Amministrazione, ripartendo verso una nuova Pubblica Amministrazione moderna ed efficiente, in questi anni dequalificata mediaticamente utilizzando la retorica dei “furbetti del cartellino” e degli “impiegati fannulloni” con lo scopo di ridimensionare il perimetro dei Servizi Pubblici.

Lo strumento, non può che essere quello delle relazioni sindacali, in grado di valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva e della partecipazione, convinti che nessuna riforma della Pubblica Amministrazione potrà realizzarsi concretamente ed efficacemente, senza il coinvolgimento attivo dei lavoratori nella riorganizzazione del lavoro e dei servizi.

Il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale ha creato le premesse politiche per l'apertura dei negoziati sui rinnovi contrattuali del Pubblico Impiego dove le Pubbliche Amministrazioni avranno un ruolo fondamentale per accompagnare il rilancio del sistema economico e sociale.

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 di defianziamento della spesa sanitaria.

È necessario che nel settore dell'organizzazione della Pubblica Amministrazione ci sia la ripresa di un “dialogo sociale” strutturato con le Organizzazioni Sindacali,

attraverso nuove forme partecipative definite dalla contrattazione collettiva con una condivisione diretta e indiretta dei lavoratori nelle scelte anche organizzative degli enti, finalizzate a recuperare la motivazione dei dipendenti pubblici e superare quella contrapposizione tra pubblici amministratori e dipendenti che si è verificata nel corso dell'ultimo decennio.

Promuovendo progetti che vanno legittimati attraverso il contratto collettivo e declinati con i contatti integrativi, spostando il baricentro delle decisioni più a contatto con le esigenze quotidiane, nei territori e nei luoghi di lavoro tramite, ad esempio, l'estensione al lavoro pubblico delle misure di detassazione della retribuzione di produttività con la possibilità di destinare in tutto o in parte a Welfare contrattuale, che fino ad ora i Dipendenti Pubblici sono stati tenuti fuori per una visione dicotomica tra pubblico e privato allo scopo punitivo mediaticamente enfatizzato.

I COMPARTI CONTRATTUALI

Molteplici sono le aree contrattuali qui oggi da voi rappresentate le quali meriterebbero tutte attenzione, tante sono le questioni aperte, tanti i problemi irrisolti, del resto, la contrattazione è il mezzo principale col quale si esercita il mandato di rappresentanza.

SANITA' PUBBLICA

Il Comparto della Sanità ha visto in questi anni una progressiva e pesante azione di tagli lineari, che ha pesantemente compromesso la sostenibilità del nostro Sistema Sanitario, chiedendo alle Lavoratrici e ai Lavoratori grandi sacrifici.

L'attuale emergenza sanitaria che stiamo affrontando ha finalmente rimesso al centro del dibattito la Sanità Pubblica rendendo palese quello che stiamo denunciando da anni, ovvero la grave carenza di organico.

Questo impone un ripensamento del Sistema Sanitario ponendo al centro la Persona e non la patologia attraverso azioni orientate sia all'implementazione delle risorse umane ma soprattutto azioni che ci permettano di essere in prima linea nel processo di cambiamento, realizzando quella necessaria e non più rinviabile valorizzazione delle Professioniste e dei Professionisti che rappresentiamo.

Dovremmo essere non delle semplici comparse ma attori protagonisti in tutte le fasi del cambiamento non lasciando ad altri soggetti l'esclusività della discussione sui

diversi argomenti che attengono la riforma ormai non più rinviabile della Sanità Pubblica.

Occorre inoltre prevedere risorse aggiuntive, da destinare al finanziamento di prestazioni di Welfare integrativo valutando la possibilità di istituire forme associative per l'erogazione delle prestazioni offrendo positivi vantaggi in termini di prestazioni sociali e di natura socio assistenziale erogabili ai Lavoratori e alle Lavoratrici.

Qui si inserisce, oltre che per il Welfare, il percorso per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro del comparto quale strumento principale per realizzare la valorizzazione economica e professionale di tutto il personale, a partire dalla revisione complessiva del sistema di classificazione e del sistema indennitario sino al tema delle relazioni sindacali, operando quei cambiamenti necessari ad aggiornare il riconoscimento professionale consegnando alla contrattazione integrativa aziendale strumenti di valorizzazione della professionalità e dell'impegno delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Volendo calarci nel nostro territorio, nelle nostre 2 province Belluno e Treviso, esistono due Aziende Sanitarie l'ULSS 2 Marca Trevigiana e l'ULSS 1 Dolomiti oltre che l'Istituto Oncologico Veneto, eccellenza regionale in ambito oncologico, recentemente insediatosi, nella provincia di Treviso, a seguito di una cessione di ramo d'azienda dell'ULSS 2.

Le due ULSS si contraddistinguono, la prima per le grandi dimensioni (quasi 9.000 dipendenti solo del Comparto) l'altra molto più piccola ma con un territorio vastissimo e morfologicamente difficoltoso e complicato come quello montano.

Le due Aziende sono il risultato dell'accorpamento delle ex ULSS 1 e 2 per Belluno e 7,8 e 9 per Treviso, accorpamento stabilito dalla Legge Regionale 19/2016, Legge che ha portato, come primo effetto, un importante riduzione del Personale Amministrativo avendo previsto l'accantonamento di una gran parte delle funzioni amministrative presso l'Azienda Zero.

Una delle sue funzioni importanti doveva essere organizzare e gestire i processi assunzionali cosa che purtroppo nel tempo si è dimostrata non del tutto efficace. In questo contesto, le aziende che hanno l'urgenza di assumere, sono sprovviste di graduatorie concorsuali e si vedono costrette a indire avvisi pubblici con l'impegno di personale amministrativo già sottodimensionato!

Come ben sa chi quotidianamente presta servizio all'interno di queste aziende, la più grande criticità, che era già presente prima dell'emergenza pandemica ma che ha

subito un pesante aggravamento in quest'ultimo anno, è la carenza di professionalità in ambito sanitario (in particolare Infermieri, Tecnici Sanitari, ma anche Operatori Socio Sanitari).

A peggiorare ulteriormente questa già di per sé pesantissima situazione, in un momento nel quale vi è l'esigenza di aumentare le prestazioni sanitarie per recuperare le liste di attesa sono intervenuti gli effetti del DL 44 che ha previsto la sospensione del personale non vaccinato.

Si consideri inoltre, il potenziamento di tutte quelle attività afferenti al Dipartimento di Prevenzione quali l'esecuzione dei tamponi piuttosto che i centri vaccinali che hanno richiesto un aumento importante delle dotazioni organiche, spesso sottratte ad altri servizi.

Considerando che i limiti stabiliti dagli accessi a numero chiuso delle università non consentiranno una rapida soluzione a questo enorme problema, (ci vorranno anni per garantire un numero di professionisti che saturi le esigenze del mercato) dovremmo inevitabilmente mettere in campo proposte organizzative che consentano di ottimizzare le poche risorse umane rimaste a disposizione.

Nonostante il quadro appena descritto che evidenzia alcune delle criticità strutturali, l'auspicio comunque è che nelle prossime riforme previdenziali venga adeguatamente valutata la gravosità delle attività professionali in ambito socio-sanitario, permettendo il riconoscimento di una anticipazione per l'accesso alla pensione.

Quello su cui ci dobbiamo e possiamo certamente impegnarci, così come siamo riusciti a fare durante tutta l'emergenza pandemica, è garantire tutto il nostro supporto, cercando, attraverso la contrattazione di secondo livello, di individuare strumenti, anche usando la leva economica, per valorizzare l'impegno straordinario richiesto a tutti i Lavoratori.

FUNZIONI LOCALI

Il comparto delle Funzioni Locali conta nella Provincia di Belluno 61 Comuni, 10 Unioni Montane e l'Ente Provincia, e risultano impiegati circa 1500 dipendenti; la Provincia di Treviso conta 94 Comuni, 3 Unioni, 1 Ente Parco e l'Ente Provincia, e risultano impiegati circa 4000 dipendenti. La camera di commercio invece è unica a seguito dell'accorpamento avvenuto nel corso dell'anno 2015.

Lo stato di salute del settore non è dei migliori: le criticità già presenti prima della pandemia da COVID-19 sono aumentate.

I cambiamenti legislativi avvenuti nel corso dell'ultimo biennio hanno profondamente inciso sul quadro assunzionale: organici già ridotti all'osso son stati depauperati dai pensionamenti, le nuove assunzioni rese difficili in primis dell'organizzazione dei concorsi nonché dalla necessità di svolgerli in modalità telematica. Per i concorsi svolti in presenza, a causa dell'obbligo di mantenere il distanziamento, i Comuni si trovano costretti a sostenere i costi del noleggio delle sale e della dotazione informatica, oltre a tutti i costi fissi, per arrivare a scarne graduatorie.

Emerge pertanto la necessità di procedere a concorsi a livello territoriale, al fine di poter suddividere le spese e permettere anche ai Comuni più piccoli la possibilità di sostituire il personale.

Chi invece è rimasto nel posto di lavoro, ha dovuto nel frattempo sobbarcarsi i compiti di chi è cessato, e pertanto si ritrova a dover gestire ulteriori procedimenti che vanno ad aumentare i carichi di lavoro, con tutti i rischi connessi: esposizione giuridica nei confronti dei cittadini e degli altri enti della pubblica amministrazione.

Ciò ha fatto emergere la necessità di garantire una tutela legale a questi dipendenti, da cui nasce la scelta della CISL FP di garantire gratuitamente agli iscritti l'Assicurazione per Colpa Grave.

Inoltre la cronica carenza di personale porta inevitabilmente, ad attribuire mansioni senza il rispetto degli inquadramenti e delle professionalità acquisite, spesso senza tener conto del percorso formativo del dipendente: ecco che "la Maestra" lavora in ragioneria o il "Geometra" si occupa di anagrafe.

Sarebbe utile la previsione contrattuale di riconoscimenti economici non solo per lo svolgimento di mansioni superiori, ma anche per lo svolgimento di mansioni trasversali aggiuntive rispetto ai carichi di lavoro preesistenti.

Tutto ciò introduce al tema, oggi centrale, nel rinnovo del Contratto Nazionale ossia quello del riordino degli inquadramenti: l'ultimo risale al 1999.

In questi 22 anni il mondo degli Enti Locali è totalmente cambiato: sono nate nuove figure, altre non sono più attuali come per esempio il videoterminalista, che oggi non esiste più così com'era stato definito alla fine degli anni 90. I temi poi del superamento della categoria A e della quarta area prevista dalla riscrittura dell'art 52 del Testo Unico sul pubblico impiego aprono molteplici incognite su come verranno

ridefinite le numerose professioni oggi non ben delineate all'interno del CCNL (messi, ufficiali di stato civile, vicecomandante di polizia locale, educatrici degli asili nido...).

Inoltre, a seguito dello sblocco delle mobilità in uscita, si è assistito alle crescenti richieste di mobilità dai Comuni più piccoli verso Comuni più grandi o verso altri enti della Pubblica Amministrazione che risultano più strutturati, e dove eventuali richieste di flessibilità del rapporto di lavoro (part-time, orari flessibili...) o di valorizzazione del personale riescono ad esser soddisfatte.

Una maggior mobilità costringerebbe le Amministrazioni a non dare per "scontati" i propri dipendenti, spingendole ad industriarsi per fare almeno ciò che è possibile, sia in termini di valorizzazione economica e di carriera, sia in termini di elasticità gestionale e flessibilità, pur di fidelizzare il rapporto.

L'altro versante che oggi rende il comparto poco appetibile ai giovani è la staticità del rapporto di lavoro: purtroppo le prospettive di carriera, soprattutto negli enti più piccoli, risultano molto ridotte e lo stipendio è tra i più bassi di tutto il pubblico impiego, a parità di mansioni. A questo si aggiunge una contrattazione decentrata che, a seguito degli interventi normativi che si sono succeduti nel corso degli ultimi 15 anni, vede praticamente ridotta al minimo la discussione. Spesso le risorse del fondo salario accessorio vengono in gran parte spese in corso d'anno per pagare varie indennità (turno, condizioni lavoro, specifiche responsabilità...) e pertanto la discussione al tavolo negoziale che si apre negli ultimi mesi dell'anno lascia poco margine, qualora non ci siano delle risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali. In questo versante si sconta anche l'intervento spesso "disturbante" della politica, che entra a gamba tesa nella discussione mettendo paletti invalicabili, o delle delegazioni trattanti, che in molti casi sono restie ad assumersi le giuste responsabilità. Non aiuta sicuramente il quadro fumoso che si è creato con la stratificazione continua di norme, circolari, pareri...

Sempre a tal proposito sarebbe utile andare verso un superamento dei rigidi limiti alla spesa del personale. Non appare congruo nemmeno che i fondi vengano rimodulati verso il basso in stretta correlazione con la riduzione del personale, quando coloro che restano debbono il più delle volte sobbarcarsi servizi e responsabilità di chi è andato.

Sempre sul versante economico, risulta senza dubbio opportuno spingere verso una piena applicazione dei meccanismi di Welfare e di Detassazione già previsti per il lavoro privato.

Per quanto concerne la flessibilità, un tema esploso a seguito della pandemia è quello dello Smart-Working (lavoro agile): dall'oggi al domani è stato necessario riorganizzare gli apparati amministrativi, verificare le attività smartabili, creare accessi protetti al server...

Il lavoro fatto non deve andare perduto a causa di una forte resistenza da parte di Sindaci, Dirigenti e Segretari Comunali, legati a una serie di pre-concetti che hanno portato a considerare il lavoro agile non un sistema alternativo di rendere la prestazione lavorativa ma, come disse inopinatamente qualcuno “una vacanza” dei dipendenti pubblici.

Al contrario, il lavoro agile spinge e costringe la Pubblica Amministrazione ad innovarsi e a digitalizzarsi, ma soprattutto costituisce uno straordinario strumento che riesce a conciliare le necessità familiari di cura con le modalità di resa della prestazione.

Negare tale evidenza, fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, con conseguente aumento della produttività e abbassamento del tasso di assenteismo significa chiudere gli occhi di fronte ai dati certificati da parte di numerosi enti accreditati.

Da questo punto di vista, l'emergenza ha costretto in qualche modo a colmare l'endemico ritardo di una Pubblica Amministrazione che avrebbe già dovuto conformarsi, adottando misure adeguate.

Appare quindi opportuno e doveroso che le esperienze maturate nel periodo emergenziale non vadano perdute, ma si trasformino in soluzioni da adottare - ove risulti possibile e su base volontaria - anche a regime.

Per terminare la panoramica delle autonomie locali ricordiamo un settore che a questo comparto appartiene, anche se la tipologia dei servizi erogati, lo accomuna più, per natura, al Comparto Sanità.

Ci riferiamo al settore delle IPAB, una ventina di enti che occupano circa 2000 lavoratori.

La loro presenza è quasi esclusivamente nella Provincia di Treviso. In quella di Belluno sono presenti in maggior parte Aziende Speciali e Società Partecipate, alcune delle quali, grazie ad una contrattazione decentrata favorevole, utilizzano il contratto delle Funzioni Locali pur essendo soggetti di diritto privato.

Contratto che poco risponde, in termini di elasticità, alle caratteristiche peculiari del settore, ma che è senz'altro più vantaggioso, in termini economici e di istituti, ai gemelli contratti di natura privatistica.

In questi casi la sfida sindacale è quella di resistere ai tentativi datoriali di applicare modelli privatistici al ribasso, spingendo al contrario verso una progressiva equiparazione al rialzo di tutte le realtà.

Altra criticità, trasversale a tutte queste realtà indipendentemente dal tipo di contratto applicato, è rappresentata da standard regionali da tempo obsoleti, che non considerano né le esigenze assistenziali attuali degli utenti ospitati nelle strutture né il tasso di invecchiamento delle Lavoratrici e dei Lavoratori, con conseguente aumento delle prescrizioni e delle inidoneità che mal si calano negli ambienti lavorativi

Essendo ancora in discussione il progetto di legge 25 di riforma delle IPAB, dovremmo mantenere sempre alta l'attenzione su un settore davvero importante nella rete dei servizi socio assistenziali, ritenendo che queste strutture debbano essere integrate nel sistema sociosanitario, e che i lavoratori possano essere valorizzati tanto quanto i loro colleghi del Comparto della Sanità Pubblica.

L'auspicio è che in tutte le IPAB, nonché in tutte le altre strutture che erogano servizi alla persona, si trovino le condizioni per poter applicare il contratto della Sanità Pubblica.

FUNZIONI CENTRALI

Anche nel comparto delle Funzioni Centrali la Pandemia ha mostrato la centralità della Pubblica Amministrazione mettendo in luce le competenze e la flessibilità dei colleghi che hanno permesso di offrire servizi ai cittadini e all'impresa nonostante i "state tutti a casa".

Ovviamente un plauso a tutti i colleghi del Comparto ma mi permetto di citare i lavoratori dell'INPS che hanno erogato servizi nonostante i continui e strumentali attacchi da parte della politica.

In questo periodo si sta discutendo serratamente con l'ARAN il nuovo Contratto Nazionale che sembra aver accolto alcune proposte su due questioni oggetto di definizione del CCNL: la disciplina delle P.E.O. (Progressioni Economiche Orizzontali) e la disciplina del rapporto di lavoro agile.

L'ARAN si è dichiarata disponibile sia sul primo punto, integrando la sua proposta originaria, che collegava le Progressioni Economiche Orizzontali alla sola

valutazione della Performance Individuale, introducendo una nuova ipotesi che lega le progressioni a tre criteri: valutazione individuale, esperienza professionale maturata e ulteriori criteri da definire in sede di Contrattazione Integrativa. Sul secondo punto riguardante il lavoro agile ha aperto la possibilità di disciplinare forme di lavoro da remoto, sia con le modalità previste dalla legge 81/2017, senza vincoli di orario e di luogo, nonché con vincolo di orario.

La mancanza di una disciplina contrattuale infatti, ha creato un quadro di oggettiva difficoltà nel gestire la fase di passaggio dal lavoro agile emergenziale al lavoro agile attuale che è a nostro avviso un utile strumento di flessibilità organizzativa da regolamentare anche in sede di contrattazione nazionale integrativa.

Anche da qui emerge la necessità di aggiornare l'impianto delle relazioni sindacali attuali qualificando meglio, nel rispetto della legge, il ruolo della contrattazione collettiva rendendo concretamente efficaci le forme partecipative già previste dal CCNL 2016 - 2018.

Con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri del Disegno di legge di bilancio per il 2022, si individuano risorse aggiuntive per il finanziamento del nuovo sistema di classificazione ed inquadramento del personale (200 milioni per il Comparto delle Funzioni Centrali) creando quindi condizioni positive per una utile prosecuzione del negoziato per il rinnovo del Contratto Nazionale.

I testi in discussione negli incontri, hanno l'obiettivo di disciplinare svariati istituti, ad esempio;

- l'ordinamento professionale, dove si stanno prevedendo 4 aree rispetto alle 3 attuali e dove l'accesso a ogni singola area avverrà sulla base di diversi livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali;
- il passaggio fra le Aree, che fatta salva una riserva di almeno il 50% dei posti disponibili destinati all'accesso dall'esterno, il personale in servizio potrà effettuare i passaggi fra le aree attraverso procedure comparative. Si ripristina così una possibilità di sviluppo di carriera ordinaria, dedicata al personale già in servizio;
- il lavoro agile, di cui si stanno prevedendo due modalità: una "Lavoro Agile" senza vincoli di tempo o di luogo di lavoro, disciplinato da un contratto individuale ma con uno schema generale definito dal CCNL; una "Lavoro da remoto" con vincolo di tempo che comporta l'applicazione delle vigenti norme legali e contrattuali per il lavoro in presenza fisica, con particolare riferimento a riposi, permessi, pause e orari.

- gli istituti normativi del rapporto di lavoro (disciplina delle “assenze”), riteniamo che sia necessario migliorare le opportunità di conciliazione vita-lavoro e rafforzare la fruizione dei diritti e delle tutele relative alla disciplina delle “assenze”, con particolare riguardo all’ampliamento e al miglioramento della fruibilità dei permessi per visite mediche, prestazioni specialistiche, terapie ed esami diagnostici, così come della fruibilità ad ore dei Congedi Parentali.

Un’ ultimo argomento di forte valenza territoriale è la situazione organica degli uffici centralizzati di Belluno e Treviso, ove grava una scopertura di organico dei lavoratori pubblici che tocca punte del 70 % (ad esempio l’Ufficio Scolastico Territoriale di Belluno).

La carenza cronica di organico impone carichi di lavoro non più sostenibili e impone uno stato di perenne emergenza che va a minare la stabilità emotiva dei lavoratori creando situazioni di stress che ne possono, nel lungo periodo, nuocere alla salute. Su questo tema stiamo chiedendo analisi di clima e approfondimenti sulle tematiche dello stress lavoro correlato oltre a sensibilizzare l’opinione pubblica denunciando le carenze sui media.

È ben a conoscenza di tutti che il turnover non è stato attuato e i pensionamenti (quota 100, progetto donna...) hanno creato un esodo, aumentando enormemente il carico di lavoro per i rimanenti lavoratori.

L’impegno della nostra Federazione dovrà essere sempre più pregnante affinché le procedure concorsuali vengano sbloccate, si utilizzi l’istituto giuridico della mobilità dei lavoratori sia dello stesso che di differente Comparto, e ci si avvalga delle graduatorie degli idonei dei vari concorsi già banditi nel Pubblico Impiego.

Dovremmo impegnarci affinché diventi imperativo che le risorse europee siano ben impiegate e la Pubblica Amministrazione torni al centro dell’azione di governo, dopo la stagione dei tagli lineari dei blocchi dei turnover.

Servono nuove opportunità per la valorizzazione professionale dei Dipendenti Pubblici e condizioni affinché i CCNL del Pubblico Impiego possano finalmente rivedere gli ordinamenti professionali, per valorizzare effettivamente il merito, l’impegno, le conoscenze e le competenze acquisite dai Lavoratori.

TERZO SETTORE

Un settore che spesso, nei diversi dibattiti, viene considerato poco rilevante e di minore importanza rispetto al contesto lavorativo direttamente legato alla quotidianità del cittadino, è quello del TERZO SETTORE.

Stiamo parlando di un contesto che concerne l'assistenza erogata, non solo alla senilità (IPAB, Case di Riposo, Centri Servizi Assistenziali, Cooperazione Sociale ...), ma anche a tutto ciò che riguarda i servizi erogati per l'infanzia, l'assistenza scolastica e psichiatrica, la disabilità evolutiva e adulta; nelle diverse forme residenziali o semi-residenziali.

Ma volendo fare un passo indietro possiamo vedere come la crisi economica che ha dilaniato il paese nell'ultimo decennio e le politiche di contenimento della spesa pubblica, hanno portato all'eccessivo ricorso alle esternalizzazioni con affidamenti, bandi di gara, e accreditamenti che spesso hanno utilizzato la leva del contenimento del costo contrattuale con conseguente effetto domino sull'applicazione corretta dei CCNL nella parte normativa ed economica contribuendo a destabilizzare i sistemi dei servizi di welfare e socio-sanitari.

La pandemia ha evidenziato in modo drammatico le già esistenti carenze del sistema pubblico obbligandolo alla ripresa delle assunzioni di personale da collocare nei reparti di emergenza sottraendo i Professionisti dal Terzo Settore e determinando una fuga verso contratti economicamente più attrattivi.

Si sono andate evidenziando in modo importante le diseguglianze salariali tra lo stesso Professionista impiegato in Comparti differenti, rendendo non più rinviabile la necessità di affrontare questo problema, oltre a quello organizzativo che vede una rappresentanza nel settore molto frammentata e la proliferazione di contratti pirata o contratti non confederali che hanno determinato un aumento eccessivo del numero di CCNL di settore con conseguente dumping salariale e contrattuale.

Queste scelte datoriali ci devono impegnare in un percorso di corresponsabilità della committenza nella assegnazione dei servizi alla persona andando a realizzare maggiori azioni orientate alla tutela di questi Lavoratori, inseriti in un comparto in crescita nei volumi di fatturazione ed in calo nei diritti sul posto di lavoro.

L'azione di rinnovo contrattuale ha realizzato fino ad ora un aumento economico medio del comparto superiore al 5% ma la nuova stagione contrattuale dovrà rafforzare tale percorso a partire dal potenziamento dei servizi alle persone e dalla parallela

valorizzazione economica e professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Terzo Settore.

Lo scoppio della pandemia COVID 19, ha reso necessaria una diversa organizzazione dei servizi e del lavoro, inducendo ad una riflessione complessiva sulla gestione futura dei Servizi Socio Sanitari, Socio-Assistenziali e Socio-Educativi.

È sotto gli occhi di tutti quanto questo ambito sia stato strategico nel periodo di Pandemia che stiamo ancora affrontando e quanto sia stato importante l'apporto che le figure professionali afferenti al Comparto del Terzo Settore, hanno dato e ancora oggi continuano a dare.

Conosciamo tutti le immense e imprevedibili difficoltà che hanno riscontrato e superato i colleghi delle “Case di Riposo” già dal primo giorno in cui si sono verificati i contagi e in quali condizioni si sono trovati a svolgere le loro mansioni per poter mantenere gli standard qualitativi da sempre erogati.

Basti pensare, ad esempio, allo stravolgimento delle norme igienico-sanitarie che si è dovuto mettere in atto per limitare e scongiurare la diffusione del Virus, a cui nessuna struttura, nemmeno quelle sanitarie erano preparate ad affrontare, scontrandosi altresì con la mancanza di DPI in molti casi anche inadeguati. Sarebbe riduttivo produrre un qualsivoglia elenco di difficoltà riscontrate dai lavoratori e riportate ai nostri delegati.

Meno scalpore hanno fatto le notizie riguardanti il rimanente contesto del Terzo Settore, cioè quello dell'assistenza scolastica della disabilità e dei servizi semi-residenziali, ciò non significa però che siano stati meno toccati dalle problematiche della pandemia.

I colleghi impegnati in questi servizi hanno vissuto un vero e proprio dramma; ricordiamo tutti che la prima e immediata indicazione data dal Governo è stata quella di chiudere questi servizi. Questi lavoratori si sono ritrovati da un giorno all'altro fermi a casa con una riduzione salariale che ha visto erogato un istituto completamente nuovo al comparto: il FIS (Fondo di Integrazione Salariale). Un ammortizzatore sociale che ha permesso ai fruitori di continuare ad avere un reddito, seppur con le previste riduzioni. Non voglio entrare in merito alle enormi difficoltà dell'utenza che ha trovato: nella migliore delle ipotesi famiglie impreparate a gestire da sole i propri cari disabili; nella peggiore, persone sole e abbandonate.

Con la riapertura di questi servizi, anche se iniziata gradualmente e per step, le problematiche per i colleghi impiegati non sono certo tardate a presentarsi, basti pensare al contesto in cui questi operatori agiscono, per capire quanto difficile possa essere stato per loro contenere la diffusione del virus dal momento che il posto di lavoro, per loro, è

il domicilio stesso della persona o un centro diurno che prevede comunque una continua commistione di persone e un difficile controllo sia delle norme igieniche che della tracciabilità dei contatti.

Preso atto di quanto i lavoratori operanti nell'ambito del Terzo Settore siano stati impegnati e sono impegnati in prima linea per continuare a garantire servizi di qualità e quanto prezioso sia il loro contributo si ritiene quindi necessario che il prossimo rinnovo contrattuale rappresenti per questi Professionisti, l'occasione di riconoscimento per il lavoro svolto arrestando l'attuale progressiva migrazione di forza lavoro dal privato al pubblico rendendo "attraente" il CCNL, al fine anche di poter acquisire l'interesse di nuove professionalità favorendo un processo di omogeneizzazione salariale e normativa tra i diversi contratti del comparto.

SANITA' PRIVATA

Anche il personale che opera nel comparto della sanità privata è stato pesantemente coinvolto dai tagli operati dalle norme negli ultimi 12 anni. Solo nel 2020, dopo una trattativa durata oltre 3 anni, una mobilitazione senza precedenti in tutte le Regioni, culminata con uno sciopero proclamato dopo la sottoscrizione della pre-intesa, abbiamo proceduto al rinnovo del contratto nazionale di lavoro scaduto da 14 anni.

Un doveroso ringraziamento va ai nostri delegati dell'ORAS di Motta di Livenza che oltre ad aver garantito una partecipazione straordinaria allo sciopero, hanno organizzato una mobilitazione che ha avuto un ottimo rilievo mediatico a livello provinciale e regionale.

Abbiamo rinnovato il Contratto Nazionale della Sanità Privata con l'obiettivo di dare corpo al principio che ci ha guidato in tutta la vertenza: "stesso lavoro, stessi diritti, stesso salario". Questo percorso oggi va completato con un'azione contrattuale, sia a livello nazionale che decentrato, al fine di superare le frammentazioni che ancora insistono in questo settore.

In particolare a livello nazionale la nostra azione dovrà essere rivolta al percorso di ricomposizione dei contratti, al fine di procedere con la definizione del Contratto Nazionale RSA e Case di riposo, ricomprendendo le associazioni datoriali oggi firmatarie di altri contratti, con l'obiettivo di superare le differenze retributive, di sviluppo di carriera e di diritti presenti fra i diversi settori pubblici e privati, che non sono più accettabili.

Non possiamo non ricordare la vertenza che stiamo sostenendo presso La Nostra Famiglia, grazie all'importante adesione dei nostri Associati sostenuti dai Delegati interni che hanno garantito un'azione costante e capillare di informazione ai lavoratori.

Ma la sola azione di rinnovo del CCNL non può essere considerata esaustiva: è altrettanto importante, in particolare a livello regionale, adoperarsi affinché nelle diverse norme di accreditamento che riguardano il sistema delle strutture residenziali, il sistema della Riabilitazione così come quello dei Centri di Formazione Professionale rivolti a persone con disabilità, vengano previste clausole in merito all'applicazione dei contratti di cui sono firmatarie le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative e che non determinino un peggioramento di trattamento delle condizioni contrattuali in essere dei lavoratori.

Occorre impostare un confronto con le Regioni anche sulle tematiche che riguardano le strutture del privato, ampliando i temi del confronto, che non debbono essere circoscritti alle sole questioni contrattuali del pubblico.

La nostra azione sindacale, nel difficile percorso che ci ha portato al rinnovo del Contratto della Sanità Privata, là dove i territori hanno investito, ha prodotto risultati molto interessanti sia in termini di proselitismo, sia come bacino nel quale individuare nuovi operatori/dirigenti sindacali.

È necessario orientare la nostra azione sindacale investendo anche in questo settore, indipendentemente dalla percentuale di presenza dello stesso sul territorio. Dobbiamo puntare sempre più ad un'azione complessiva, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che spesso vivono condizioni di non rispetto delle norme contrattuali e della mancata valorizzazione della loro professionalità.

Il nuovo contratto nazionale ha, volutamente, consegnato alla contrattazione decentrata materie molto importanti: è questa una straordinaria occasione per investire e rilanciare la contrattazione di secondo livello nelle sue diverse forme.

Molto c'è ancora da fare, sia a livello nazionale, ad esempio l'attivazione della previdenza complementare, magari consentendo l'adesione al fondo già operativo per il pubblico impiego Perseo Sirio, che a livello decentrato.

Oggi, a due anni dal rinnovo contrattuale restano ancora indefiniti tanti istituti demandati alla contrattazione integrativa: tempi di vestizione, fondo per la formazione piuttosto che sistemi di valorizzazione della produttività.

I SERVIZI

Terminata la panoramica dei comparti contrattuali di nostra competenza, riteniamo doveroso innanzitutto esprimere tutta la nostra gratitudine ai colleghi dei servizi.

INAS, servizi fiscali del CAF, ufficio Vertenze, Adiconsum/Sicet, Centralini.

La stretta collaborazione consolidata nel tempo oltre che la sincera amicizia che ci lega ai colleghi dei servizi oggi qui rappresentati dai responsabili, è un valore importante.

I risultati ottenuti in questi ultimi anni in termini di proselitismo sono certo anche merito delle sinergie messe in campo con i servizi.

A tutti i colleghi va il nostro più sincero ringraziamento per tutto il lavoro portato avanti anche in tempi difficili causati dalla pandemia.

L'auspicio è che possano essere implementate ulteriormente forme di collaborazione che consentano di garantire ai nostri iscritti, un servizio che sempre più risponda alle loro necessità.

Conclusioni

Siamo finalmente arrivati alle conclusioni, ma prima di chiudere vorrei ringraziare tutta la squadra, e mi piace farlo chiamando ognuno per nome perché senza di loro sarebbe impensabile affrontare ogni singola giornata lavorativa: Giovanni, Silvia (che a Treviso mi supporta e ricorda puntualmente i numerosi impegni da assolvere), Aldo, Antonio, Ettore, Gino, Paolo e per ultimo ma sicuramente non per importanza Fabio, che ha guidato la nostra Federazione per molti anni terminando lo scorso luglio, ma che continua ad essere per me e per tutti noi un importante punto di riferimento.

Un ringraziamento speciale va a tutti i nostri super delegati che sono il motore della squadra, a tutti i nostri ex delegati/ex Dirigenti ora in pensione: Angelo, Franco, Gaetano, Giorgio e Roberto che con il loro bagaglio di conoscenze acquisite nel tempo continuano a collaborare con la nostra federazione e con la federazione dei pensionati.

Ringrazio anche chi in forma più dimessa ma con generosità e umiltà presta parte del proprio tempo alla Federazione contribuendo a fare della CISL quel "sindacato di prossimità che incontra".

Spero di non aver dimenticato nessuno e proseguirei i lavori con la certezza che il dibattito che seguirà porterà importanti contributi necessari affinché, nell'esercizio quotidiano della rappresentanza, riusciamo a rendere sempre più efficace la nostra azione.

Perché secondo me l'importante non è solo essere ma esserci; esserci con quello che fai, con quello che credi, che testimoni, che trasmetti, che concretizzi.

Esserci implica passione, dedizione, entusiasmo a volte fatica e sconforto.

Esserci presuppone sapere dove si vuole arrivare e perseguire l'obiettivo trovando in questo la motivazione per ogni nostra azione.

Quindi adesso tocca a Voi, non abbiate timore, siete qui oggi in rappresentanza dei più di 5000 iscritti, è questa un'occasione che succede solo ogni 4 anni.

Purtroppo anche la pandemia ha limitato le occasioni di partecipazione attiva, capirete quindi quanto importante sia per noi, il vostro contributo!

Buon Congresso a Tutti!

La Squadra

Cisl Fp Belluno Treviso