

21 gennaio 2022

# VI CONGRESSO

## CISL FUNZIONE PUBBLICA VENETO

# cambiamenti

**cambiamento** - capacità di trasformare un obiettivo in risultato, animati dalla forza e dalla tenacia di una visione.



**Doubletree By Hilton Hotel Venice**

Via Bonfadini, 1, 31021 Mogliano Veneto TV



*Care amiche e cari amici, delegate e delegati, gentili Ospiti,*

*Siamo partiti con le voci di una parte della nostra squadra...*

Come segreteria abbiamo ritenuto di svolgere la relazione congressuale attraverso alcune parole e le parole che avete visto scorrere sullo schermo sono quelle che guidano il nostro impegno, che orientano i nostri comportamenti, che esprimono il nostro pensiero, che segnano le nostre relazioni; ne abbiamo scelte alcune in modo particolare che sono diventate il *fil rouge* intorno al quale abbiamo sviluppato le nostre riflessioni.

**Parole tutte positive, per dare un messaggio di fiducia e di speranza in un contesto ancora così difficile;** parole ricche di significato che non ci accontentiamo di enunciare, ma insieme pratichiamo, parole che fanno di noi una comunità che condivide idee, obiettivi e valori.

Guardando agli ultimi 4 anni, dal quel 10 aprile 2017 siamo riusciti a fare **comunità** tra di noi, noi inteso come federazione dal livello territoriale, regionale e nazionale?

Senza presunzione, ritengo che il nostro miglior risultato sia stato davvero quello di operare non come singole individualità ma come insieme di persone, legate da un rapporto di lealtà e fiducia reciproca che condividono valori e fini, perseguono una progettualità comune, pur articolata nei diversi contesti, esprimono uno spirito di **appartenenza** sostenendosi nelle difficoltà e cooperando nell'interesse dei nostri associati.

**Siamo un'unica grande squadra**, formata da tante persone, dirigenti, operatori, delegati, componenti RSU, iscritti; ognuno prezioso per quello che può offrire e Voi avete saputo dare, e continuate a farlo, il vostro contributo con grande generosità rendendo sempre più forte e autorevole questa Federazione. Una grande squadra non chiusa entro i confini della nostra regione ma partecipe, rispettata e ascoltata, a tutti i livelli della nostra federazione. Quattro anni fa, per le vicende che conosciamo, avrei ritenuto utopistico ipotizzare di sentire il Segretario Generale Maurizio Petriccioli e la segreteria nazionale così fortemente vicino alla nostra realtà, con una sintonia tale da essere avvertito da tutti come parte della nostra squadra. E' stato un percorso non breve ma tutte le cose importanti hanno bisogno del tempo necessario e per noi era fondamentale non fermarsi ad un rapporto di cortesia superficiale ma costruire una relazione vera di stima e rispetto che nel tempo è diventata anche amicizia e affetto. Con l'amico Maurizio di questo ne siamo consapevoli perché abbiamo costruito questo rapporto insieme, tra noi e con tutti voi, ma ho ritenuto doveroso confermarlo in un momento così significativo com'è un Congresso.

In questi 4 anni, inoltre, abbiamo continuato la nostra collaborazione sia con le Confederazioni a tutti i livelli e, quando si è presentata l'opportunità, con le altre Categorie, permettendo così di approfondire una conoscenza reciproca che ci ha consentito di stringere legami forti tra di noi e darci reciprocamente aiuto nell'affrontare le tante sfide sindacali che ci si sono presentate.

Nel ripensare a quel congresso del 2017, nei primi anni, nonostante le nostre fatiche e il nostro impegno, le tematiche da affrontate erano sempre le stesse: crisi economica, crisi dei valori, incertezza politica, disoccupazione, presente e futuro dei giovani, povertà crescente, e ancora sulle questioni più di pertinenza della nostra categoria: riforma della Pubblica Amministrazione, riorganizzazioni, contratti; l'elenco sarebbe lungo ...e ci sembrava che la situazione fosse già molto complicata.

### **Nessuno di noi avrebbe immaginato come sarebbe cambiata la nostra vita.**

Tutto il Mondo ha dovuto confrontarsi con una emergenza nuova e il sentimento che domina in una malattia contagiosa e diffusiva, è la paura, la gente sa benissimo che la malattia può privarti di tutto, dalla quotidianità alla elementare libertà della persona fino alla morte.

Questa paura l'abbiamo vissuta ognuno di noi, l'abbiamo vissuta come persone, l'abbiamo vissuta come sindacalisti e molti di voi l'hanno vissuta direttamente come lavoratori a fianco di chi ne è stato più pesantemente colpito.

Chi può dimenticare l'angoscia dei nostri colleghi negli ospedali e nelle case di riposo che ci chiedevano aiuto perché non avevano a disposizione dispositivi di protezione individuali e noi combattuti tra una risposta che in tempi ordinari si sarebbe tradotta in una denuncia bloccando conseguentemente tutte le attività, e la **responsabilità** che invece avvertivamo di aiutare chi stava soffrendo e, purtroppo, anche morendo.

Abbiamo scelto la seconda, e non poteva essere altrimenti, stando comunque sempre vicini a quanti vivevano con profonda preoccupazione e timore l'impegno lavorativo e mettendo in atto a tutti i livelli le azioni possibili per denunciare le condizioni lavorative al limite della sopportazione e i rischi a cui tutti gli operatori erano esposti.

Sono passati quasi due anni da allora, le condizioni forse sono cambiate ma pesa ancora il trauma dell'esperienza vissuta e i ritmi di lavoro incalzanti e sfinenti non sono venuti meno.

**Ora come allora, nessuno si è tirato indietro, ognuno ha fatto il proprio dovere, non per eroismo ma per senso di responsabilità**, consapevoli delle conseguenze che scelte guidate da un seppur comprensibile interesse personale potevano avere per tutta la collettività. Quel senso di responsabilità che ha accumulato e continua ad accumulare i tanti lavoratori che costituiscono le Pubbliche Amministrazioni, senza però che, a volte, sia sufficientemente apprezzato e riconosciuto l'impegno e la fatica compiuta.

La crisi innescata dalla Pandemia ha reso evidente ai cittadini l'utilità e il valore di un sistema sanitario nazionale universale. Meno evidente, agli occhi dell'opinione pubblica è stato il fatto che se il Paese, sia pure con crescente difficoltà, ha tenuto, questo si deve alla capacità delle pubbliche amministrazioni tutte di aver garantito la salute, la sicurezza nelle nostre strade e nelle nostre città, la legalità fiscale, previdenziale e lavoristica, la gestione degli strumenti di sostegno al reddito e dei sussidi alle imprese messi in campo dal Governo, la erogazione di servizi che rappresentano beni comuni, di essenziale importanza per la vita di tutti e per il funzionamento del sistema economico.

**Tutto questo in Veneto lo abbiamo affrontato insieme e ci siamo fatti comunità.**

Questa platea è composta tutta da lavoratori che, a vario titolo, sono stati in prima linea assieme ai nostri autorevoli ospiti ai quali chiediamo, oltre ad un graditissimo saluto, una loro testimonianza su come hanno affrontato questo periodo e, soprattutto, attraverso quali possibili strumenti e azioni ne potremmo uscire.

Il bisogno di sicurezza, anche economica e sociale, richiede "più Stato", anzi un ruolo più forte dello Stato e delle sue istituzioni, a cominciare dalla gestione delle risorse messe in campo dal *Recovery Fund*. **Di fronte all'effetto combinato della crisi sanitaria ed economica è, quindi, necessario invertire la marcia per rendere evidente agli occhi dei cittadini il valore di una Pubblica Amministrazione moderna ed efficiente**, misurandone l'utilità sulla base della capacità di risposta alle esigenze dei cittadini.

Invertire la marcia in 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.

Come CISL abbiamo dato l'ennesima prova, attraverso la non adesione al recente sciopero generale indetto da una Organizzazione Sindacale confederale, **della volontà di non sottrarci alle nostre responsabilità e condividere, attraverso la concertazione e la partecipazione, le scelte che dovranno portarci fuori da questa pandemia più forti di quando è iniziata.**

Ed è proprio in linea con questa filosofia che il 10 marzo 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, premesse che hanno portato alla firma della pre-intesa del Contratto delle Funzioni Centrali

e confidiamo di poter chiudere in breve tempo, ove ci siano tutte le condizioni per la sottoscrizione, i contratti della Sanità e delle Autonomie Locali.

Aldilà dei contenuti tutti determinanti inseriti nel Patto sottoscritto il 10 marzo, ancora più importante l'atto politico... era assolutamente necessario riallacciare i fili di una discussione che riportasse la politica, dopo tanti anni di strumentalizzazioni e denigrazioni, a farsi carico, attraverso una visione reale del paese, del ruolo delle Pubbliche Amministrazioni.

Invertire la marcia anche attraverso il rafforzamento del capitale umano nelle Amministrazioni Pubbliche.

Le Pubbliche Amministrazioni versano in una situazione di permanente emergenza organizzativa e lavorativa per effetto della drammatica riduzione degli organici.

Il blocco del turnover degli anni scorsi ha elevato l'età media degli addetti con la prospettiva di forti uscite, che consolideranno a livello nazionale la bassa incidenza degli addetti della PA rispetto all'occupazione complessiva. **Il 56% dei dipendenti pubblici ha almeno 50 anni e circa il 20 % ha almeno 60 anni.**

**Il fabbisogno al 2025 dei lavoratori pubblici sarà di 740 mila persone di cui 690 mila per sostituzione di addetti che lasciano l'attività e di circa 50 mila per nuovi bisogni;** si tratta di una stima prudente, che tiene conto solo parzialmente del depauperamento che si è avuto negli anni scorsi. Oltre a ciò non si è operato il rinnovamento, anche professionale dei dipendenti con nuove assunzioni ed anche quello in servizio ha fortemente sofferto negli ultimi anni per il blocco degli investimenti sulla formazione e l'aggiornamento professionale.

L'esternalizzazione progressiva delle attività attraverso le privatizzazioni ha contribuito a disperdere il *know how* professionale del personale con la conseguente incapacità poi di controllare i servizi e le società esterne e, nel contempo, con l'impossibilità poi di riuscire a gestire le emergenze e le necessità delle imprese stesse e dei cittadini.

Negli ultimi vent'anni la precedenza è stata data alla compressione dei costi della macchina pubblica, utile a ridurre il peso sulla finanza. Da tempo erano presenti vistosi segnali di indebolimento. Prima con l'esplosione della pandemia, poi con la consapevolezza di quanto sia importante il soggetto pubblico per la sfida enorme del

PNRR, la scelta di tagliare in modo generalizzato le risorse, per dirla in modo più crudo, di "affamare la bestia", è apparsa sbagliata e da rivedere.

# ANALISI dei COMPARTI

Dal 2009 il costo del lavoro nelle pubbliche amministrazioni si è di molto ridotto. In termini reali la variazione percentuale complessiva nei comparti considerati delle Pubbliche Amministrazioni supera il 25% nelle Funzioni Centrali e Locali, il 20% per la Sanità nelle Regioni con un Piano di rientro e il 10% nelle altre

**Urgente e indispensabile invertire la tendenza;** 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/competitività del nostro sistema deriva anche dalla carenza di personale pubblico, quello rimasto in servizio è demotivato, non adeguatamente formato e sottopagato.

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.

### **Analisi del comparto Funzioni Locali**

Al comparto delle Funzioni Locali è stato richiesto il maggior contributo alle politiche di risanamento della finanza con ricadute critiche in termini di sostenibilità dei servizi e per ciò che riguarda le tutele occupazionali e retributive. L'emergenza epidemiologica che ha investito il Paese ha ulteriormente messo a nudo la miopia delle misure di rigore adottate nell'ultimo decennio, evidenziando, nel contempo, il ruolo fondamentale di tenuta sociale degli EELL chiamati ad essere snodo nevralgico di cerniera rispetto al livello di governo centrale e a vigilare e sostenere la propria comunità, senza avere però professionalità, mezzi e le necessarie risorse economiche per fronteggiare le diverse criticità. Queste politiche di taglio lineare si sono poi innestate in un quadro di riforme istituzionali caotico/ frammentato, non sempre coerente e in parte incompiuto (come dimostra la vicenda delle Province, delle Camera di Commercio e dei Centri per l'impiego) caratterizzato da interventi legislativi che hanno sovraccaricato gli Enti di nuove competenze attribuendo, conseguentemente, di ulteriori e aggiuntive funzioni il personale.

Accanto a questo vanno considerate le sfide poste dal PNRR: le autonomie locali saranno chiamate a confrontarsi con un ruolo proattivo nei processi di formulazione delle politiche e delle strategie di sviluppo locale oltre ad essere impegnate nell'erogazione dei tradizionali servizi pubblici di loro competenza. A tal fine, in linea con gli obiettivi del Patto per l'innovazione del 10 marzo 2021, occorre garantire la celere immissione di solide competenze specialistiche funzionali alla nuova progettualità

anche per controbilanciare l'emorragia professionale subita dal comparto (100.000 lavoratori negli ultimi dieci anni) destinata ad acuirsi a causa dei massicci pensionamenti che interesseranno le autonomie locali nei prossimi 5 anni.

Non è sufficiente però l'inserimento di nuove figure, **è necessario rimettere al centro le professioni**, a partire da quelle responsabili di funzioni delegate dal livello statale a quello decentrato: questo deve essere l'impegno della nostra azione sindacale per i prossimi anni, da realizzare prima di tutto attraverso il rinnovo contrattuale quale principale strumento di riconoscimento delle specificità professionali che caratterizzano l'insieme eterogeneo dei servizi erogati da Regioni e autonomie locali. Contestualmente sarà necessario sostenere con specifici interventi formativi le competenze del personale già in servizio negli enti, perché siamo adeguate a nuove modalità lavorative e organizzative, nonché ai compiti e alle funzioni assegnati.

Attraverso i contratti integrativi possiamo ulteriormente riconoscere la disponibilità a misurarsi con innovativi modelli organizzativi, la partecipazione a specifiche progettualità, l'assunzione di particolari responsabilità: è però urgente arginare i numerosi casi di mancata o tardiva sottoscrizione dei medesimi, oggetto di frequenti pronunce della magistratura contabile, soprattutto con riferimento ai piccoli enti e a quelli che versano in condizioni di difficoltà finanziarie, per evitare la perdita di risorse destinate alla contrattazione decentrata, già fortemente ingessata dai vincoli imposti dal d.lgs. 75/2017.

**Continua la nostra azione di tutela verso specifiche professionalità:** per i 60.000 a livello nazionale operatori di polizia locale, la Cisl Funzione pubblica si impegna a sostenere il percorso del disegno di legge di riforma sull'ordinamento affinché possano essere estese tutte le tutele assistenziali, infortunistiche e previdenziali già previste alle altre forze di polizia. **Credo sia giusto riconoscere qui l'attività di prima linea svolta dalle Polizie locali nelle funzioni di prevenzione, monitoraggio e osservanza delle prescrizioni emanate dal Governo al fine di limitare la diffusione del contagio da Covid 19**, con una presenza capillare sul territorio e una notevole esposizione ai rischi legati al contagio.

Nei confronti, invece delle educatrici e insegnanti, dipendenti degli EELL, la Cisl Fp, anche attraverso l'istituzione di una sezione contrattuale che ne valorizzi la specificità professionale, intende proseguire il percorso di rivendicazione intrapreso sin dall'inizio e sostenuto con coerenza lungo tutto il corso dell'emergenza epidemiologica: contrastare qualsiasi tentativo di irragionevole difformità nelle tutele normative e economiche applicabili al personale dei servizi educativi-scolastici per l'infanzia in quanto parte del Sistema integrato di educazione e istruzione.

**Infine, vogliamo rivendicare con orgoglio il ruolo che, come CISL FP, abbiamo avuto, in questa regione, nel tutelare i dipendenti delle ex Province:** mai promesse vane, mai rincorsa al facile consenso e mai strumentalizzazioni. **Ci siamo dati degli obiettivi e passo passo li abbiamo raggiunti:** mi riferisco ai lavoratori impiegati nelle funzioni non fondamentali trasferiti all'Ente Regione e quelli dei Centri per l'Impiego a Veneto Lavoro, assicurando non solo un posto di lavoro, la norma prevedeva anche questa possibilità, ma cercando, anche attraverso la contrattazione decentrata, di garantire nuove opportunità sia economiche che professionali.



Dobbiamo continuare a vigilare e, in particolare, completare il processo per i dipendenti delle polizie provinciali.

Riordino delle Province, Associazionismo dei Comuni, individuazione di aree vaste per la messa in comune di attività e competenze, riforme annunciate ma mai attuate fino in fondo. Oggi più che mai, stante anche il fondamentale ruolo di questi Enti nella realizzazione degli obiettivi previsti dal PNRR, riteniamo sia necessario, pure nella nostra regione, riprendere una riflessione sugli assetti istituzionali: le autonomie locali devono essere messe nelle condizioni di affrontare con efficacia e efficienza le attività ordinarie e gli impegni che avanzano, progettare lo sviluppo sociale e economico del territorio valorizzando la partecipazione degli attori sociali e dei cittadini così da rafforzare la coesione sociale e il senso di appartenenza alla propria comunità.

### ***Analisi del comparto Residenze Sanitarie Assistite***

Ai lavoratori di queste strutture va il nostro ringraziamento per la dedizione sempre dimostrata e in particolare 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 hanno subito tutti gli effetti peggiori di questa tragedia.

**Mai come ora la Cisl Fp del Veneto ha un impegno morale con gli operatori di questo settore.**

Mai come ora serve rendere più appetibile il lavoro in queste strutture: con la regione abbiamo condiviso alcune soluzioni tampone ma siamo tutti consapevoli della necessità di mettere mano in maniera sostanziale a tutto il sistema a partire dai contratti di lavoro applicati. **E' ormai inderogabile l'applicazione del contratto della Sanità.**

In tante occasioni e con modalità diverse (fino alla proclamazione di uno sciopero) abbiamo evidenziato le criticità di questo settore, fragile perché fragili sono le persone che vi si ospitano e queste fragilità sono emerse in maniera tragica, in particolare nella prima parte della pandemia.

Quello che avete e abbiamo vissuto in questi ultimi due anni ha confermato la bontà dei contenuti della nostra proposta di riforma, proposta che ha come filo conduttore, il mantenimento del ruolo pubblico per le IPAB, la trasformazione da privato a pubblico anche per le altre strutture, la messa in rete con tutti i servizi territoriali.

Riteniamo che se coordinate in maniera collaborativa da dentro l'intero sistema regionale e se in rete coi restanti servizi sanitari e socio-sanitari esistenti, possono diventare un punto di forza del sistema assistenziale, sia come fulcro del sistema residenziale extra-ospedaliero, sia come attore fondamentale nel sistema ospedale-territorio.

In rete si possono valorizzare e sviluppare, ad esempio, come erogatori di assistenza domiciliare, come luoghi di Centri Diurni, come luoghi di ospedali di comunità, di Case della Salute, di servizi di riabilitazione, di comunità alloggio, di Sapa, di Hospice, di segretariato sociale, ecc... nonché riferimenti nel territorio anche per il sistema del 3° settore, dell'associazionismo di settore e del sistema del no profit e del volontariato, e anche per una collaborativa e trasparente gestione del sistema del "badantato".

Inoltre, con una efficace razionalizzazione anche dei servizi di tipo amministrativo di carattere comune (in collaborazione con le Aziende Sanitarie) e con un rilancio e ampliamento delle attività "core business", si potrebbe contribuire a una politica di abbassamento delle rette, dall'altra ancora potrebbe risolversi la questione dell'agonia del finanziamento sostenibile. Non da ultimo, si porterebbe il sistema sanitario e sociosanitario a integrare servizi e personale.

**Siamo convinti che una gestione unificata dell'intero sistema socio-sanitario assistenziale non potrà che portare benefici sull'intero sistema di welfare di comunità.**

Da tanto, troppo tempo si sta aspettando questa riforma e noi siamo pronti a fare la nostra parte.

### **Analisi del comparto Amministrazioni centralizzate**

Non possiamo affrontare il tema delle Funzioni Centrali senza partire da un avvenimento importante come la firma della pre-intesa del 21 dicembre u.s..

Con l'ipotesi di CCNL del personale delle funzioni centrali si adeguano i tabellari, si prevedono nuove opportunità di sviluppo professionale, economico e di carriera; tutti obiettivi previsti nella nostra piattaforma e richiamati nell'accordo del 10 marzo.

Un grandissimo risultato, mai scontato, frutto di grande impegno e capacità di chi ha saputo, al tavolo, tenere relazioni senza mai perdere di vista i nostri contenuti. **Un grazie e tutta la nostra riconoscenza alla Segreteria Nazionale e, in particolare all'amico Angelo Marinelli.**

Dal punto di vista più generale, in questi anni abbiamo assistito a numerosi cambiamenti che hanno interessato il mondo dei Ministeri, Agenzie Fiscali ed Enti Pubblici non Economici.

Appare evidente, in particolare, l'arretramento "fisico" delle Amministrazioni Centrali, che, nonostante anche le proteste di EELL e cittadini, hanno visto contrarre la presenza nei territori, soprattutto quelli più periferici, dove si è proceduto alla chiusura di sedi e uffici. La logica prevalente, la riduzione dei costi, poiché la pubblica amministrazione viene sempre e solo rappresentata come un costo, ha avuto la meglio rispetto all'attenzione alla prossimità e alla garanzia di offrire uguali opportunità di accesso.

**La digitalizzazione delle prestazioni/servizi che noi comunque condividiamo, non può però sostituire la relazione con le persone e con il territorio.** La nostra appartenenza confederale, sensibile e attenta ai bisogni della collettività, ci pone in netta contrapposizione con questo disegno di razionalizzazione

poiché, a nostro avviso, non risponde in modo adeguato ai bisogni dell'utenza, imprese e cittadini, soprattutto di quelli meno avvezzi alle tecnologie in adozione.

L'assenza poi di significativi presidi in diverse realtà della nostra regione, impedisce alle Amministrazioni centrali di partecipare ai progetti di rilancio e sviluppo promossi dagli Enti territoriali, che devono invece poter contare sull'apporto propositivo di tutti le articolazioni della P.A.

Non sempre quindi le riorganizzazioni sono state condivise dalla Cisl Funzione Pubblica, ma se la continua attenzione e la competenza dei nostri segretari nazionali ci ha permesso di limitarne gli effetti negativi questo è stato possibile perché è sempre stato mantenuto un costante contatto con la nostra base, recependone le istanze, non solo orientate a tutelare le condizioni di lavoro, ma spesso anche rivolte a denunciare le carenze del sistema.

**Abbiamo molto a cuore la qualità di tutti i servizi erogati dalla Pubblica Amministrazione, tutti, a qualsiasi livello e articolazione, e la considerazione e la valutazione che ne fanno i cittadini.** E non solo perché siamo un sindacato confederale, attento quindi al bene della comunità e a garantire le condizioni per la crescita e lo sviluppo del nostro Paese, ma perché siamo consapevoli che il giudizio, positivo o negativo, che essi esprimono viene rivolto inevitabilmente ai lavoratori stessi, mentre molto spesso i ritardi o le inefficienze sono determinate da procedure complesse, da scarsa capacità di comunicazione fra le diverse amministrazioni, da un apparato di norme e di disposizioni poco chiaro e a volte contraddittorio.

Inutile dire che anche queste amministrazioni hanno dovuto fronteggiare la straordinarietà di quello che abbiamo vissuto nell'ultimo biennio, una straordinarietà che purtroppo prosegue e che comporta continui cambiamenti/incrementi di attività rispetto ai compiti assegnati e frequenti adattamenti organizzativi nella gestione.

**Sono emerse in tutta la loro nitidezza le difficoltà di una pubblica amministrazione che non sa stare al passo con l'evoluzione tecnologica, non in grado di sfruttare al massimo le opportunità che gli strumenti informatici oggi offrono anche al fine di una diversa collocazione e organizzazione del lavoro.** Lo *smart working*, introdotto dalla necessità di praticare il distanziamento fisico per contenere la diffusione dell'epidemia, è stato avviato in una condizione di emergenza e senza un quadro giuridico di tutela che, fortunatamente il nuovo CCNL potrà garantire. Va ricordato che il lavoro a distanza è stato reso possibile solo 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.

Come in tutta la Pubblica Amministrazione, anche in questo comparto si registra, con scarsissime eccezioni, una carenza di personale che si attesta mediamente intorno al 30%/40%. **L'età media è sempre più alta, scarsi i nuovi inserimenti, mentre è urgente procedere ad assunzioni di giovani a cui gli operatori esperti possono trasferire le competenze specifiche**, così da non perdere quel patrimonio di esperienza accumulata negli anni ed assicurare efficienza nell'erogazione dei servizi

A titolo esemplificativo riportiamo alcuni dati relativi all'Inps del Veneto dove sono aumentati in maniera esponenziale i carichi di lavoro e continuano a diminuire i dipendenti.

Nel periodo che va dal 2015 al 2021 il personale si è ridotto di 382 unità, pari al 21% dell'organico.

Il dato è preoccupante. L'età media è così elevata che nonostante l'inserimento di 263 funzionari nel 2019 il saldo resta negativo e l'emorragia non viene contrastata con ulteriori assunzioni pur sapendo che i servizi da erogare sono in costante crescita.

**Anche ai colleghi dell'Inps va il nostro ringraziamento per il lavoro svolto durante la pandemia per erogare servizi**, in particolare quelli relativi al sostegno al reddito rilevatisi indispensabili per venire incontro alle difficoltà economiche che molte famiglie vivono. Noi non abbiamo mai fatto mancare il sostegno e la vicinanza a questi colleghi, così come a quelli degli altri comparti, e non smetteremo di farlo, soprattutto quando sono oggetto di ingiuste accuse o quando, per colpa di pochi disonesti, si dà una rappresentazione falsa e distorta del lavoro di migliaia di operatori. E il tutto per becere questioni di consenso o di posizionamento politico. (determinate magari da improvvise/avventate esternazioni di alti Dirigenti e Politici che, in un momento di effimera vanagloria, annunciano obiettivi irraggiungibili, illudono colpevolmente i cittadini e espongono i dipendenti alla pubblica gogna, senza che si sappia, in realtà il ritmo, il carico e le condizioni di lavoro sopportate.

### **Analisi del comparto Terzo settore**

Il terzo settore in questi ultimi anni e in particolare nell'ultimo periodo, ha visto un'espansione notevole anche per effetto del supporto che le varie cooperative ed associazioni hanno dato in tutto il territorio veneto alle varie ULSS per fronteggiare l'emergenza Covid-19. Questo lo ha portato ad essere a volte ammortizzatore sociale per parte di quelli che a causa della pandemia hanno perso il lavoro, e, contemporaneamente, ha vissuto una fase di profonda crisi nel settore produttivo come, a titolo esemplificativo, durante la 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 attendendo i soldi per oltre 5 mesi mettendo così in grande difficoltà economica queste famiglie spesso monoreddito.

Altro ambito molto colpito è stato quello delle RSA, in particolare quelle private ma non solo, dove, nella prima fase della pandemia, **i lavoratori di questo settore hanno dovuto far fronte a turni massacranti di oltre 12 ore in una situazione lavorativamente ma, soprattutto, umanamente difficile per poi vedersi collocare in cassa integrazione per effetto della mancata occupazione di oltre il 50% dei posti letto.**

Come Cisl Fp riteniamo di fondamentale importanza questo comparto per il ruolo che svolge e dobbiamo continuare ad adoperarci affinché si trovino delle soluzioni utili a superare le insopportabili diseguaglianze ancor oggi presenti nel confronto con altri contratti applicati nel settore sia dal punto di vista economico (a parità di qualifica lo stipendio può arrivare ad essere inferiore di oltre il 30%) che della tutela dei diritti.

**Dobbiamo rendere sempre più dignitoso un lavoro così importante come quello dell'assistenza alla persona** ed impegnarci affinché il dumping contrattuale non continui a umiliare i lavoratori ed a indebolire i servizi.

Paolo Libero è il nostro *Coordinatore Regionale delle Professioni Sanitarie*.

Un aspetto sul quale dobbiamo essere in grado di migliorare la nostra azione attiene alla capacità di rappresentare le diverse professioni, di tutti i comparti, a partire da quelle sanitarie e sociosanitarie, cogliendo le istanze che questi lavoratori esprimono e traducendole in una valorizzazione del loro ruolo e del loro profilo all'interno dei diversi contesti organizzativi.

In particolare, alcuni professionisti della Sanità percepiscono la nostra appartenenza a un sindacato confederale come non sufficientemente in grado di cogliere le peculiarità delle diverse figure e, essendo molto sensibili agli aspetti identitari, si sentono maggiormente rappresentati da sindacati professionali. Noi sappiamo, invece, essere molto attenti anche a questi profili che vogliamo riconoscere all'interno di una più generale valorizzazione di ruoli e responsabilità: intendiamo pertanto continuare ad implementare il modello organizzativo innovativo che stiamo sperimentando per consentirci di approfondire il dialogo e il confronto con questi lavoratori e proseguire nel percorso di rappresentanza avviato.

**Anche il Comparto della Sanità ha visto, dal 2009 ad oggi, una progressiva e pesante azione di tagli lineari**, a partire dal vincolo, tutt'ora non superato, di blocco della spesa di personale, che ha compromesso l'operatività del nostro Sistema Sanitario, chiedendo grandi sacrifici alle lavoratrici e ai lavoratori soprattutto in questi due anni.

L'emergenza sanitaria che stiamo affrontando dal febbraio 2020, ha rimesso al centro del dibattito il tema del ruolo Sanità Pubblica e ha evidenziato, anche in una Regione che può vantare alti standard performativi come il Veneto, **una non ancora adeguata risposta ai bisogni dei cittadini**, rendendo palese quello che stiamo denunciando da anni, ovvero la grave insufficienza di organico determinata dalle politiche attuate in precedenza. Non mancano solo medici, sia negli ospedali che nel territorio. **C'è una carenza di professionisti sanitari e socio sanitari come di personale tecnico/amministrativo** che non consente di realizzare e aggiornare al mutato contesto il progetto definito dal Piano Socio Sanitario Regionale. In maniera particolare va irrobustita l'assistenza territoriale, non solo per i problemi sanitari contingenti, ma per le aumentate esigenze, vecchie e nuove, della popolazione, in particolare dei malati cronici, dei non autosufficienti, ma anche dei giovani, molti dei quali soffrono ancora di disagi psicologici legati al distanziamento sociale.

I dati sotto riportati sono frutto di un nostro studio fatto a fine 2020.

L'analisi riguarda solo l'attività ordinaria e non il personale necessario a coprire le esigenze da COVID-19 e quello previsto nel PNRR in particolare nelle Missioni 5 e 6.

*Riporto in estrema sintesi:*

### **INFERMIERI:**

34.000 occupati in totale, di cui:

Circa 24.000 Sanità pubblica

Circa 3.500 RSA (dato da rivedere a ribasso a seguito migrazione verso SSR)

Circa 6.500 Sanità privata e altri servizi

1.300 sono i laureati per anno

CARENZA/FABBISOGNO TOTALE stimato circa 8.000 unità

### **OPERATORI SOCIO SANITARI**

35.600 occupati in totale, di cui circa

8.600 Sanità pubblica

23.000 RSA

400 Altri servizi (disabili, domiciliari, sanità privata)

Di questi 12.000 hanno un'età superiore ai 55 anni

4.000 formati nel triennio 2017/2019

CARENZA/FABBISOGNO TOTALE ca 2.000 unità

**Come Cisl FP ribadiamo che le nostre azioni sono orientate a sostenere con forza la centralità della Sanità Pubblica che deve realizzare una reale presa in carico della persona e non solo della patologia,**

garantire la prossimità, operare attraverso modelli organizzativi innovativi e integrati valorizzando le competenze e la professionalità dei lavoratori del SSN.

Partendo da questo assunto riteniamo che il PNRR sia una straordinaria occasione per programmare gli interventi utili a migliorare il sistema e sostenere le necessarie riforme che ne consentano la realizzazione.

È per noi anche una opportunità che non possiamo lasciarci sfuggire per portare a compimento quel disegno, a lungo inseguito e mai completamente compiuto, di dare il giusto riconoscimento alle competenze che negli anni sono maturate in tutti i profili.

Bisogna riprendere la riflessione già avviata, arricchendola di valutazione sui nuovi contenuti emersi, e portare il nostro contributo fin dalla fase di elaborazione e declinazione dell'organizzazione del nostro sistema sociosanitario.

**La valorizzazione dei professionisti che noi rappresentiamo si deve attuare già a monte del processo,** contestualmente alla definizione dei modelli organizzativi, dei livelli di responsabilità, della governance.

(Sono questi elementi intrinsecamente connessi: profili, ruoli, responsabilità devono essere coerenti con le strutture organizzative, le modalità e i processi attraverso i quali le diverse attività si realizzano).

Siamo pertanto perfettamente consapevoli che intervenire a valle, quando il disegno è già stato

definito, sarà troppo tardi poiché i margini di intervento saranno esigui. Conseguentemente la nostra azione deve essere orientata ad un incisivo protagonismo sia nel confronto interno, ai diversi livelli della nostra organizzazione, che nel confronto esterno con i diversi soggetti interessati: la Regione, gli EELL e le loro rappresentanze, le ULSS, le associazioni professionali.

All'interno di questo quadro si inserisce il percorso per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del comparto sanità: la piattaforma che è stata presentata comprende al suo interno tutti i punti qualificanti per realizzare gli obiettivi individuati, a partire dalla revisione complessiva del sistema di classificazione e del sistema indennitario sino al tema delle relazioni sindacali. In particolare per ciò che riguarda il riordino del sistema di classificazione, nel nuovo contratto vanno introdotti quei cambiamenti necessari ad adeguare il riconoscimento professionale ai cambiamenti che si sono verificati nel sistema sanitario consegnando alla contrattazione collettiva aziendale la valorizzazione della professionalità, della responsabilità e dell'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Nella nostra Regione gli ultimi anni per la Sanità sono stati anni di profondi cambiamenti.** La legge 19/2016 di riforma delle Aziende Sanitarie ci ha visti dapprima impegnati a garantire i presupposti di tutela del personale coinvolto sia dal punto di vista economico che normativo e poi ad accompagnare le fasi organizzative, dell'intero percorso. Grazie alla conoscenza puntuale dei problemi e alla competenza dei nostri operatori, delegati e RSU, che sono stati in grado di entrare nel merito delle diverse questioni con precise proposte, siamo riusciti a sottoscrivere nuovi accordi e di reale garanzia per tutti i dipendenti delle ex aziende perequando situazioni economiche spesso profondamente squilibrate.

La contrattazione decentrata rimane lo strumento fondamentale attraverso il quale esercitare il nostro ruolo e accrescere la nostra rappresentatività: abbiamo però la necessità che siano assicurate le giuste risorse per riconoscere il merito a tante lavoratrici e lavoratori, le cui retribuzioni si collocano oggi, in Veneto, al di sotto della media nazionale e non fotografano per nulla la qualità e la mole delle prestazioni erogate.

Nello scenario di importante cambiamento ed evoluzione del settore, particolare ruolo riveste il settore privato, utile al fine di favorire sinergie con il pubblico.

Nella nostra regione la competizione pubblico privato non è particolarmente sentita se non in alcuni ambiti territoriali esiste, invece, una certa complementarità utile a integrare con servizi, anche specialistici, quelli che il pubblico non riesce ad erogare per coprire le esigenze del territorio.

È un ambito dove alcune aziende risultano dotate di alta redditività e di notevoli prospettive future, ed è proprio per questo che dovremmo svolgere maggiori controlli per verificare l'applicazione dei DRG e degli standard di personale.

Contemporaneamente **dovremmo intensificare la nostra azione di confronto con le aziende per valorizzare il CCNL 2020**, (vertenza durata oltre tre anni e 14 anni di attesa per la sottoscrizione) attraverso il quale abbiamo dato l'avvio ad un importante percorso di convergenza pubblico privato. Infatti il nuovo CCNL è stato rinnovato con l'obiettivo e all'insegna di: *“stesso lavoro, stessi diritti stesso salario”*.

Un percorso che dovremmo continuare nella prossima azione contrattuale, sia a livello nazionale che decentrato, al fine di superare completamente le differenze ancora esistenti a livello retributivo, di sviluppo di carriera e di diritti presenti fra i diversi settori.

Altrettanto importante sarà l'azione che si dovrà mettere in campo per evitare l'applicazione di contratti non firmati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e procedere con la definizione del contratto dei centri di riabilitazione per scongiurare un ulteriore peggioramento di trattamento delle condizioni in essere dei lavoratori.

A maggior ragione, dobbiamo perseguire con determinazione il percorso intrapreso con la vertenza giudiziale contro la Direzione della Nostra Famiglia che, grazie al prezioso supporto nazionale e con il fondamentale contributo dei delegati aziendali, abbiamo ottenuto una importante adesione dei nostri associati in tutto il Veneto, nello specifico presso i tribunali di Padova, Vicenza e Treviso.

**E' necessario orientare la nostra azione sindacale investendo con ancora più determinazione anche in questo settore**, dobbiamo puntare sempre più ad un'azione complessiva a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che spesso vivono in condizioni di non rispetto delle norme contrattuali e mancata valorizzazione del loro professionalità.

Ecco perché dovremmo attrezzarci al meglio anche attraverso una formazione mirata in termini di analisi sui piani strategici aziendali e verifica sui bilanci, con particolare attenzione alla determinazione sugli accreditamenti, gli standard del personale, le tariffe, la qualità, con **l'obiettivo di attivare confronti sempre più significativi che consentano, da un lato il miglioramento dei servizi socio-sanitari e dall'altro una verifica sull'utilizzo delle risorse.**



Nel corso dei congressi territoriali un nostro dirigente e caro amico, Paolo Lubiato ha utilizzato una bellissima espressione che faccio mia, per fotografare il nostro essere sindacato: **“Siamo un sindacato di parola e non di parole”**. In questo trovo una efficace sintesi della relazione che abbiamo sempre tenuto con i nostri associati e con i lavoratori: non abbiamo mai promesso ciò che sapevamo non poteva essere ottenuto, ci siamo dati obiettivi raggiungibili nei diversi contesti, condividendo con i lavoratori l'analisi dei problemi, le possibili soluzioni e i percorsi da intraprendere.

**Non ci siamo mai sottratti nelle difficoltà, ci abbiamo sempre messo la faccia, siamo sempre stati vicini in ogni circostanza alla nostra gente, anche quando sapevamo che non potevamo dar loro delle risposte.**

Ricordo ancora, con sofferenza, le richieste di aiuto che ci venivano dal personale della sanità, nei primi mesi del 2020, nel momento dello scoppio dell'epidemia: i dispositivi di protezione non erano sufficienti e si era ricorsi a soluzioni di fortuna, in alcuni casi addirittura utilizzando sacchetti di plastica, per coprirsi ed evitare, per sé e per gli altri, la diffusione del contagio.

E rivivo ancora quel senso di impotenza e quel disagio che tutti provavamo, impossibilitati a trovare soluzioni poiché soluzioni non ce n'erano.

Purtroppo, come in questo caso, le risposte che vorremmo non sono sempre nella nostra disponibilità, ma gli impegni che ci siamo assunti sono stati mantenuti e i nostri iscritti ci riconoscono serietà, impegno, dedizione e coerenza.

Ed è questo che ci rende forti e credibili: **oggi contiamo oltre 25 mila iscritti, siamo il primo sindacato del Pubblico impiego in Veneto** e vogliamo confermare e irrobustire ancor di più questo primato.

Ci siamo organizzati per essere presenti in ogni realtà di lavoro: non ci accontentiamo di comunicare con volantini, **vogliamo incontrare le persone, raccogliere le loro esigenze, sentire il loro punto di vista:** un prezioso contributo che ci consente di avere uno sguardo dentro i luoghi di lavoro, di conoscere a fondo le diverse problematiche ed essere poi preparati e propositivi nei tavoli dove le questioni vengono assunte e affrontate.

**Essere sindacalisti della Cisl significa non fermarsi alle richieste, alle denunce, alle rivendicazioni, ma avanzare puntuali proposte** e trovare con la controparte, anche quando le posizioni sono distanti, la giusta mediazione, senza mai tradire il mandato ricevuto.

La nostra squadra è fatta da tante donne e uomini a cui abbiamo affidato la nostra presenza nei territori: e ognuno di loro svolge il proprio lavoro con responsabilità e autonomia, entro le linee che insieme abbiamo condiviso.

**Non vogliamo degli esecutori, ma dei protagonisti delle politiche che intendiamo perseguire:** pratichiamo una leadership diffusa per sollecitare la motivazione e sostenere lo spirito di iniziativa e diamo il doveroso riconoscimento e la giusta visibilità per i successi di cui sono stati attori, condizioni indispensabili per il raggiungimento dei risultati.

Per noi è indispensabile valorizzare i talenti: ci impegnamo e ci impegneremo ancor di più ad organizzare percorsi formativi per accrescere le competenze e consentire a tutti, in particolare a RSU e SAS (Sezioni aziendali sindacali), di svolgere a pieno il ruolo di agente contrattuale e punto di riferimento affidabile per i lavoratori. Questa attenzione e questo impegno alla crescita della nostra dirigenza ci ha consentito di garantire il ricambio generazionale.

Pur in un contesto non semplice come quello che abbiamo vissuto nell'ultimo periodo, abbiamo proceduto al rinnovo delle cariche di segreteria in tre territori: non sono sempre passaggi indolori questi nelle organizzazioni. Noi li abbiamo affrontati con serenità e nella massima condivisione e questo risultato ci consentirà di essere ancora più forti e più uniti nelle sfide che abbiamo di fronte.

**Voglio ringraziare chi ha accettato, con disponibilità e umiltà, il nuovo incarico e chi, pur avendo smesso responsabilità di rilievo, continua il lavoro di sindacalista con il medesimo impegno e la stessa passione di prima.** Mi fa piacere anche ricordare il lavoro di quanti sono andati in pensione e di chi, fra loro, continua a collaborare con la Federazione: nomino solo uno, ma in mente li ho tutti, Mario, per la meritevole azione di rappresentanza dei lavoratori delle Regione e non solo, per l'attaccamento che dimostra e per essere memoria storica della nostra organizzazione.

## Rappresentanze Sindacali Unitarie

Ci attende ora una importante competizione che ci deve trovare ancora più pronti e determinati, il rinnovo delle RSU, per ora confermato nelle date 5, 6 e 7 Aprile.

Ho modificato questo punto della relazione più volte, avete visto i comunicati, poi il Segretario Generale ci racconterà i dettagli. Come sappiamo i risultati della tornata precedente sono stati eccellenti, abbiamo ottenuto oltre il 32% di preferenze confermandoci al primo posto in tutti i comparti.

Alcuni dati:

- **702** i collegi dove abbiamo presentato lista
- **2.594** i candidati
- **1.400** colleghi componenti commissioni e scrutatori
- **1.311** gli eletti

Non sarà facile, ma abbiamo le competenze e le opportunità per migliorare il primato di quattro anni fa: dobbiamo essere fiduciosi perché consapevoli del grande lavoro fatto in questi anni e della qualità delle azioni messe in campo.

Dobbiamo pertanto sostenere le squadre aziendali, valorizzando le potenzialità che ci sono: dove i nostri delegati sono organizzati e motivati si riescono a produrre i risultati migliori.

Sarà un lavoro faticoso per il quale ci stiamo preparando da tempo, presidiare i luoghi di lavoro è un impegno sfinente, lo conosciamo.

**Rappresentare la Cisl e la FP è un onere, ma è anche un onore di cui siamo tutti orgogliosi:** so che nessuno si tirerà indietro, so che tutti daranno il massimo e il successo, che ci sarà, di ognuno, sarà anche il successo di tutti.

È difficile riuscire a contenere in una relazione i tanti avvenimenti vissuti insieme, i problemi affrontati, le difficoltà incontrate, ma anche i risultati ottenuti, le soddisfazioni e i riconoscimenti ricevuti dai nostri associati nell'attività di rappresentanza che abbiamo esercitato. Alcuni obiettivi sono stati raggiunti, ma sappiamo che ce ne sono ancora molti sui quali misurare il nostro impegno, la nostra tenacia, la nostra capacità.

Insieme, come abbiamo sempre fatto, definiremo contenuti e tappe del nostro cammino, a partire dalle imminenti elezioni delle RSU, dai rinnovi contrattuali, dalle riforme che investiranno la Pubblica Amministrazione anche nella nostra Regione.

**Noi siamo pronti, dobbiamo essere ottimisti, dobbiamo generare un futuro di speranza.** Oggi il nostro Paese ha più che mai bisogno di fiducia e di speranza e noi abbiamo le idee, la forza, la competenza per promuovere e indirizzare, da protagonisti, i cambiamenti a favore dei nostri associati e per il bene della collettività.

Questi anni di lavoro, per me sono stati anche l'occasione di approfondire la conoscenza, a tutti i livelli, di tanti sindacalisti straordinari, ma la straordinarietà non sta solo nella capacità e nella competenza professionale, innegabile, ma nell'essere ancora prima donne e uomini dai profondi valori morali che antepongono agli obiettivi e agli interessi personali il bene comune dell'organizzazione, persone con le quali ho avuto la fortuna di condividere i percorsi passati e quelli futuri che ci attendono.

Infine, voglio chiudere come ho iniziato e **voglio ancora ringraziare tutti i dirigenti, gli operatori, i delegati, i componenti RSU, gli iscritti;** ognuno prezioso per quello che ha dato e per il contributo che sicuramente continuerà a dare con grande generosità e spirito di gruppo rendendo sempre più forte e autorevole questa Federazione e rappresentando onorevolmente la Cisl in ogni luogo di lavoro.

**cambiamento - capacità di trasformare un obiettivo in risultato, animati dalla forza e dalla tenacia di una visione.**

*Viva la Cisl!*

*Viva la Cisl Funzione Pubblica!*

cambiam<sup>enti</sup>

**VI CONGRESSO**  
CISL FUNZIONE PUBBLICA VENETO



**FUNZIONE PUBBLICA  
VENETO**