



Care Delegate, cari Delegati, gentili Invitati, innanzitutto mi preme rivolgere a Voi tutti un sentito ringraziamento per la Vostra partecipazione al III° Congresso Provinciale della UIL FPL di Ravenna, ringrazio per la loro presenza il Segretario Generale della UILFPL – Giovanni Torluccio, il Segretario Regionale – Gerry Ferrara e il nostro Segretario della UIL di Ravenna – Riberto Neri.

E' altresì sentito, da parte mia, della segreteria e della UIL di Ravenna un particolare apprezzamento a tutte quelle persone che, al di là del semplice rapporto di iscritto, vivono attivamente la vita dell'organizzazione investendo il proprio tempo libero, portando il loro patrimonio di conoscenze professionali e sensibilità personali, essenziali allo sviluppo delle strategie sindacali della UIL FPL e della UIL, a favore dei lavoratori e dei cittadini tutti.

La nostra Federazione, i quadri sindacali, sarebbero infatti ben poca cosa senza l'apporto dei propri associati in termini di idee ed esperienze, le quali sono tutte benvenute ed essenziali affinché la UIL FPL possa tradurle in proposte rispondenti alle aspettative ed alle esigenze degli operatori e dei cittadini che usufruiscono quotidianamente dei servizi pubblici e di assistenza alla persona.

Esigenze degli operatori che sono sì quelle di tutela contrattuale e crescita professionale ma sono altresì riconducibili alla serenità della collettività complessivamente intesa, in un contesto di crisi economica e finanziaria derivante, a mio modesto avviso, dalla incapacità di gestione della globalizzazione la quale è stata più veloce e frenetica dei correttivi che i Governi dei principali Stati avrebbero dovuto, anticipatamente, prevedere.

Il risultato è l'incertezza del futuro, delle prospettive ma soprattutto l'incertezza che gli avvenimenti di questo ultimo anno hanno determinato, in particolar modo nei confronti dei giovani, dei lavoratori dipendenti e dei pensionati.

Aumenta il divario tra capitale e lavoro, si determina una crescente difficoltà nella redistribuzione della ricchezza in quanto il capitale è sempre più rivolto alle finanze e da un giorno all'altro viene letteralmente "bruciato" senza che abbia prodotto investimenti per la crescita del Paese.

La curva della povertà si eleva, il mercato del lavoro, in nome della flessibilità, è sempre più caratterizzato dalla precarietà, e nei momenti di crisi non solo per i giovani che si affacciano per la prima volta nel mondo del lavoro.

Si è ben lontani dal poter dire di essere usciti dal tunnel della regressione economica e produttiva e anche quando questo momento sarà superato si prospetterà un mondo del lavoro diverso da quello precedente.

L'accentuazione delle differenze è sotto gli occhi di tutti. E questo sarà un tratto distintivo dell'epoca post-crisi: una situazione che dovremo dimostrare di saper gestire.

Già oggi, in uno stesso territorio, il sindacato è costretto a trattare, contemporaneamente, richieste di cassa integrazione proveniente da un'azienda e richieste di straordinari provenienti dall'azienda limitrofa: sarà così per molti anni a venire.

Ecco perché, oggi, diventa essenziale la salvaguardia del posto di lavoro come una condizione da cui non è possibile prescindere se ci si pone l'obiettivo di una seppur lenta ripresa: tenere legati i singoli lavoratori al proprio posto di lavoro deve essere la priorità assoluta.

La capacità di chi governa, di chi deve svolgere un ruolo di stimolo proponendosi come alternativa di governo, di tutte le parti sociali dovrà essere, successivamente, quella di affrontare con strumenti adeguati, facendo "sistema" per il bene di tutti, le novità che si presenteranno.

La crisi economica ed i suoi effetti sul sistema produttivo avranno un impatto profondo sul nostro modello di vita ed in particolare il deterioramento del mercato del lavoro renderà ancora più attuale il dibattito sugli ammortizzatori sociali e la necessità di una riforma sul lavoro che da troppo tempo è presente nell'agenda politica.

Il riordino del sistema dovrà definire una rete di sicurezze e di tutele universali indipendentemente dalle dimensioni di impresa, dal settore o dal contratto applicato, con l'obiettivo prioritario di rendere sostenibile la flessibilità e la mobilità, anche con il concorso delle imprese e degli Enti Bilaterali.

La riforma dovrà pertanto intervenire per correggere gli squilibri e le inadeguatezze strutturali dell'attuale modello di protezione sociale, attraverso la definizione di un progetto organico inserito all'interno di una "Legge quadro" che, per fasi successive e con la necessaria gradualità, ridefinisca gli strumenti, rimuova le discriminazioni, regoli la sussidiarietà e, sulla base di priorità condivise, reperisca le risorse necessarie.

Un altro capitolo importante, soprattutto dopo le novità introdotte dal decreto anticrisi, penso all'innalzamento obbligatorio a 65 anni delle lavoratrici pubbliche, è quello relativo alla delega per i lavoratori che svolgono mansioni particolarmente usuranti e per i quali la Legge 247 prevede l'anticipo sull'età di pensionamento legale.

L'attuazione della delega, prevista dalla legge, aveva trovato il consenso di tutti gli attori coinvolti - sindacati, parti datoriali, rendendo effettivamente fruibile il diritto di pensionamento anticipato a particolari categorie di lavoratori.

In coerenza infatti con il nuovo modello contrattuale ciò che deve essere valutato è il contesto professionale, la tipologia del lavoro a prescindere dalla natura pubblica o privata del rapporto di lavoro.

A tal proposito, e a proposito di attuali disequaglianze non si può ulteriormente dilazionare l'avvio concreto della previdenza integrativa per i dipendenti delle Autonomie Locali e della Sanità Pubblica pena una assurda penalizzazione per le nuove generazioni.

Mentre i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, si attendono strumenti per dare risposte concrete al mondo del lavoro, mentre la UIL e la UILFPL costantemente propongono soluzioni, troppo spesso si assiste a contrapposizioni politiche sulla base delle semplici ideologie, di una cultura ancor troppo legata al passato dove dietro una "presunta" difesa di questa o quella ideologia vi è, nei fatti, l'obiettivo di un mantenimento del potere in termini quasi esclusivamente personali.

Quello che si osserva è presto detto: la dialettica politica, la quale assume frequentemente le connotazioni di sterile contrapposizione, si perde in discussioni infinite su temi di scarsissima rilevanza per chi è in cerca di lavoro o per il lavoratore dipendente, quando invece vi è un'economia da rilanciare per la quale è fondamentale investire su ricerca, tecnologia, dare corpo al nuovo modello contrattuale in grado di aumentare la possibilità di spesa delle famiglie e dei singoli.

E' scarsissima l'attenzione per ciò che è di straordinaria importanza: il valore del lavoro, il quale deve ritornare ad essere il vero fulcro dell'attenzione della politica e di tutte le forze sociali.

Il lavoro è l'unico patrimonio su cui può contare il nostro Paese come leva per uscire dalla crisi e come sostegno alla qualità della vita e alla dignità delle persone: lo è stato nel passato, lo è oggi e lo sarà per il futuro.

Il lavoro non è un concetto di destra o di sinistra, è semplicemente l'unica nostra risorsa: non possediamo materie prime, non siamo una potenza finanziaria, non abbiamo storia e tradizioni amministrative importanti, né possiamo vantare primati nelle alte tecnologie.

Abbiamo solo il lavoro, che viene maltrattato come fosse un peso ed una negatività.

Se l'impatto della crisi sulla nostra economia non è stato così devastante e traumatico, come per altre realtà, ciò è dovuto, in parte, alla lentezza che già caratterizzava l'andatura del nostro Paese ma, in parte, proprio all'elemento di immaterialità da cui è prevalentemente composta la nostra ricchezza.

Sul lavoro, dunque, si basa la nostra forza. Eppure questo lavoro non viene valorizzato adeguatamente, non è premiato come meriterebbe e oggi molti lavoratori dipendenti e pensionati non riescono a soddisfare le proprie necessità, ma quello che è grave, non riescono più ad investire così come sarebbe normale in un paese dove dovrebbe essere garantito il giusto equilibrio tra lavoro e reddito e non tra il lavoro ed un "sussidio".

Già nei primi anni dell'ingresso dell'euro la UIL aveva denunciato un enorme trasferimento di ricchezza dalle tasche dei lavoratori dipendenti e dei pensionati a quelle di altre categorie di soggetti.

Avevamo posto la necessità, anzi l'urgenza, di far crescere, tramite ad es. la detassazione degli aumenti contrattuali e della tredicesima i redditi dei lavoratori dipendenti e dei pensionati come potente leva anticiclica, nella prospettiva di una ripresa della domanda interna che solo soggetti più marginali al consumo avrebbero potuto garantire. Non abbiamo trovato immediata attenzione a queste proposte, poi un po' tutti ne hanno riconosciuto la validità.

E' rimasta altresì inascoltata la nostra rivendicazione per un fisco più equo, uno degli strumenti più potenti di redistribuzione del reddito; di converso, ad ogni manovra finanziaria i servizi pubblici erogati dal Servizio Sanitario o dalle Istituzioni Locali continuano ad essere considerati la riserva senza fondo dalla quale attingere pur di non perseguire la strada della lotta all'evasione fiscale.

Continuare a tagliare risorse per la sanità o diminuire il gettito a favore degli Enti Locali, quando tutti abbiamo davanti agli occhi l'enorme evasione contributiva e le palesi iniquità del sistema fiscale, vuol dire ancora una volta fare pagare sempre maggiormente pensionati e lavoratori, garantendo un "bonus" a chi evade, che, in conseguenza della propria illegalità, magari ottiene anche prestazioni gratuite.

Ogni anno centinaia di miliardi vengono evasi ed elusi.

Queste somme sono sconcertanti per quanto sono rilevanti e attestano l'Italia tra i paesi industrializzati con il più alto tasso di evasione fiscale.

Ciò che irrita è l'apatia di chi governa, di qualunque colore esso sia, sulla condizione di gravissima ingiustizia che tale fenomeno riesce a generare.

Se è vero, come è vero, che il 75% delle entrate IRPEF derivano dalle trattenute attuate alla fonte sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti e dalle pensioni, è facile comprendere che chi paga le tasse e garantisce i diritti di cittadinanza a tutti sono i lavoratori dipendenti e i pensionati.

Altro motivo che contribuisce ad aumentare l'irritazione, deriva dal fatto che chi si lamenta di più della rilevante tassazione sono i commercianti, gli industriali e i lavoratori autonomi, che a differenza degli altri hanno il privilegio di "dichiarare" al fisco quanto hanno percepito.

Queste sono questioni morali, con conseguenze materiali evidenti, che sono la riprova della disattenzione della politica nei confronti del valore del lavoro a tutto dispetto della Costituzione che viene tirata in ballo per cose molto meno rilevanti di questa.

Una riforma fiscale dovrebbe invece essere interesse anche del mondo produttivo ed imprenditoriale sia per ridurre forme di concorrenza sleale, su cui fanno leva competitori disonesti, sia per incrementare le risorse finanziarie a disposizione dei lavoratori e dei pensionati, necessarie a riattivare i consumi.

Sino a pochi mesi or sono, era rimasta inevasa anche la nostra pressante richiesta di un sistema contrattuale più adeguato al conseguimento della crescita del salario e della produttività.

La maturata consapevolezza nelle associazioni datoriali della necessità di far crescere questi due fattori ci ha finalmente condotto verso una modifica del sistema contrattuale che riteniamo possa essere in grado, nei prossimi anni, di disinnescare la spirale "bassi salari - bassa produttività".

Il vecchio sistema, che ha continuato a vivere per troppo tempo, dopo che erano stati conseguiti gli obiettivi dallo stesso prefissati, ha contribuito a trainare i nostri salari verso il basso.

Osservando i risultati avremmo dovuto cambiare quel modello già molti anni fa, da quando cioè la sua funzione era divenuta del tutto decontestualizzata, ma le resistenze, in particolare della Cgil, hanno rallentato i tempi.

E sulla nuova strada la stessa Cgil non ha voluto seguirci.

Noi non abbiamo dubbi, il sindacato non può abdicare al proprio ruolo di "autorità" contrattuale e salariale e solo con un nuovo sistema è possibile adempiere a questo compito con efficacia e con risultati apprezzabili per i lavoratori.

Pur quindi comprendendo le preoccupazioni del Ministro Brunetta sui fondi disponibili per i rinnovi contrattuali, non può essere messo in discussione quanto previsto dall'accordo sul nuovo modello di contrattazione siglato a gennaio tra Governo e parti sociali e ad aprile esteso anche al pubblico impiego, accordo che prevede altresì la detassazione dei premi di produttività.

Le regole sono state pattuite, ogni soggetto si è assunto le proprie responsabilità, oggi non vi altra strada se non quella di dare attuazione agli accordi sottoscritti.

Auspichiamo pertanto si possa presentare una piattaforma unitaria per i contratti in scadenza al 31.12.2009 e che i rinnovi contrattuali siano celeri e coerenti con la primaria esigenza del recupero salariale, come sarà necessario trovare soluzioni per ridurre il gap stipendiale tra dirigenti e professionisti, sia in ragione dei titoli di studio oggi posseduti sia per le responsabilità che oggi possono essere diversamente esercitate in un contesto di modelli organizzativi innovativi.

Questa ultima cosa è apparsa, con tutta la sua evidenza, nello sviluppo di alcuni progetti di Area Vasta a partire dal Laboratorio di Pievesistina dove emerge come oggi si possano organizzare i servizi con forme di sostituzione professionale garantendo la medesima qualità ed efficienza rispetto ad una organizzazione "tradizionale".

Nel nuovo modello contrattuale è confermata la duplice natura della contrattazione: contratto nazionale e contrattazione di secondo livello, al primo resta affidato il compito di garantire diritti e salari omogenei per tutti i lavoratori, alla seconda è affidato il compito di far crescere i salari reali e la produttività in relazione alle specificità aziendali e locali.

Anche qui i patti devono essere rispettati, non si può per un verso ritenere la contrattazione di secondo livello indispensabile, come in effetti è, e dall'altro intervenire per mortificarla, snaturarla e renderla sostanzialmente impercorribile.

Deve essere in questo caso approfondito il Decreto di attuazione della Legge Brunetta di riforma della Pubblica Amministrazione.

Sinteticamente il Decreto si pone come obiettivi: trasparenza delle informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse, premiare le competenze professionali, valutare i risultati rafforzando il collegamento tra retribuzione e performance.

Ora, partendo dal fatto che la UIL e la UILFPL hanno sempre in passato pienamente condiviso, condividono oggi e condivideranno nel futuro gli obiettivi di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, dell'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, del miglior investimento del denaro pubblico a favore della migliore organizzazione dei servizi ai cittadini, vanno evitate forme di eccessiva discrezionalità delle singole Amministrazioni e dei Dirigenti, le quali assumendo i connotati dell'arbitrio, risulterebbero del tutto dannose ai lavoratori e ai cittadini.

Per noi, ad esempio, vanno limitate le discrezionalità, oggi evidenti, attraverso le quali vengono decise consulenze ed incarichi, più di una volta abbiamo avuto occasione di evidenziare nella nostra Provincia che le consulenze e gli incarichi esterni non sempre rispondono a criteri professionali ed esigenze organizzative.

Le risorse spese per consulenze o incarichi dirigenziali, diversi da quelli conferibili con la via maestra dei concorsi, che spesso nulla garantiscono in termini di valore aggiunto dovrebbero invece essere utilizzate per la contrattazione sia nazionale che locale come la UILFPL ha più volte ricordato al Ministro Brunetta, il quale dichiarandosi d'accordo sulla diminuzione delle spese per queste voci, dovrà dimostrare di essere coerente.

Bene ha fatto il nostro Segretario Nazionale Giovanni Torluccio ad evidenziare che i primariati devono rispondere a caratteristiche di necessità organizzative e le scelte devono ricadere su chi dimostra competenze professionali e non su chi dimostra questa o quella appartenenza politica, anche se devo osservare come, nella nostra provincia, la questione

sia oggi maggiormente evidente nel settore delle Autonomie Locali, nei Comuni, in Provincia e negli Enti da questi controllati.

Sempre in tema di approfondimento della riforma della Pubblica Amministrazione non può sfuggire l'opportunità della necessaria coerenza tra i processi di federalismo e le norme contrattuali.

Sarebbe infatti incomprensibile che nel mondo del lavoro pubblico, al contrario di quanto accade nel privato, vi fosse una volontà nel diminuire gli spazi della contrattazione locale.

Riportare tutto a livello nazionale, magari privilegiando le leggi alla contrattazione, oltre ad essere una incomprensibile inversione di marcia rappresenterebbe altresì un alibi per tutte quelle Amministrazioni Locali le quali devono invece rispondere delle proprie scelte, di come organizzano i servizi e di come investono i soldi della collettività che come abbiamo visto in precedenza sono prima di tutto i soldi dei lavoratori dipendenti e dei pensionati.

Non si tratta dunque di fare battaglie ideologiche, si tratta di valutare le cose nell'ottica dell'interesse di chi lavora e di chi utilizza i servizi, non si tratta di bollare come "fannulloni" tutti coloro che lavorano e garantiscono servizi pubblici, i quali avrebbero costi e meccanismi di accesso ben diversi se fossero lasciati al libero mercato.

Per queste ragioni siamo esterrefatti dei continui cambiamenti di linea del Ministro Brunetta per quanto attiene le fasce di reperibilità per le visite fiscali per i dipendenti pubblici.

A maggio erano salite a 11 ore, poi in estate erano scese fino a 4, come prevedeva la normativa precedentemente vigente, per poi, in questi giorni, aumentare nuovamente.

La UILFPL è assolutamente contraria alla nuova estensione delle fasce di reperibilità.

La UILFPL è invece pronta a confrontarsi sui modi per intervenire sui "malati immaginari", eliminare le reali inefficienze e gli sprechi della Pubblica Amministrazione.

Non vi è infatti nessun dubbio che il sindacato deve avere come primo obiettivo quello della tutela di chi lavora rispettando i propri doveri e della tutela dell'efficienza dei servizi pubblici e tutti sanno, operatori in testa, che assenze e disorganizzazione sono pagati da chi si comporta più che correttamente garantendo i servizi con doppi turni, con limitazioni rispetto al diritto alle ferie, lavorando in condizioni non certo ottimali.

Se però lo scopo, come sembra, è quello di bollare tutti i pubblici dipendenti come fannulloni e assenteisti, noi dobbiamo evidenziare che questa è pura e semplice demagogia in una logica di consenso politico che deriva dalla volontà e dalla forza di contrapporre ai lavoratori pubblici tutto il resto del paese.

Inoltre, in un quadro normativo che tende, giustamente, ad avvicinare il settore pubblico al privato, questa discriminazione nei confronti dei dipendenti pubblici ci sembra oltremodo inopportuna e insensata.

Se si vuole realmente diminuire il fenomeno delle assenze per malattia senza che parallelamente aumentino le assenze per infortunio a cosa servono tutti i soldi spesi per le visite fiscali? Qualcuno è veramente convinto che la visita fiscale sia lo strumento idoneo ad accertare se lo stato di malattia certificato dal medico di base è veritiero? E se così fosse quali sono le sanzioni nei confronti del medico di base nel caso in cui il medico fiscale riscontri l'inesistenza della malattia?

La si valuti come una provocazione, ma se si tratta semplicemente di verificare se un lavoratore assente per malattia è a casa è necessario scomodare chi dovrebbe garantire una diagnosi?

Invece che colpire nel mucchio bisogna determinare regole che incidano realmente su chi non ha un comportamento corretto, a partire da soluzioni che prima di tutto devono coinvolgere i medici di base, diversamente chi paga sono tutti quei lavoratori, e sono la stragrande maggioranza, i quali fanno con correttezza ed abnegazione il loro lavoro.

Bisogna altresì rafforzare le opportune sanzioni nei confronti di chi non rispetta impegni e prescrizioni contrattuali assunte, pur avendo la straordinaria responsabilità di governare la complessa macchina dei servizi pubblici, dare spazio alle nuove professionalità, ai giovani, evitare norme che rallentino l'ingresso dei giovani ai ruoli dirigenziali.

Se la scarsa capacità imprenditoriale nel privato è "punita" dal potere del mercato, nella Sanità e negli Enti Locali dovranno essere sanzioni pecuniarie significative ad indurre i dirigenti al rispetto di scelte negozialmente assunte, nella direzione della maggiore efficienza a favore delle collettività locali superando per esempio una irriguardosa e assurda pratica, quella che porta a promuovere per rimuovere.

Il Presidente di Confindustria, Emma Marcegaglia, nel corso di una iniziativa svoltasi il 31 ottobre ha dichiarato che il mondo imprenditoriale farà la propria parte per rilanciare l'economia e l'adeguamento dei salari, ma prioritariamente deve essere tagliata la spesa pubblica, devono essere tagliate le spese improduttive.

Non vorremmo che per spese improduttive si considerassero in generale le risorse necessarie al funzionamento dei servizi pubblici, sarebbe invece interessante se finalmente si arrivasse concretamente a valutare se l'attuale modello istituzionale è coerente alle esigenze delle famiglie e dei singoli.

Tagliare come si è fatto sino ad ora non giova ai cittadini, sicuramente non giova alle famiglie costrette a fare i conti con la palese diminuzione del potere di acquisto delle retribuzioni.

Il tema del contenimento della spesa pubblica deve quindi essere affrontato come la UIL e la UILFPL hanno più volte evidenziato: il modello istituzionale va razionalizzato, reso più efficiente ed aderente alle istanze ed ai bisogni dei cittadini.

Per queste ragioni abbiamo sempre considerato importante, per il nostro Paese, che si procedesse ad una riforma del modello di Stato al fine di adeguarlo ai mutamenti delle condizioni politiche, economiche e sociali.

L'efficacia e l'efficienza del sistema politico ed amministrativo rimangono quindi, per noi, obiettivi da perseguire.

Non è più rinviabile una riflessione sul ruolo delle Province, vanno sostenute tutte le forme di sinergie utili alla migliore razionalizzazione della spesa attraverso, ad es., l'Unione di Comuni o la programmazione e la pianificazione di servizi su Aree Vaste.

Nella nostra realtà la UIL e la UILFPL si sono fortemente impegnate su questi temi e possiamo dire che i risultati cominciano a dimostrare come questa strada sia quella da seguire, basta abbandonare i vetusti campanilismi, le difese di lobbies e la ricerca da parte della politica della moltiplicazione delle poltrone.

Un esempio concreto è rappresentato dall'Area Vasta Romagnola.

Sin dal 2003 la Regione cominciò, se pur con caratteristiche di sperimentazione, a pensare allo sviluppo di Aree Vaste nel campo sanitario.

Per dirla in due parole ad un luogo di integrazione fra Aziende sanitarie per l'esercizio di funzioni specifiche in grado di migliorare i servizi resi alla popolazione investendo al meglio le risorse economiche direttamente a favore dell'assistenza evitando frammentazione, ridondanze, scarsa qualità e diseconomie.

Ora, considerato che questi concetti non possono che non essere, detto anche qui con una parola, definiti di buon senso, in particolare se l'interlocutore è una Organizzazione Sindacale che sin da tempo si è caratterizzata come aggregazione riformista e attenta ai bisogni dei Cittadini, la UILFPL di Ravenna ha, sin dal primo momento, valutato l'opportunità di adoperarsi affinché i principi enunciati potessero tradursi in realtà tangibili.

Ricordo altresì che forme di aggregazione innovative, utili a rendere più efficaci le risorse economiche pubbliche, sono state da anni e più di una volta oggetto di proposte da parte della Segreteria Nazionale della UILFPL la quale ha sempre evidenziato l'opportunità che questi argomenti fossero posti all'attenzione della concertazione in tutte le realtà regionali.

E' infatti del tutto evidente che la strada più efficace per contrastare i molti soggetti che tacciano di inefficienza il sistema dei servizi pubblici è quella praticata concretamente dalla UILFPL attraverso la concertazione dei modelli organizzativi e di impiego delle

risorse finalizzate prioritariamente alle esigenze dei cittadini. Unica strategia in grado di dare risposte di qualità a garanzia del mantenimento e del miglioramento dello stato sociale, diversamente dalla autoreferenzialità delle strutture che, viceversa, non rappresentano nessun valore aggiunto, né per il miglioramento dei servizi, né per la crescita professionale degli operatori.

La UILFPL di Ravenna, ha quindi in questi anni, con costanza e in coerenza con i valori fondanti della nostra Organizzazione sindacale, affrontato il tema dell'Area Vasta Romagna con grande attenzione, senza alcun condizionamento politico dei livelli istituzionali dei territori interessati, privilegiando il continuo rapporto con gli operatori e con i cittadini cercando sempre di portare a sintesi proposte attuabili volte a soddisfare sia le esigenze della collettività sia quelle professionali dei dipendenti, in termini di coinvolgimento diretto e di valorizzazione professionale.

Anche perchè è evidente, non tanto perché citato in innumerevoli studi sull'organizzazione, quanto perché è quello che si osserva direttamente dall'esperienza, che non è sufficiente investire importanti risorse economiche per garantire lo sviluppo di un progetto.

E' necessario che ogni soggetto eserciti con la dovuta autonomia il proprio ruolo, in particolare è essenziale ricordare e non dimenticare che la programmazione è compito e responsabilità delle Conferenze Territoriali Sociali e Sanitarie, la gestione e l'organizzazione dei servizi è affidato alle Direzioni delle Aziende e quindi ai professionisti.

Devo dire, e la cosa certo non mi dispiace, che l'Assessore alla Salute della nostra regione ha più volte richiamato questo valore come prioritario avendo verificato come delicati e importanti momenti di riorganizzazione sono possibili solo ed esclusivamente se si garantisce autonomia ai professionisti, autonomia e coinvolgimento che non deve, secondo noi, fermarsi solo ai livelli massimi dirigenziali ma deve direttamente vedere come protagonisti gli operatori che quotidianamente sono impegnati nelle varie realtà organizzative aziendali ai quali vanno riconosciuti economicamente i risultati in termini di efficienza e di qualità; la UILPFL su questo tema non ha nulla da imparare dal Ministro Brunetta.

Oggi il concetto di Area Vasta è individuato nel piano sociale e sanitario 2008-2010 quale modello di integrazione sovra aziendale, nel territorio romagnolo, in fase sperimentale, questa opportunità è stata oggetto di confronto con CGIL CISL e UIL sin dal 2003 e si è concretizzata con accordi sottoscritti sia con le Conferenze sia con le Direzioni aziendali.

Per la UIL e la UILFPL quegli impegni rappresentano quindi i punti di riferimento per valutare la situazione attuale e per affrontare, nel prossimo futuro, ulteriori progetti di sviluppo sovra aziendali, siano essi gestionali piuttosto che funzionali.

La lettura e la verifica degli accordi, alla quale la UILFPL porrà la massima attenzione, deve altresì partire dal presupposto, come già evidenziato, che oggi a differenza di allora la regione Emilia Romagna affida all'integrazione sovra aziendale, attraverso le Aree Vaste una effettiva area di azioni per migliorare l'efficienza del sistema.

Il rischio di incertezza del rispetto degli accordi sottoscritti è infatti ancora elevato, questo perchè non si sono ancora stabiliti e affinati tra tutti gli attori, a partire dalle Direzioni Aziendali, quei principi di consapevolezza, di condivisione, di fiducia e gli elementi di novità fondamentali in un "network" quale può essere considerato l'Area Vasta Romagna.

Nei progetti e nei programmi di Area Vasta gli interessi sono "collettivizzati" a livello interaziendale, vale a dire l'organizzazione e le risorse diventano proprietà collettiva di tutte e quattro le Aziende, ciò significa abbandonare comportamenti tesi alla difesa locale da parte delle Direzioni Aziendali, delle Istituzioni Locali e delle Organizzazioni Sindacali mettendo in campo tutte le strategie a partire dalle migliori tecniche comunicative volte ad assicurare conoscenze comuni propedeutiche agli obiettivi condivisi negli accordi sottoscritti.

Nei progetti di Area Vasta nessuno è "padrone a casa sua", né "padrone a casa di altri", questa semplice affermazione rende bene, a nostro avviso, il concetto di Area Vasta.

Non si tratta, forse come qualcuno pensa, di perdere "potere", si tratta semplicemente di decidere se privilegiare elementi di modernità e di riformismo piuttosto che di conservazione; la UIL questa scelta l'ha fatta da tempo decidendo di modellare continuamente, come continuamente cambiano società e bisogni, le proprie strategie, con l'unico scopo di tutelare i cittadini e i lavoratori.

E' adesso opportuno, per i progetti di Area Vasta che prevedono concentrazioni strutturali e investimenti logistici che la proprietà dei terreni, degli immobili e delle tecnologie sia percentualmente divisa tra le Aziende mantenendo inalterato l'attuale assetto che prevede, in Romagna, la gestione dei servizi esercitate tramite quattro Aziende sanitarie.

Altro aspetto fondamentale che dovrà, via via concretizzarsi, riguarda la valorizzazione delle risorse umane che possono, la UILFPL ne è profondamente convinta da anni, favorire processi di rideterminazione dei ruoli e delle competenze tali da produrre quella sostituzione professionale capace di assicurare un migliore rendimento degli investimenti economici e della qualità rispetto a quella assicurata con modalità organizzative "tradizionali".

In sostanza e per essere ancora più chiari non è logico assumere e retribuire un dirigente quando per garantire determinate attività è necessario assumere un tecnico o un infermiere i quali adeguatamente valorizzati in termini professionali ed economici rappresentano una concreta risposta qualitativa in sinergia con i percorsi di studio e con il migliore concetto di razionalizzazione della spesa.

All'Ausl di Ravenna, con il contributo dei dipendenti, sono state fatte esperienze significative in questa direzione come ad es. reparti a diretta gestione infermieristica e riorganizzazione dell'atto vaccinale, modalità prese successivamente come esempio dalla regione, che hanno certo contribuito, insieme ad altri importanti processi di rivisitazione dell'organizzazione ad attestare i risultati di bilancio dell'Ausl tra i più positivi nel panorama regionale.

E' opportuno oggi rilevare come gli operatori dell'Azienda siano stati soggetti fondamentali e partecipi ai risultati ottenuti, in grado ogniqualvolta si sia prospettato un principio di riorganizzazione di sostenere positivamente i cambiamenti, talvolta di straordinaria rilevanza, a favore della migliore efficienza ed economicità dei servizi.

Il prezioso lavoro svolto dagli operatori deve trovare anche strumenti contrattuali, come quello del Contratto Integrativo, in grado di mantenere ed accrescere lo spirito di partecipazione dimostrato e di garantire quella spinta propulsiva per migliorare ulteriormente i risultati aziendali, per queste ragioni auspichiamo che la piattaforma presentata a giugno possa tradursi in tempi brevi in risposte tese a valorizzare il ruolo e l'impegno dei dipendenti.

Fattori come innovatività, dinamismo e sviluppo sono infatti fortemente influenzati dalle politiche aziendali sulle persone. Modelli organizzativi, composizioni di équipe, equità nei criteri di valorizzazione delle persone sono elementi che definiscono certamente il costo del personale ma soprattutto influenzano il livello di motivazione e il senso di appartenenza che i professionisti hanno verso la loro organizzazione e come tali devono essere attentamente curati e presidiati

La UIL e la UILFPL certe di aver contribuito con proposte, costante coerenza e visione di insieme a questi primi risultati, continueranno, se i presupposti condivisi all'inizio del percorso verranno mantenuti, a porre la massima attenzione con spirito collaborativo ai futuri sviluppi dell'Area Vasta Romagna.

Affinchè questi progetti possano garantire e mantenere nel tempo i risultati attesi dai cittadini e dai lavoratori è però prima di tutto fondamentale il coinvolgimento costante di tutti i territori e una forte convinzione delle CTSS che gli investimenti sono un bene comune delle Aziende di Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini e come tali devono essere programmati e gestiti.

Nella logica della razionalizzazione delle risorse pubbliche, del superamento di strutture che spesso hanno caratteristiche di autoreferenzialità, al fine di garantire qualità e quantità di servizi siamo quindi profondamente convinti che il processo di Area Vasta possa esportarsi in altri settori come ad es. i trasporti locali o gli assetti organizzativi nelle Unioni dei Comuni.

Auspichiamo pertanto che questa esperienza sia da stimolo la dove, ad esempio, si è concretizzata una forma di Unione, come la Bassa Romagna, dove si arrivi ad avere un

unico Comando della Polizia Locale e le risorse risparmiate vengano investite a favore della sicurezza delle famiglie.

A chi servono ad es. più comandi della Polizia Municipale in un territorio come quello della Bassa Romagna? Ai cittadini? Noi pensiamo di no, pensiamo che alla cittadinanza debbano essere offerte maggiori condizioni di sicurezza e di sostegno nelle strade, all'entrata e all'uscita delle scuole non tanti comandanti e tanti uffici che ripetono pratiche amministrative.

Stiamo anche attentamente seguendo, sul versante dei servizi sociali, l'evoluzione della trasformazione delle IPAB in Aziende di Servizio Pubbliche alla Persona.

Nella nostra provincia si sono costituite quattro ASP, due nel Distretto di Faenza, una nel Distretto di Lugo e una nel Distretto di Ravenna.

E' ancora troppo presto per esprimere un giudizio e valutare se la gestione delle quattro ASP sia stata in grado di cogliere le positività che le sinergie e la concentrazione di alcune attività possono offrire.

Abbiamo però riscontrato e puntualmente evidenziato che nel campo dei servizi sociali vi è confusione tra il ruolo di programmazione e governo, che spetta alla politica, da quello di gestione che deve essere affidato a chi ha competenze professionali, in particolare questa criticità si evidenzia nel Distretto di Ravenna.

Negli atti di programmazione del Distretto di Ravenna si prevede il superamento del Consorzio dei servizi sociali, (i cui soci sono i tre Comuni del distretto e l'azienda Usl) e la possibilità per l'Asp di essere un ente multiservizi e multisettore cioè con l'obiettivo di produrre una vasta gamma di servizi, non solo legati all'area della non autosufficienza, oggi gestiti da Consorzio.

Il processo di riassetto, previsto dalla programmazione del Distretto, non appare ancora del tutto chiaro, nel frattempo, intempestivamente, il Consorzio ha attuato una riorganizzazione dei servizi territoriali pur sapendo che le attività, totalmente o in parte sarebbero confluite nell'ASP.

Va quindi ripresa la concertazione tra le parti la quale deve essere realizzata con trasparenza, esplicitando le intenzioni dei tre Comuni coinvolti, i quali dovrebbero opportunamente individuare una posizione chiara, coerente con gli obiettivi di riordino regionale e possibilmente omogenea, evitando di rendere ancora più disomogenea di quanto già sia, la rete dei servizi sociali nella nostra Provincia lavorando affinché, attività delicate quali ed es. gli affidi dei minori o le problematiche legate all'immigrazione, non risultino marginali nel nuovo assetto dei servizi sociali.

Contemporaneamente si deve aprire un tavolo di confronto con le categorie per quanto attiene all'organizzazione del lavoro, ruoli e responsabilità le quali devono essere chiare e

legate agli strumenti contrattuali vigenti diversamente da quanto sta accadendo da un anno a questa parte all'interno del Consorzio per i Servizi Sociali.

Ma la questioni essenziali sono, lo ribadiamo, le funzioni di programmazione, di governo e di committenza dei servizi, le quali devono essere in capo alla responsabilità degli Enti Locali distinguendole dal ruolo di produzione e gestione proprio dell'ASP, cosa che non è sempre stata così chiara nel rapporto tra Enti Committenti e Consorzio.

Nel settore socio sanitario è altresì evidente che risposte positive ai bisogni potranno avvenire, con maggiore soddisfazione, tramite un'integrazione pubblico/privato/non-profit cogliendo gli aspetti positivi dell'integrazione, ricercando la migliore efficienza, non certo la contrazione dei salari.

Si pensi ad esempio al contenimento della spesa per i cittadini se si riuscisse a garantire il trasporto sanitario nel bacino romagnolo tramite un unico accordo con le associazioni di volontariato dedicando così i mezzi del 118 esclusivamente all'emergenza.

La strada che la UIL FPL nella nostra provincia intende percorrere è quella di favorire una reale integrazione di tutti i soggetti in grado di rispondere alle esigenze della collettività locale; nel contempo, vanno garantiti però diritti e stipendi sostanzialmente omogenei ai lavoratori.

Nel settore socio-sanitario, evitando posizioni di pregiudizio che non sono patrimonio della UIL FPL, ma bensì frutto della poca informazione ai cittadini in materia, è necessario aprire un serio confronto sul che cosa si intende per integrazione pubblico/privato anche alla luce dei principi di accreditamento.

Abbiamo più volte espresso le nostre idee e vale la pena oggi riconfermarle, ricordando all'AUSL, alle Case di Cura private e alla Cooperazione Sociale che posizioni conflittuali porterebbero ad un risultato negativo, le sinergie lascerebbero il posto all'incomunicabilità le cui conseguenze inevitabilmente ricadranno sulle spalle dei cittadini o dei lavoratori, che sarebbero i primi a pagarne lo scotto.

La UIL FPL riconferma il proprio giudizio positivo al modello socio-sanitario emiliano romagnolo che vede inequivocabilmente un aspetto pubblico che deve garantire universalmente e senza differenze tutti i cittadini.

Pubblico in quanto lo stato sociale e gli interventi per garantirlo non possono essere delegati al mercato ed agli umori della domanda e dell'offerta.

Quando diciamo pubblico intendiamo altresì ribadire che la funzione di programmazione non può essere delegata se non alle Istituzioni locali le quali, tramite la Conferenza Sanitaria e Sociale, devono rafforzare il ruolo del territorio ravennate nell'ambito della regione.

Nel dire “pubblico” la UIL FPL non disconosce l’importante contributo nella nostra realtà del privato attraverso la ricerca di tutte le soluzioni al fine di rendere reale ed effettivo, in tempi brevi, il diritto dei cittadini alle risposte di natura sanitaria e sociale.

Il nostro modello, libero da pregiudizi, vede al suo l’equilibrio tra elementi di pubblico e di privato, per potenziare gli aspetti qualitativamente più validi e per sviluppare una competitività che abbia la caratteristica della complementarietà più che della concorrenza.

Complementarietà e non concorrenze perché il nostro obiettivo rimane sempre quello di garantire alla collettività prestazioni necessarie, con tempi di attesa limitati evitando inutili doppioni che male si giustificerebbero in una ottica di integrazione sinergica.

Accordi con il privato potrebbero, ad esempio, rafforzare l’offerta nei territori di confine della nostra Provincia, evitando che i cittadini di quelle zone debbano cercare risposte in altre Aziende e agevolando anche una mobilità attiva.

I due maggior partners privati, Cooperazione e AIOP, devono però dare segnali di attenzione nei confronti dei lavoratori perché il divario stipendiale e di diritti tra professionisti che svolgono le medesime mansioni comincia ad assumere livelli non giustificabili, ricordando altresì che nei settori pubblici, negli ultimi quattro anni vi sono stati aumenti contrattuali dignitosi ma non certamente stratosferici.

I dipendenti delle strutture private associate all’AIOP hanno il contratto di lavoro scaduto il 31 dicembre del 2005, sono passati quattro anni, una tale situazione non è mai accaduta in nessun settore rilevante del lavoro nel nostro paese.

A questo punto va detto che, al di là dei rapporti costruttivi tra la UILFPL e le Aziende della Sanità Privata della nostra provincia, la questione deve essere risolta tra le regioni e l’AIOP dove le regioni, nel contesto dell’accreditamento dovranno valutare eventuali correttivi sulle tariffe e garantire che la committenza sia conferita a chi rispetta le regole contrattuali, questo è il minimo che si deve richiedere a tutti i soggetti che lavorano per conto del Pubblico: vale in sanità, nel sociale, come per gli appalti delle opere pubbliche, ecc....

Nel campo del sociale, punto di partenza dell’azione sindacale, nel panorama che si va delineando nel sistema di servizi alla persona erogati e gestiti dal privato sociale, deve essere l’effettivo riconoscimento e la valorizzazione della figura dell’OSS.

Il sistema di accreditamento nella nostra Regione prevederà la unicità di gestione delle attività e delle strutture socio assistenziali, a tal proposito la UIL FPL di Ravenna ritiene l’applicazione integrale e corretta del CCNL un prerequisito fondamentale che la cooperazione sociale deve rispettare per poter essere accreditata, come riteniamo si debbano definire percorsi di aggiornamento continui ed obbligatori.

La UILFPL non può permettere che gli operatori vengano sotto inquadrati nelle loro aziende rispetto alle declaratorie previste dal contratto nazionale di lavoro per ragioni meramente economiche connesse al pagamento, da parte della committenza, dei medesimi operatori con le tariffe da ADB .

Le tabelle contrattuali sono state depositate, FP-CGIL, FP-CISL e UILFPL, insieme alle Cooperative, si sono fatte e si faranno portavoce della necessità di adeguamento delle tariffe da parte di Comuni, AUSL e Consorzio Servizi Sociali, ma non si potrà in ogni caso subordinare l'applicazione contrattuale alla sensibilità della committenza, si arriverebbe, nei fatti a contratti provinciali o comunali diversi tra loro quando si è in presenza di un contratto nazionale che deve essere onorato in tutto il territorio nazionale.

La nostra Federazione composta da impiegati, medici, agenti di polizia locale, maestre, infermieri, tecnici sanitari, operatori socio-sanitari, fisioterapisti, tecnici della prevenzione, ecc. è stata straordinariamente impegnata in questi anni in collaborazione con altre categorie –pensionati in testa- e con la Confederazione nello sviluppare proposte a favore della qualità e della quantità dei servizi pubblici.

Il ruolo dei lavoratori, portatori di esperienze e conoscenze professionali, è stato fondamentale per la crescita della proposizione politico-sindacale della UIL a Ravenna e mi auguro lo possa essere altresì per la UIL in Emilia Romagna, come è stato fondamentale e positivo il metodo che in questi ultimi anni si è condiviso nella nostra provincia con CGIL e CISL sul delicato versante delle problematiche socio-assistenziali.

La condivisione delle scelte, il confronto attraverso questo modello di relazioni si è dimostrato, a mio parere, vincente perché ha creato, su obiettivi ritenuti prioritari dalla maggioranza delle parti, sinergie e proposte concrete.

Devo infatti evidenziare, con piacere e soddisfazione, che i primi risultati positivi dei processi di Area Vasta sono fortemente legati alla volontà e all'impegno di chi, all'interno di CGIL CISL e UIL ha creduto al progetto, ha lavorato per migliorarlo e soprattutto ha lavorato, tra ostacoli e resistenze interne, per limitare i forti condizionamenti locali che spesso non sono sempre portatori di qualità e di efficienza.

E' però evidente data la complessità della materia e del nostro territorio che c'è ancora molto da fare, per esempio e' necessario un impegno affinché le liste di attesa per alcune specialistiche siano più contenute ed omogenee tra Ravenna Faenza e Lugo, come riteniamo prioritario l'abbassamento delle attese per interventi chirurgici a bassa complessità.

Vanno migliorati i percorsi di accoglienza e presa in carico, a tal proposito riteniamo utile, ed abbiamo quindi condiviso, la sperimentazione che presto si concretizzerà sul "medico di riferimento".

Le esigenze socio-sanitarie della popolazione della nostra regione devono trovare, sempre più, risposte attraverso sistemi integrati in grado di massimizzare le risorse, creando sinergie positive tra tutti i soggetti specificatamente preposti.

Il concetto di integrazione è il fulcro attorno al quale ruota il primo piano socio-sanitario regionale, concetto che deve trovare applicazione ponendo al centro di ogni azione l'esigenza delle famiglie e dei singoli.

Vi è oggi una grande opportunità di mettere a frutto il principio di integrazione, opportunità rappresentata da una maggiore integrazione con il sistema pubblico dei Medici di Medicina Generale tramite l'istituzione dei Nuclei di Cure Primarie.

In sostanza, partendo da una valutazione positiva per la sempre maggiore diffusione dell'associazionismo fra i medici di base con la costituzione delle medicine di gruppo, oggi vanno ricercate tutte le condizioni affinché possano operare su tutto il territorio provinciale i Nuclei di Cure Primarie, al fine di garantire ulteriori prestazioni, che si aggiungano a quelle presenti, direttamente garantite dal sistema pubblico.

In quasi tutti i Comuni della Provincia esistono strutture dell'Ausl che, adeguatamente predisposte, possono essere sede di erogazione di prestazioni all'utente tramite i Nuclei di Cure Primarie, composti oltre che dai Medici di Base, da personale infermieristico, ostetrico ed amministrativo; in sostanza da presenze multiprofessionali orientate alle esigenze del territorio, avvicinando così il punto di erogazione di determinate prestazioni alla residenza del cittadino e sviluppando la possibilità di ottenere prenotazioni e invio di referti delle prestazioni specialistiche erogate dalle strutture pubbliche e private accreditate direttamente nella sede dei Nuclei stessi.

Sono evidenti due vantaggi: per i cittadini un ulteriore risparmio di tempi e di mobilità, per gli operatori Medici la possibilità di dedicarsi con maggiore efficacia alla diagnosi e alla cura dei Pazienti, senza le perdite di tempo che le pratiche amministrative impongono con sempre maggiore evidenza a chi opera in Studi singoli.

Ovviamente i Nuclei, essendo orientati al fabbisogno del cittadino, non essendo sostitutivi delle prestazioni già erogate nei territori così come sancite dal Piano Attuativo Locale, ma bensì modulati sul principio della integrazione, devono essere organizzati tenendo conto delle specifiche realtà.

Facciamo un esempio: appare logico che un territorio dotato di una struttura pubblica di primo intervento, come Cervia, orienterà le prestazioni del Nucleo di Cure primarie sulle patologie cronico-degenerative e non certamente a piccole urgenze; in sostanza la UILFPL e la UIL medici si attendono un reale avvicinamento alle problematiche dei cittadini, una integrazione che effettivamente avvicini le sedi di erogazione delle prestazioni ai residenti, il maggior valore aggiunto per le collettività locali rispetto alle risorse economiche investite dalla regione ed una maggiore valorizzazione della professionalità degli operatori medici, infermieri ecc..

Vi sono quindi moltissime ragioni per le quali i Nuclei di Cure Primarie rappresentano, a parere della UILFPL, una opportunità per i cittadini e per le quali sarebbe auspicabile che tutti i soggetti coinvolti si impegnino ad accelerare i percorsi necessari al loro funzionamento, anche se alcuni comportamenti dei medici di base non sembrano orientati alla più ampia collaborazione come si sta dimostrando in questi giorni sul versante della campagna vaccinale.

Ripropongo quindi, per il futuro, ai colleghi di CGIL e CISL su tutti questi temi fondamentali e di straordinaria importanza il metodo del costante confronto, della concretezza delle proposte, metodo che a mio parere ha dato ad oggi risultati concreti e soddisfazioni a chi lo ha valorizzato.

Metodo che ritengo possa essere utile anche in altri importanti settori di confronto sociale come ad esempio quello da intraprendere con tutti gli Enti Locali della provincia.

Oggi infatti agli Enti Locali competono materie che interessano temi economici e sociali a cui si aggiunge la titolarità di una autonomia impositiva in grado di modificare il reddito dei lavoratori e dei pensionati.

E' in questa logica che la UIL e la UIL FPL ritengono importante valorizzare la partecipazione a tali scelte attraverso il confronto confederale e la concertazione e la contrattazione decentrata quali momenti di confronto tra governi locali e forze sociali nonché quale metodo essenziale per un'organizzazione del lavoro che favorisca le migliori risposte alla collettività.

La contrattazione, il confronto sugli assetti organizzativi che si sviluppa tra OO.SS. e Enti o Aziende, incide ad esempio nell'assistenza negli ospedali nei confronti delle persone non autosufficienti, nelle ASP, nel contesto delle problematiche legate all'immigrazione, nelle politiche sociali, nel settore educativo dei nidi e materne, nell'efficienza organizzativa della Polizia Locale, nel campo del collocamento al lavoro ; se ci pensiamo bene tutte attività che sono direttamente collegate alle maggiori problematiche delle famiglie e dei cittadini.

Stiamo parlando di oltre 10.000 addetti, nella stragrande maggioranza professionisti, che quotidianamente sono impegnati negli Ospedali, nei Distretti, nei Servizi Sociali, nei Comuni, in Provincia, nelle Case di Cura Private, nelle ASP e nelle Cooperative Sociali della nostra provincia.

Questi lavoratori meritano il più ampio impegno da parte nostra nelle contrattazioni decentrate, ma meritano altresì dirigenti competenti non solo per la gestione dei servizi ma anche in tema di relazioni sindacali in grado di garantire il valore aggiunto del contratto integrativo, evitando forme di nepotismo alquanto sgradevoli.

E' indispensabile e questo vale per tutte le aree contrattuali di nostra pertinenza, se si vogliono cogliere obiettivi soddisfacenti, rafforzare il livello di responsabilità (non di discrezionalità) della dirigenza e del personale attraverso una organizzazione del lavoro in grado di valorizzare al meglio le risorse umane e tecnologiche, e lo strumento che noi proponiamo e quello della contrattazione.

Sono necessarie quindi relazioni sindacali diverse da quelle che le pubbliche amministrazioni sono state abituate a gestire da anni, la burocrazia deve lasciare il posto allo strumento della contrattazione, alla snellezza delle trattative, alle reali esigenze del territorio, alla possibilità di poter incidere positivamente rispetto alle aspettative dei lavoratori.

La UIL FPL e tutti i suoi delegati saranno quindi impegnati a garantire coerenza nella stesura delle prossime piattaforme rivendicative in tutti gli Enti della Provincia di Ravenna.

Nelle piattaforme che verranno presentate negli Enti Locali dovrà esserci altresì la massima attenzione nel garantire equilibrio nei confronti di tutti gli operatori onde evitare zone particolarmente buie qui, ovviamente solo a titolo di esempio, pongo all'attenzione due specificità con le quali i cittadini e le famiglie si confrontano quotidianamente e per le quali la concertazione e la contrattazione devono essere approfonditamente sviluppate: istruzione dell'infanzia e polizia locale.

La scuola dell'infanzia si pone, nell'ordinamento scolastico, come segmento iniziale del percorso formativo dei bambini e rappresenta la prima esperienza strutturata d'interazione con i loro pari.

Essere docenti di questa fascia di età presuppone specifiche competenze pedagogiche e psicologiche, la padronanza di adeguate metodologie didattiche e quella sensibilità e disponibilità verso i bambini che rendono particolarmente delicato questo lavoro.

Sappiamo poi quanto tutti noi siamo esigenti quando indossiamo i panni del mestiere più difficile, quello di genitori.

Per quanto invece riguarda la Polizia Locale è di tutta evidenza che essa non è più quella che viene impegnata alla mera viabilità e circolazione del traffico.

Le profonde trasformazioni della società hanno imposto una organizzazione dei corpi sempre più rivolta alla tutela e alla sicurezza del cittadino e delle persone più indifese.

Il numero dei reati accertati dagli agenti di Polizia Locale aumenta come aumenta il numero delle persone tratte in arresto, l'accertamento dei reati va dal furto in appartamento alla ricettazione, dalla truffa all'immigrazione clandestina, alla guida in stato di ebbrezza.

La particolarità del nostro territorio fa poi sì che la popolazione muti in termini importanti nel periodo estivo, in particolare nel Comune di Ravenna e nel Comune di Cervia.

Per tutte queste ragioni la UILFPL presterà attenzione a livello locale sull'organizzazione di questi servizi come sta sviluppando, a livello nazionale, tutte le iniziative opportune affinché il progetto di Legge di riforma sulla Polizia Locale possa finalmente dare risposte concrete ai cittadini e agli operatori.

Nel terzo settore è necessario accrescere il vincolo umano-relazionale tra socio-lavoratore e cooperativa affinché il lavoratore stesso si senta tutelato nonché valorizzato e non relegato a mero esecutore senza possibilità di coinvolgimento propositivo come purtroppo oggi accade nella maggioranza dei casi.

I singoli casi vertenziali in questo settore sono in grande aumento e questo dato preoccupante delinea una chiara sofferenza di carattere generale che deve essere attentamente analizzata nel nostro contesto provinciale.

La contrattazione integrativa, dovrà sempre più cogliere concretamente la specificità e la ricchezza di risorse rappresentata dagli operatori attraverso l'implementazione di percorsi premianti la qualità e la professionalità.

Da tempo è stato infatti definito un nuovo sistema di classificazione volto a riconoscere l'evoluzione del lavoro e la professionalità degli operatori; credo non sia più procrastinabile un rinvio di un apposito percorso che aziendalmente, territorialmente, definisca criteri e principi attuativi alla disciplina della progressione orizzontale che deve essere un vero strumento di valorizzazione professionale.

Quale sistema o organizzazione può pensare di reggere senza comprendere il legittimo diritto di un lavoratore ad percorso di carriera?

Certo che in una relazione di poche decine di minuti, che sarà integrata nei punti più specifici dai colleghi di Segreteria e dagli interventi nel corso del dibattito, non è facile esternare l'impegno profuso da tutti voi, i risultati raggiunti e gli obiettivi che, frutto del nostro costante confronto, riteniamo dover assumere per il futuro.

Abbiamo certamente raggiunto in questi anni diversi risultati positivi, come non citare altresì, ad esempio, la soddisfazione nel constatare il concreto supporto fornito alle centinaia di persone che hanno partecipato ai nostri corsi di preparazione ai concorsi, corsi gestiti con professionalità e impegno esclusivamente dai nostri delegati e dai nostri iscritti.

La UIL FPL è stata infine, e sarà, straordinariamente impegnata con tutti i propri quadri ed attivisti anche a sostegno dello sviluppo della territorialità e delle nostre sedi di Faenza e Lugo, un progetto di riorganizzazione e di investimenti che la UIL di Ravenna ha posto come proprio obiettivo al precedente Congresso e che ha dato risultati positivi che saranno oggetto di valutazione al Congresso Confederale che si svolgerà il 3 e il 4 dicembre.

L'idea condivisa, è quella di riportare l'organizzazione quanto più possibile vicino ai lavoratori, ai pensionati, ai giovani.

Questo non solo per garantire nelle sedi territoriali risposte di natura contrattuale e di servizi quali quello fiscale e di patronato, a tale proposito rivolgo ai colleghi dei servizi il mio più sentito ringraziamento per la disponibilità e la professionalità sempre dimostrata, ma anche per cogliere più approfonditamente pensieri, riflessioni e proposte di chi vive la realtà specifica del luogo, utili allo sviluppo della politica confederale sul territorio di un sindacato, la UIL, che non a caso da anni si definisce sindacato dei cittadini.

Chi si fa espressione di istanze sociali ed economiche dei lavoratori deve necessariamente misurarsi con il loro consenso nei luoghi di lavoro e non vi è dubbio che le elezioni delle RSU rappresentano un momento di verifica democratica del valore della rappresentatività di ogni organizzazione sindacale.

La UIL FPL ritiene quindi che le elezioni delle RSU debbano essere estese, con le stesse modalità con le quali si svolgono nel pubblico, a tutti gli altri settori lavorativi, non solo per una questione di rappresentatività, ma anche per rafforzare il ruolo, la presenza e la fiducia nel sindacato all'interno dei vari contesti lavorativi.

Le esperienze fatte in questi ultimi anni dal 1998 al 2007 sono state faticose dal punto di vista organizzativo, ma estremamente positive per la UIL FPL e per tutti i nostri delegati che in questo periodo hanno maturato conoscenze sindacali sempre più raffinate, indispensabile patrimonio di chi crede nella forza di un gruppo fortemente coeso.

Le ultime elezioni hanno sancito, con esito quasi plebiscitario, la vittoria del sindacalismo confederale e questo dimostra il buon lavoro svolto da FP-CGIL, FPS-CISL e UIL-FPL, nonché l'interesse degli operatori nei confronti del sindacato.

La UIL FPL è cresciuta in termini percentuali, ma soprattutto, e qui a mio avviso si misura il risultato più o meno positivo, la nostra organizzazione è quella che ha ottenuto il maggior consenso nell'alveo ancora troppo grande dei non iscritti, in sostanza la UIL FPL ha ottenuto voti pari a più del 40% rispetto ai propri iscritti.

Significa che le proposte, le strategie sindacali sono state comprese ed approvate dagli operatori, ma significa altresì che tutti voi siete stati premiati per l'impegno, la trasparenza, la capacità e l'affidabilità, conquistando la fiducia dei vostri colleghi. Questo è il vero e più rilevante motivo della mia soddisfazione per quanto fatto in questi anni.

Sono stati invece clamorosamente e chiaramente sconfitti i sindacati autonomi e/o di mestiere.

I lavoratori hanno la necessità di essere tutelati, non di essere strumentalizzati, di ricavare il maggior beneficio delle contrattazioni nell'ambito delle regole del confronto, che può

essere anche aspro ma deve mantenere le caratteristiche della correttezza e del rispetto reciproco.

Per concludere, siate orgogliosi di militare nella UIL FPL, di fare parte di un'organizzazione sindacale che ha come unico scopo quello di difendere i diritti dei lavoratori e i diritti di cittadinanza della collettività, una organizzazione libera da condizionamenti politici esterni e che trae le proprie strategie dalla sua cultura, dalla sua storia che per la UIL è quella laica, pluralista e riformista.

Grazie per la collaborazione e per l'impegno a Riberto Neri, ai colleghi della Segreteria, del Comitato Direttivo, del Coordinamento dei medici, della Segreteria Confederale della UIL, della Segreteria Nazionale e Regionale della UIL FPL.

Un particolare ringraziamento a Carlo Fiordaliso che è riuscito a far crescere ai livelli attuali la UILFPL e a Giovanni Torluccio, che non ho dubbi, garantirà continuità e crescita, al quale rivolgo altresì i migliori auguri per il suo primo congresso da Segretario Generale, ma soprattutto grazie a tutti voi che rappresentate oggi tutti gli associati alla UIL FPL di Ravenna.