



**RAVENNA**

# SPECIALE CONGRESSO

15 febbraio 2006

## **2° Congresso Provinciale Paolo Palmarini riconfermato Segretario responsabile della UILFPL di Ravenna**

Nella giornata di mercoledì 15 febbraio, presso il Class Hotel di Ravenna si è concluso il 2° Congresso della UILFPL di Ravenna con l'approvazione del documento finale, le votazioni per il rinnovo degli organi statutari e le elezioni dei delegati al Congresso provinciale della UIL di Ravenna e al Congresso regionale della UILFPL.

L'assemblea congressuale ha eletto alla presidenza il Segretario della UIL di Ravenna Riberto Neri che, dopo aver posto all'approvazione le commissioni congressuali ha formalmente aperto il Congresso.

Il Segretario provinciale della UILFPL Paolo Palmarini ha letto la propria relazione ai delegati eletti nelle assemblee di base e ai numerosi ospiti presenti.

Dopo la relazione sono intervenuti: il Segretario provinciale della FPCISL Stefano Mambelli, il Responsabile del Dipartimento delle politiche sociali della CGIL Gabriella Dionigi, il Presidente della provincia Francesco Giangrandi, il Direttore Generale della AUSL di Ravenna Tiziano Carradori, il Presidente della Commissione Salute dell'Associazione Industriali Silvano Verlicchi, il Segretario regionale UILFPL Egues Anzolla.

I lavori della mattinata si sono conclusi con l'intervento del Segretario Generale della UIL di Ravenna Riberto Neri.

Nel pomeriggio dopo la relazione del Responsabile UIL Medici Giorgio Graziani si sono succeduti numerosi interventi dei delegati ai quali sono seguite le conclusioni del segretario nazionale UILFPL Sauro Brecciaroli.

Al termine dei lavori il Congresso ha proceduto alla elezione degli organismi statutari e del Segretario provinciale, il quale ha proposto al Comitato Direttivo neo eletto i componenti della Segreteria provinciale.



## Relazione del Segretario Provinciale: Paolo Palmarini

Care Delegates, Cari Delegati, Gentili Invitati, innanzitutto mi preme rivolgere a Voi tutti un sentito ringraziamento per la Vostra partecipazione al II° Congresso Provinciale della UIL FPL di Ravenna.

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 e portandovi 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.

Esigenze degli operatori che sono sì quelle di tutela contrattuale, crescita professionale ma sono altresì riconducibili alla serenità della collettività, alla pace dei popoli in un contesto mondiale oggi proiettato alla globalizzazione, ma soprattutto all'incertezza che gli avvenimenti di questi ultimi anni hanno determinato.

E' stato da molti detto e scritto "siamo tutti americani" dando a questa espressione diversi significati: il primo di solidarietà con il popolo americano negli anni forse più difficili della propria storia, il secondo riferito al fatto che siamo tutti potenziali bersagli, il terzo che per il pericolo che anche noi corriamo dobbiamo partecipare sul piano militare alla lotta comune contro il terrorismo di qualsiasi matrice esso sia.

Quest'ultimo riferimento è foriero di scelte drammatiche per la coscienza di ognuno di noi che non avrà mai la certezza della correttezza morale della propria scelta.

Dobbiamo anche pensare che il terrorismo islamico non distinguerà troppo, qui nel regno degli impuri, fra chi la pensa in un modo piuttosto che in un altro e che gli adepti dello stato del terrore se vorranno colpire l'Italia e l'Europa non valuteranno certo il colore politico, la cultura delle vittime, il colore della pelle e men che meno la loro religione.

Se riflettiamo, senza isterismi, ma con pacata consapevolezza, non dovremmo dimenticare la realtà di essere ormai nel mirino di questi folli terroristi che agiscono in nome dell' Islam, mentre in realtà sono i primi nemici dell' Islam, banali borghesi ultra ricchi o benestanti che cercano un posto nella storia strumentalizzando i propri popoli, costi quel che costi.

Non è certo l'Islam che ha colpito le Torri Gemelle, che ha distrutto le storiche vestigia buddiste, che sta incendiando ambasciate di stati europei non certo guerrafondai, bensì il fanatismo e il terrorismo che comunque si maschera solo i connotati della più incivile e rigettante delle barbarie.

Solo però con un generalizzato consenso, con l'impegno a favore della crescita civile ed economica dei popoli e non con la guerra sarà possibile sconfiggere i gruppi "fuorilegge" per difendere la libertà e la sicurezza dei popoli stessi dal terrorismo, dalla demagogia più sfrenata, dall'integralismo, distinguendo questi ultimi dalla gente comune che, in tutto il mondo, cerca di vivere onestamente e in pace.



Solo così si potranno contrastare pericolose dicotomie – ricchi contro poveri - civiltà occidentali contro civiltà orientali e via dicendo, ammesso che questo sia il reale problema.

Il dovere delle Istituzioni, l'impegno delle Organizzazioni Sindacali italiane ed europee deve essere quello di difendere i diritti costituzionali di tutti i cittadini, per dimostrare al mondo che le libertà democratiche sono in grado di vincere qualsiasi guerra, anche quella contro il più violento terrorismo che disprezza la libertà e la stessa vita umana, perché non tollera la società aperta e gli stati di diritto.

In sostanza è necessario analizzare chi siamo, cosa vogliamo, che società vogliamo costruire, quali sono i doveri e i diritti dei cittadini che la compongono e quali sono i diritti e i doveri degli ospiti che sono presenti ; tutto questo con estrema chiarezza e determinazione.

Sempre sul versante internazionale è del tutto evidente la problematica, generatrice di tensioni tra stati, dell'approvvigionamento energetico e le ultime settimane ci hanno dimostrato come la politica estera non si possa fondare solo ed esclusivamente su rapporti di "amicizia" e "pacche sulle spalle".

Non mi sembra, infatti, che la Russia abbia tagliato le forniture a paesi quali Germania o Francia; evidentemente l'autorevolezza in Europa di questi ultimi è ben superiore alla nostra.

Non si scopre oggi, basti pensare al clamoroso blocco di qualche anno fa, che l'Italia è un paese fortemente energivoro e troppo dipendente da altri !

Possibile che un Paese il quale ha trovato le risorse per gli incentivi per favorire l'acquisto delle autovetture, dei ciclomotori fino al decoder per il digitale terrestre non sia in grado di favorire con una adeguata politica la capacità di produrre energia meno dipendente dalle forniture estere pagate, fra l'altro, a carissimo prezzo?

Tornando poi alla necessaria serenità della collettività è indubbio che i processi di globalizzazione, se non attentamente seguiti da chi ci governa, creano anche nel nostro paese situazioni negative e tensioni sociali.

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 tende a concentrarsi eccessivamente nelle mani di gruppi ristretti.

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

Anche settori, da sempre considerati oasi privilegiate, in termini di sicurezza di lavoro, come il pubblico impiego, stanno subendo incrinature e contraccolpi dovuti al ricorso sempre più frequente all'esternalizzazione unilaterale di pezzi consistenti di attività.

A fronte di tutte queste problematiche, che ne generano a loro volta altre, la UILFPL di Ravenna ritiene che chi ci governerà nei futuri anni dovrà assumersi specifici impegni, dalla politica estera a quella interna, confutando il modernismo autoritario, incivile, disgregante ed antidemocratico che vive dei presupposti di quello che è stato definito il turbo - capitalismo, adottando una politica di investimenti su forme di energie ecocompatibili, valorizzando il lavoro e i lavoratori, a partire da tutti quelli quotidianamente impegnati a garantire i diritti di cittadinanza della collettività

La strategia che si sta infatti delineando, che non può certo trovare consenso all'interno della UILFPL, è chiara e precisa: indebolire il Sistema pubblico, ridurre il Servizio pubblico.

Lo slogan di chi sostiene certe teorie lo conosciamo tutti: "MENO STATO PIU' MERCATO - MENO PUBBLICO PIU' PRIVATO".

Anche nelle province della nostra Regione (in Sanità ed Enti Locali) il percorso tracciato da Amministratori e Direttori Generali va proprio in questa direzione, tranne qualche caso positivamente in controtendenza, come sta avvenendo all'AUSL di Ravenna, che merita di essere giustamente valorizzato e apprezzato.

Qui non si tratta, come qualcuno vorrebbe far credere, di combattere una battaglia ideologica, si tratta molto più semplicemente di avere la capacità di guardare in faccia la cruda realtà.

La realtà ci porta in paesi industrializzati come gli Stati Uniti e l'Inghilterra dove, dopo aver sperimentato la gestione privata di energia elettrica e ferrovie e toccato con mano lo stato di degrado, sembra si stia invertendo la rotta, reinvestendo nell'ambito pubblico.

E non mancano poi gli esempi, qualitativamente edificanti di casa nostra, e qui, volendo, potremmo spaziare dagli aeroporti, alle ferrovie, alla sanità, ecc.

I fatti, soltanto i fatti, ci portano ad affermare che lo slogan "privato è bello" è qualcosa di superato e probabilmente anche stupido.

E sono sempre i fatti che ci portano ad affermare che la parola "Stato" e il senso di appartenenza ad esso non è più vissuta dall'opinione pubblica quale sinonimo di inefficienza, disfunzione e sprechi, bensì qualcosa di necessario al nostro vivere quotidiano senza cui tutti saremmo più indifesi e più esposti nel mercato internazionale.

E sempre e soltanto i fatti ci portano ad affermare che la logica della pura convenienza economica entra, gioco forza, in rotta di collisione con la necessità di sviluppare efficienza, equità delle prestazioni e, soprattutto, garantire quei diritti di cittadinanza, titolo di questo congresso, che si sostanziano in diritti alla sicurezza, all'istruzione, alle prestazioni sanitarie, sociali, ecc.

Mai come oggi, in un momento storico in cui la logica economica e di mercato tende a sostituirsi alla solidarietà, la nostra scelta obbligata e prioritaria deve essere quella della difesa delle garanzie dello Stato Sociale, della difesa delle conquiste del mondo del lavoro, della difesa e del rilancio del pubblico.

Su questo specifico aspetto, la UILFPL ha proposte chiare nei confronti di chi governerà il paese: investire sul pubblico e sui dipendenti pubblici.



È necessaria una decisa inversione di rotta al fine di superare le difficoltà che stiamo incontrando nelle tornate contrattuali, nei processi di esternalizzazione di servizi (senza alcun confronto con le Organizzazioni Sindacali), nella continua proroga del blocco del turnover, nelle assunzioni sempre più frequenti, aventi il carattere della temporaneità o della flessibilità, favorendo invece investimenti in ricerca, tecnologie, professionalità, risorse umane.

È evidente che il disegno strategico delineato è finalizzato allo smantellamento della Pubblica Amministrazione e, di conseguenza, del sistema del Welfare, ma ciò non farà certo desistere la UILFPL dal proprio impegno, anzi sarà di sprone all'incisività della nostra azione, sapendo di trovare alleati in tutto il mondo del lavoro, a partire dai pensionati, i quali sanno bene che i dipendenti pubblici sono la sola e vera fonte della garanzia dei diritti di cittadinanza conquistati con anni e anni di impegno e lotte.

I dipendenti devono essere formati, coinvolti, motivati e non demotivati ed umiliati dal ricorso sempre più massiccio a consulenze esterne o a contratti libero professionali, che stanno determinando un costo spropositato per le Aziende Sanitarie e le Pubbliche Amministrazioni.

La democrazia e la politica, intese nel senso letterale della parola, hanno un costo del quale la collettività si deve fare carico, ma i cittadini non si possono fare carico di costi che nulla garantiscono in termini di valore aggiunto al miglioramento dei servizi.

Certo, il servizio pubblico non può essere semplicemente difeso ideologicamente, deve essere migliorato, sviluppato, razionalizzato, reso più efficiente e, per far questo, anche il modello contrattuale deve essere rimodulato.

Se i modelli contrattuali necessitano di una revisione, non essendo più rispondenti alle situazioni che li hanno generati, come ad esempio le particolari condizioni che portarono nel 1993 a sottoscrivere l'accordo interconfederale sul costo del lavoro, oggi ampiamente non rispondenti alla realtà, anche il Sindacato Confederale – UIL in testa – deve organizzarsi per rispondere alla società in continuo cambiamento.

Il sistema contrattuale necessita di una revisione, non è accettabile attendere per ogni rinnovo anni per ottenere un diritto che dovrebbe essere effettivo e conseguente alla scadenza dei contratti stessi.

Mentre si portano a conclusione i rinnovi del biennio economico 2004/2005 per i comparti ancora in discussione, e a questo proposito ritengo vi debba essere un comportamento di coerenza e responsabilità da parte dell'AIOP, è necessario che parallelamente si avvii un tavolo confederale per una valutazione dell'attuale sistema contrattuale e per definire le sue possibili modifiche.

La UIL ha già manifestato la propria disponibilità al confronto partendo dall'evidente concetto che per accrescere gli stipendi reali questo paese necessita di una nuova politica dei redditi e di una politica fiscale a vantaggio dei lavoratori dipendenti.

Pensiamo inoltre che possa essere utile introdurre un'unica scadenza triennale mantenendo le rivendicazioni economiche sui due livelli, nazionale e decentrato consentendo una crescita effettiva del salario reale.

Questo nuovo sistema contrattuale, per essere ancora più efficiente in termini di redistribuzione del reddito, deve essere anche accompagnato da una detassazione degli incrementi contrattuali così come il nostro Segretario Generale Luigi Angeletti ha più volte evidenziato.

Per quello che riguarda il pubblico impiego e in particolare sanità ed enti locali è tempo ormai per introdurre elementi di grande novità nella direzione della maggiore efficacia, efficienza ed economicità del pubblico servizio.

Nei nostri contratti è sempre stata ribadita la comune volontà di perseguire progetti di pieno utilizzo degli impianti e di apertura dei servizi alla popolazione per almeno due turni di lavoro.

Mai però sono stati inseriti elementi di verifica e di controllo su tali obiettivi.

Bisogna introdurre 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 pubblici servizi.

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 una irriguardosa e assurda pratica: promuovere per rimuovere.

In questi settori va altresì ripensata l'attuale divisione in più aree negoziali, tra comparto, dirigenza e area medica con l'obiettivo di ridurre il gap salariale oggi ingiustificatamente rilevante, così come vanno significativamente eliminati gli sprechi a partire da quelli generati da consulenze che nulla aggiungono in termini di efficienza a favore dei diritti di cittadinanza della popolazione.

Troppo spesso, infatti, si dimentica che il sistema paese funziona proprio grazie all'attività di oltre tre milioni di lavoratori (insegnanti, medici, infermieri, agenti di polizia, impiegati, operatori socio-sanitari, assistenti sociali, ecc..) che offrono servizi essenziali ai cittadini e alle imprese.

Questi lavoratori, impegnati quotidianamente sul versante della garanzia dei diritti dei cittadini, costituiscono un patrimonio da valorizzare e una risorsa da utilizzare con maggiore efficacia e non un peso come troppo spesso vengono definiti, tranne che in periodi particolari come quelli elettorali.

Per restituire dignità economica e professionale ai lavoratori, per rilanciare ed accrescere la funzione del pubblico, per dare servizi sempre più efficienti ai cittadini deve essere avviata una nuova stagione di relazioni sindacali nei due principali livelli di contrattazione nei quali la UILFPL metterà a disposizione tutto il proprio patrimonio di idee in un'ottica riformista che ha da sempre contraddistinto la nostra organizzazione sindacale.

Va ripensato inoltre l'assetto della riparametrazione dei diversi livelli contrattuali in modo da rendere più riconoscibile economicamente l'eventuale passaggio alla categoria superiore.

Occorrerà altresì chiedersi se tutto questo sistema è ancora attuale visto ad es. i nuovi requisiti per accedere alle professioni sanitarie e le nuove suddivisioni stabilite dall'ultima legge la quale colloca questo personale in quattro tipologie : professionisti dotati di laurea, quelli in possesso di ulteriore master, quelli dotati di laurea magistrale.

Pare ovvio che il concetto di cat.D e DS stia loro abbastanza stretto!

Questa problematica, oggi più evidente in sanità, toccherà inevitabilmente anche il settore delle Autonomie Locali con il diffondersi delle lauree triennali seguite nel percorso da quelle magistrali (vale a dire il prodotto del nuovo ordinamento universitario).

Sempre più assistiamo poi al mutamento del mercato del lavoro che quotidianamente perde quelle caratteristiche di omogeneità tipiche del rapporto di lavoro dipendente; nell'industria, nel terziario, nella pubblica amministrazione ogni giorno si assiste ad una frammentazione del rapporto di lavoro.

Lavoro autonomo mediante contratti professionali di collaborazione e partecipazione, difficoltà nel garantire medesimi diritti a fronte di responsabilità nell'ambito del III° settore, lavoro interinale : sono modalità di lavoro che devono essere rappresentate al fine di migliorare le condizioni per tutti i lavoratori, onde evitare che soggetti deboli (dagli extracomunitari ai giovani a coloro che sono espulsi dai processi produttivi) continuino ad essere sfruttati nella giungla della incertezze, delle temporalità occupazionali.

Chiudere gli occhi non rendendoci conto che queste sono ormai realtà diffuse nel nostro paese significherebbe l'emarginazione del Sindacato; affrontare questa variegata tipologia di rapporti senza pensare noi stessi di cambiare sarebbe ugualmente negativo.

Per rappresentare queste forme di lavoro, il lavoro della stragrande maggioranza dei giovani che a stento si avvicinano al Sindacato, sono necessarie nuove strategie.

Strategie che riguardino il quotidiano, vale a dire pensare lontano come la UIL ha dimostrato di saper elaborare proponendo percorsi che negli anni sono diventati patrimonio di tutto il movimento sindacale; concertazione invece di conflittualità, regole democratiche invece dello scontro di forze, dialogo con le persone invece di decisioni imposte dall'alto.

E' per queste ragioni che ritengo ad esempio la legge 30 come un primo passo nella direzione della tutela dei lavoratori contrattualmente più svantaggiati, il che vuol dire che la legge Biagi va necessariamente migliorata ma non credo che l'assenza di normative nel variegato contesto dei contratti c.d. atipici possa giovare al mondo del lavoro o possano giovare scontri al limite dell'incomunicabilità semplicemente sostenuti da principi ideologici.

Anche per quanto riguarda le leggi finanziarie è auspicabile una inversione di tendenza ; se volessimo infatti anche ragionare per assurdo e quindi solo in termini di costi ci renderemmo conto che i nostri servizi, a garanzia dei diritti che costituiscono lo stato sociale, non costano più di quanto sia la spesa sostenuta da altri paesi industrializzati, anzi, rispetto al PIL, la spesa per i nostri servizi è medio-bassa e se il sistema ad oggi ha tenuto, rispondendo alle esigenze dei cittadini con costi tutto sommato modesti, lo si deve in gran parte alla professionalità ed al senso di responsabilità del personale.

Nonostante questo dato sufficientemente chiaro ci chiediamo perché, invece di perseguire ad esempio la strada della lotta all' evasione fiscale, i servizi pubblici erogati dal Servizio Sanitario o dalle Istituzioni Locali continuino ad essere considerati la riserva senza fondo dalla quale attingere ad ogni manovra finanziaria.

La riserva è finita, il sistema si è impoverito e rischia di essere sempre più costoso per i cittadini più deboli.

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.

Se è necessario investire e rilanciare il sistema pubblico è però altrettanto evidente che anche il privato può contribuire alla crescita e alla qualità dei servizi come ad es. in sanità.

E' però importante chiarirsi e condividere che risposte positive per tutti potranno solamente avvenire tramite un'integrazione pubblico/privato/non-profit, non sulla base della contrazione dei salari, ma bensì integrando esigenze con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione dei servizi, l'efficienza, la qualità delle prestazioni ed i costi alla collettività.

Si pensi ad esempio al contenimento della spesa per i cittadini se si riuscisse a garantire il trasporto infermi nel bacino di area vasta tramite un accordo complessivo con le associazioni di volontariato.

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 inequivocabilmente diritti sostanzialmente omogenei ai lavoratori.

In questo contesto, evitando posizioni di pregiudizio che non sono patrimonio della UIL, 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.

Abbiamo più volte espresso le nostre idee e vale la pena oggi riconfermarle, ricordando all'AUSL e alle Case di Cura private che posizioni conflittuali porterebbero ad un risultato negativo, le sinergie lascerebbero il posto all'incomunicabilità le cui conseguenze ricadrebbero prima di tutto sulle spalle dei cittadini

La UIL FPL riconferma il proprio giudizio positivo al modello sanitario emiliano romagnolo che vede, senza riserve, un servizio pubblico che deve garantire universalmente e senza differenze tutti i cittadini.

"Pubblico" in quanto la salute e gli interventi per garantirla non possono essere lasciati al mercato ed agli umori della domanda e dell'offerta.

Quando diciamo "pubblico" intendiamo altresì precisare che la funzione di programmazione non può essere delegata se non alle Istituzioni locali le quali, tramite la Conferenza Provinciale, devono abbandonare sterili campanilismi a favore del rafforzamento del ruolo della Provincia di Ravenna nell'ambito del progetto di Area Vasta Romagnola.

Quando diciamo "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 cure.

Il nostro modello è libero da pregiudizi e vede al suo interno 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 complementarità più che della concorrenza.

Complementarità e non concorrenza perché il nostro obiettivo rimane sempre quello di garantire alla collettività le prestazioni necessarie, con tempi di attesa dignitosi evitando inutili doppioni che male si giustificerebbero in una ottica di integrazione sinergica. Per queste ragioni ad esempio la UIL FPL da anni sostiene pubblicamente la necessità che i rapporti tra AUSL e Case di Cura debbano essere definiti preventivamente, ogni inizio anno, sulla base delle necessità della popolazione, e dobbiamo dare atto alla Direzione Generale dell'AUSL che dal 2005 si sono instaurati chiari accordi con i partners privati in tale direzione.

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 del Sindacato così come è stato fondamentale e positivo il metodo che in questi ultimi anni si è condiviso con CGIL e CISL sul delicato versante delle problematiche socio-assistenziali.

Non è stato semplice, né tantomeno scontato, è stato investito tempo e la necessaria sensibilità da parte di tutti, ma credo che la piattaforma unitaria di CGIL CISL e UIL sul Piano Attuativo Locale rappresenti un importante e prezioso contributo per la Conferenza Socio Sanitaria e per la Direzione Generale dell'AUSL i quali sono i nostri principali interlocutori in materia che ci auguriamo vogliano continuare a seguire la strada della concertazione.

La condivisione delle scelte, il confronto attraverso questo modello di relazioni sociali e politiche si è dimostrato, secondo la UIL FPL, vincente perché ha creato, su obiettivi ritenuti prioritari dalla maggioranza delle parti, sinergia e coesione sociale.

Accesso diretto agli esami di laboratorio, prenotazione telefonica, capillarizzazione dei punti di prenotazione delle prestazioni tramite le farmacie e miglioramento delle liste di attesa sono esempi concreti di proposte sindacali che si sono concretizzate a favore dei cittadini della provincia.

E' però evidente data la complessità della materia e del nostro territorio che c'è ancora molto da fare, lungi da chiunque pensare che tutto è stato risolto; per esempio e' necessario un impegno affinché le liste di attesa per visite specialistiche siano omogenee tra Ravenna Faenza e Lugo e l'integrazione, che deve essere vista come una via a doppio senso di circolazione e non a senso unico, garantisca ad es. al cittadino di Lugo tempi di attesa omogenei a quelli di Ravenna e Faenza evitando lo spostamento dell'utente, incentivando la mobilità del professionista (anche qui la UILFPL non ha lesinato proposte).

Sempre riguardo alle liste di attesa la UIL FPL, nella logica del diritto dei cittadini alla migliore qualità e a certezze nel tempo, pone la condizione che interventi di finanziamento integrativo finalizzati a superare periodi contingenti di difficoltà siano considerati straordinari, da superarsi in un'ottica di definitiva risoluzione del problema mediante l'acquisizione di personale e tecnologie laddove si evidenziano carenze strutturali, negli altri casi con una verifica dell'efficienza del sistema organizzativo nei Dipartimenti Aziendali che devono produrre gli effetti di integrazione e riorganizzazione (riducendo ad esempio le attese per interventi chirurgici) per una piena valorizzazione degli ospedali di Ravenna, Lugo e Faenza: solo così ci si potrà misurare nell'ambito dell'Area Vasta.

Va infatti fugato il timore di soluzioni tampone che, passato un periodo di maggiore propensione alla spesa pubblica, riportino la sentita problematica delle liste di attesa alle antiche difficoltà, magari avendo constatato, come nel passato, che i risultati non sono stati quelli attesi e questo per un principio economico secondo cui all'aumento generalizzato dell'offerta corrisponde un tendenziale aumento della domanda.

E' prioritario sviluppare il ruolo del medico di base il quale deve porre maggiore attenzione nei confronti dell'assistenza domiciliare, favorire la costituzione di medicine di gruppo che, strutturate, oltre a garantire fasce orarie di accesso più ampie potrebbero prendere in carico alcune patologie croniche che non hanno bisogno di particolari tecnologie.

Vi sono poi situazioni che vanno portate a regime perché ingiuste e fonte di non chiarezza dell'efficienza del sistema nelle sue singole articolazioni. Per esplicitare meglio questo concetto attualmente i cittadini della provincia di Ravenna, assistiti da un' unica azienda sanitaria, pagano, in alcune branche specialistiche per esami strumentali identici effettuati con la medesima procedura costi diversi, per esempio un esame neurologico quale il Potenziale Evocato Visivo 23,25 euro a Ravenna e 36,15 euro a Lugo.

Ho citato in questo contesto più volte il termine AREA VASTA, sarebbe difficile qui approfondire ulteriormente aspetti importanti per ovvi motivi di tempo, vale la pena però aggiungere alcune considerazioni.

Il modello di area vasta è passato dallo stato sperimentale a modello adottato dalla nostra regione, lo si può certamente criticare ma la UILFPL di Ravenna, per il modo con il quale è abituata a valutare le cose, ritiene oggi importante sostenerlo.

Sostenerlo non vuol dire assurgere al ruolo di notai ma bensì a quello di soggetti attivi pronti al confronto in un processo che può qualificare il bacino romagnolo e Ravenna.

Alcuni risultati in questo senso, a mio personale parere, si stanno già vedendo, forse può sembrare un controsenso, ma sono anche troppo evidenti, ed altri si potranno concretizzare come ad esempio la gestione esclusivamente con operatori del servizio sanitario regionale dell'emergenza territoriale.

Un progetto come quello di AREA VASTA presuppone però, e questa credo sia la questione più rilevante, continuità e competenza, a partire dai vertici dirigenziali auspico quindi che questo concetto sia condiviso e perseguito da chi ha le responsabilità di governo regionale.

Propongo ai colleghi di CGIL e CISL di rafforzare, per i grandi temi che ci vedranno coinvolti, lo stesso metodo messo a punto per il PAL che credo abbia prodotto risultati e spero soddisfazione per tutti i soggetti che hanno partecipato attivamente alla stesura della piattaforma e alla continua verifica della fase attuativa.

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 FPL ritiene importante valorizzare la partecipazione a tali scelte attraverso la concertazione e la contrattazione decentrata quale strumento di confronto tra governi locali e forze sociali nonché quale metodo essenziale per un'organizzazione del lavoro che favorisca i migliori servizi alla collettività.

Non è per intenderci ininfluenza la contrattazione e il confronto sugli assetti organizzativi che si sviluppano tra OO.SS. e gli Enti o le Aziende, sapendo che queste incidono ad esempio dall'assistenza negli ospedali a quella nei confronti delle persone non autosufficienti nelle IPAB, dal settore educativo dei nidi e materne all'efficienza organizzativa della Polizia Locale; se ci pensiamo bene sono tutte attività 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 I.P.A.B. 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 della dirigenza e del personale attraverso una organizzazione del lavoro in grado di valorizzare al meglio le risorse umane e tecnologiche ; gli strumenti che noi proponiamo sono quelli della contrattazione e della concertazione.

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.

Ultimamente si sono chiusi importanti contratti per i dipendenti della Provincia e si sta chiudendo un buon accordo per i dipendenti dell'AUSL che determinerà, mi auguro, la possibilità immediata di cominciare a ragionare sulla valorizzazione delle diverse professionalità nel nuovo assetto dipartimentale.

Dipartimenti che abbiamo già avuto occasione di evidenziare pubblicamente è bene che siano stati strutturati in modo trasversale ai tre ospedali ma che devono vedere la adeguata presenza di personale amministrativo in grado di interfacciarsi con i servizi e gli operatori sanitari, in grado di essere per loro punto sicuro di riferimento per tutte le attività amministrative evitando così che professionalità squisitamente sanitarie siano gravate di compiti impropri nel peggiore esempio di sussidiarietà professionale.

Il nuovo assetto dipartimentale dovrà essere occasione di verifica e di rilancio anche per il servizio infermieristico e tecnico, indispensabile strumento per attuare i principi di autonomia organizzativa e gestionale dei nostri professionisti così come chiaramente sancito dalle leggi 42 e 251.

Emergenza territoriale, blocchi operatori, lungodegenze, sono alcuni esempi di attività che potrebbero essere organizzate a completa gestione infermieristica e tecnica con risultati ottimali in termini di qualità e di utilizzo delle risorse umane ed economiche.

Così come la gestione infermieristica e tecnica dislocata nel territorio, purchè con mandato chiaro, sotto il controllo dell'AUSL e inserita nella sua organizzazione, darebbe certamente risultati eccellenti e sarebbe punto di riferimento per parte dei bisogni sanitari della nostra popolazione con una assistenza più decentrata e più vicina al loro domicilio ; pensiamo in particolare alle problematiche degli anziani, dei malati cronici nelle varie fasce di età.

"Complimenti" ai vertici aziendali che, negli anni passati, con discutibili operazioni gattopardesche, fingendo di cambiare tutto, hanno perseguito l'obiettivo di lasciare le cose come stavano, almeno per il Comparto, riuscendoci benissimo ; oggi stiamo intravedendo volontà diverse rispetto le quali la UILFPL e la UIL Federazione Medici non esiteranno a dare il loro contributo costruttivo.

Diversa è la situazione nei Comuni dove negli anni si sono sviluppate contrattazioni in diversi casi enormemente diverse che hanno creato una situazione di disomogeneità che la UIL FPL ritiene vada recuperata.

E' infatti normale che vi possano essere differenze tra dipendenti di un Comune da dipendenti di un altro, viste le risorse non sempre omogenee, ma nell'ambito di ciò che può essere considerato accettabile; quando invece le differenze arrivano al punto che in più Comuni tutti i dipendenti nell'arco di un periodo temporale acquisiscono una progressione orizzontale e in altri gli operatori in possesso delle medesime professionalità e responsabilità si vedono divisi tra chi ha acquisito più progressioni e chi invece non ne ha mai avute, allora qualcosa non vada.

Partendo dal presupposto che le RSU, titolari insieme alle OO.SS. della contrattazione, hanno la specifica conoscenza della propria realtà, sta a FP-CGIL, FPS-CISL e UIL-FPL cercare di non creare situazioni inspiegabili che peraltro potrebbero determinare processi di mobilità a tutto svantaggio della qualità dei servizi.

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 e qui, ovviamente solo come esempio e per riallacciarmi al titolo del nostro Congresso, pongo all'attenzione due specificità con le quali i cittadini e le famiglie si confrontano quotidianamente : istruzione dell'infanzia e polizia locale. Mi preme ricordare che con l'entrata in vigore della legge del 2000 sulla parità scolastica, anche le scuole degli Enti Locali (quindi le scuole dell'infanzia) entrano a far parte del sistema scolastico integrato a pieno titolo.

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

Essere docente 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 del mondo, quello dei 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 un'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 ; anche la rilevazione statistica, ultimamente effettuata nell'ambito del progetto regionale -Città Sicura-, esplicita l'importanza e l'attenzione che i cittadini hanno nei confronti dei temi della sicurezza.

Sono queste, considerazioni che vanno tenute presenti nello sviluppo delle piattaforme e nel nostro agire quotidiano.

Nell'area contrattuale della sanità privata è necessario dare continuità e ampliare i temi degli integrativi aziendali; esperienze positive sono state intraprese a Villa Maria e S.Pier Damiano, ma nei prossimi anni è decisamente prioritario estendere la contrattazione di 2° livello a tutte le realtà della sanità privata.

Nei contratti integrativi delle aziende sanitarie private è intenzione della UIL FPL aprire un confronto sulla organizzazione del lavoro ed in particolare sui livelli assistenziali i quali vanno ricondotti a quelli strutturati negli ospedali pubblici.



Con l'obiettivo di concretizzare relazioni sindacali più compiute, andrà onorato l'accordo sottoscritto il 19 gennaio 2005, in particolare per quanto attiene alla formazione, aggiornamento e qualificazione del personale a partire dall'impegno delle aziende affinché tutti gli operatori interessati possano acquisire i crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni con oneri a carico aziendale.

Da tempo è stato poi 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 definisca criteri e principi attuativi della disciplina della progressione economica così come previsto dal Contratto Nazionale di riferimento.

Infine, la UIL FPL ha ben presente il nutrito e variegato mondo della cooperazione sociale, dove lavoratrici e lavoratori hanno forse più bisogno di sostegno e tutela contrattuale.

Tutti questi addetti, molti in possesso di specifica professionalità, sono occupati nei servizi socio-assistenziali ed educativi ma percepiscono stipendi economicamente sottodimensionati oltre che poter godere di diritti assolutamente meno rilevanti rispetto ai colleghi assunti presso aziende sanitarie, enti locali e case di cura.

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, di carattere provinciale in questo caso, deve sempre più cogliere concretamente la specificità e la ricchezza di risorse rappresentate dagli operatori attraverso l'implementazione di percorsi premianti la qualità e la professionalità tramite la adozione di un sistema di classificazione del personale che permetta, superando vetuste rigidità, la possibilità di sviluppo delle carriere.

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

Per quanto positivo perché nella direzione da noi auspicata della valorizzazione del lavoro, il processo di reinternalizzazione dell'attività socio assistenziale concordato con l'AUSL non risolverà comunque le problematiche di tutti gli operatori che continueranno ad operare nell'ambito del III° settore che supponiamo sarà direttamente coinvolto nella rimodulazione delle IPAB in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona.

Certo che in una relazione di poche decine di minuti non è facile esternare l'impegno profuso da tutti voi e gli obiettivi che, frutto del nostro costante confronto, riteniamo dover assumere per il futuro, ma credo che nulla di più concreto possa essere rappresentato da quanto quotidianamente la UIL FPL ha fatto e continuerà a fare sul versante contrattuale e relazionale nei contesti lavorativi della provincia al fine del soddisfacimento dei bisogni primari della collettività.

Per questo motivo la UIL FPL è straordinariamente impegnata con tutti i propri quadri ed attivisti anche a sostegno di un progetto di riorganizzazione e di investimenti che la UIL di Ravenna sta affrontando da un anno a questa parte e che, credo, sarà uno dei grandi temi che caratterizzeranno il Congresso Provinciale Confederale della nostra Organizzazione il prossimo 9 e 10 marzo.

L'idea, condivisa, è quella di riportare quanto più possibile vicino ai lavoratori, ai pensionati, ai giovani la nostra organizzazione, con tutte le sue ramificazioni, attraverso il potenziamento, anche in termini logistici, dei territori maggiormente rappresentativi della nostra provincia: Cervia, Lugo, Faenza.

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

Per sviluppare questo progetto e ottenere buoni risultati credo sia evidente la necessità del contributo e dell'apporto di chi si confronta costantemente con le problematiche del cittadino-utente, di chi ha conoscenze professionali che non si inventano da un giorno all'altro, in una società sempre più evoluta che giustamente chiede specializzazione (e il sindacato non è sollevato da questo impegno) e capacità di tradurre in proposte concrete e attuabili le esigenze dei singoli e delle famiglie.

Chi si fa espressione di istanze sociali ed economiche dei lavoratori deve necessariamente misurarsi con il loro consenso 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 a tutti i settori dove oggi sono presenti esclusivamente le rappresentanze sindacali aziendali, non solo per una questione di rappresentatività, ma anche per rafforzare il ruolo e la presenza del sindacato all'interno dei vari contesti lavorativi.

Le esperienze fatte in questi ultimi anni dal 1998 al 2004 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 si sono misurati con il consenso dei colleghi, maturando altresì conoscenze sindacali sempre più raffinate, indispensabile patrimonio di chi crede alla forza di un gruppo fortemente coeso.

Le ultime elezioni hanno sancito, con esito quasi plebiscitario, la vittoria del sindacalismo confederale in un contesto di altissima partecipazione al voto 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 ulteriormente cresciuta rispetto alle precedenti elezioni, 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 al sindacato, in sostanza la UIL FPL ha ottenuto voti pari a più del 50% 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 e questo, visto quanto sta accadendo all'AUSL di Ravenna, lo ritengo doppiamente positivo.

I lavoratori hanno la necessità di essere tutelati, di ricavare il maggior beneficio dalle contrattazioni nell'ambito delle regole del confronto che può essere anche aspro ma che deve mantenere le caratteristiche della correttezza e del rispetto reciproco; rispetto reciproco che è sempre stato un nostro preciso impegno.

Ritengo quindi utile una riflessione unitaria volta a verificare se esistano ancora le condizioni per mantenere trattative con chi ritiene di dover rivolgersi a soggetti esterni, come ad esempio il tribunale, coinvolgendo i nostri delegati in situazioni delle quali farebbero volentieri a meno.

Per concludere, siate orgogliosi di militare nella UIL, 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, 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 ai colleghi della Segreteria, del Comitato Direttivo, del Coordinamento dei medici, della Segreteria della UIL di Ravenna, della Segreteria Nazionale e Regionale della UIL FPL; grazie e in bocca al lupo per il suo primo congresso al Segretario Generale della UIL di Ravenna, ma soprattutto grazie a tutti voi che rappresentate oggi tutti gli associati alla UIL FPL di Ravenna.

## **INTERVENTO DI GIORGIO GRAZIANI: RESPONSABILE UIL MEDICI**

A 25 anni dall'avvio del SSN e dopo i numerosi provvedimenti legislativi che in modo diretto ed indiretto sono intervenuti a modificare la Sanità italiana, il tema dei rapporti fra cittadini – utenti e operatori sanitari, medici in particolare, resta di grande attualità, a testimonianza che molti problemi sono ancora da risolvere, anche dal punto di vista teorico e concettuale.

Per questo occorre partire dai principi fondamentali: un sistema sanitario pubblico equo ed efficiente deve garantire ai cittadini il diritto costituzionale alla salute ed ai medici quello deontologico ad operare secondo scienza e coscienza.

I due valori sono indissolubili: un medico non può ragionevolmente affermare di agire secondo coscienza se non accetta concretamente il principio di uguaglianza dei cittadini davanti al bisogno, né i cittadini sperare in una efficace tutela della propria salute se non sono garantite, attraverso l'autonomia professionale del medico, le prestazioni diagnostiche e terapeutiche che le conoscenze scientifiche fanno ritenere ottimali.

Tuttavia sotto l'impulso di forze potenti come la modificazione degli stili di vita, la divulgazione scientifica, l'evoluzione tecnologica e gli orientamenti di mercato, correlati agli interessi economico – commerciali, si ha la sensazione di un progressivo slittamento dalla richiesta di salute a quella di benessere da un lato e dalla scienza al "sapere" professionale dall'altro.

Le conseguenze, anche tralasciando gli aspetti deteriori di tipo opportunistico, riassumibili nel termine "consumismo" sanitario (più acuti in periodi passati di finanza allegra), possono essere gravi e creare una divaricazione fra gli utenti, con le loro accresciute aspettative e i medici, più attenti agli aspetti tecnici che a quelli relazionali.

Fulcro del contendere è cosa si debba pretendere da un sistema sanitario pubblico, che ormai è chiaro non può dare tutto a tutti e chi debba decidere le priorità, se i cittadini, anche attraverso gli organismi e le istituzioni di tutela dei loro diritti (le associazioni volontarie e quelle

dei consumatori, il tribunale dei diritti del malato, la Magistratura), i politici (a che livello?) o gli operatori del settore, con le loro Società scientifiche, Ordini e Collegi, nell'assunto che l'appropriatezza diagnostico-terapeutica sia loro appannaggio e conseguentemente il giudizio su ciò che è bene o meno per gli Utenti.

La risposta più ovvia è che tutti debbano dare il loro contributo, seguendo i principi etici della sanità pubblica e sostenere la logica del dare innanzitutto molto a pochi veramente bisognosi, piuttosto che poco a molti, contrastando interessi di mercato o di potere che spingerebbero in senso contrario, peraltro, lo si vede a livello internazionale, senza dare apprezzabili risultati né sul versante dell'equità, né su quello dei bilanci economici.

Per il loro modesto contributo, i Medici della UIL FPL, diversamente da molti colleghi iscritti a sindacati autonomi, sono convinti che la appartenenza ad un'Organizzazione Sindacale Confederale non solo espressione di ceti sociali e categorie di lavoratori diversi e rappresentativi di tutta la Società, ma anche ideologicamente pluralista e che tale deve rimanere, rappresenti un grande opportunità per confrontarsi su quelle idee dalle quali, se ampiamente condivise, può svilupparsi una forza propositiva sulla Sanità sia a livello nazionale che locale.

Concretamente proviamo a proporre alcuni spunti di riflessione e discussione per il dibattito che seguirà questo intervento e per i confronti che ci vedranno impegnati nel prossimo futuro.

Innanzitutto il tema della Qualità, interesse comune di cittadini ed operatori sanitari è invece annacquata nella definizione corrente "quali – quantitativo" in uso nei contratti, negli accordi locali, nei piani sanitari ecc., ignorata da iniziative populiste, come la solita polemica sulle liste d'attesa fatta a prescindere da una corretta analisi delle stesse, perfino irrisa da qualcuno come la "classica scusa dei medici che vogliono giustificare la loro scarsa produttività".

In particolare a questi ultimi rispondiamo che i criteri d'accreditamento, la certificazione di qualità e la valutazione oggettiva, statistica ed epidemiologica dei risultati ottenuti dalle strutture sanitarie in generale e dalle singole unità operative in particolare è qualcosa

che, sia pur con difficoltà, si sta progressivamente affermando a livello regionale e, auspichiamo, nazionale.



Certo questo potrà scuotere le certezze autoreferenziali di alcuni professionisti, ma oltre allo stimolo al miglioramento di chi offre servizi sanitari, altri vantaggi considerevoli si prospettano per il cittadino a cominciare dall'uso di tempi corretti nell'erogazione delle prestazioni (a cosa servono una visita frettolosa od un esame superficiale?), continuando con una adeguata dotazione ed utilizzo di tecnologie e personale qualificato necessari ad affrontare le principali patologie, per finire all'esclusione di strutture che non garantiscano numeri e qualità standardizzate, ad esempio un minimo di interventi chirurgici di una certa tipologia x anno e/o risultati in linea con la media.

Sulla strada della qualità possiamo valutare con maggior chiarezza anche la realtà sanitaria locale provinciale e, in prospettiva, di Area Vasta affermando che effettivamente l'integrazione territoriale può essere una risorsa, perchè consente di raggiungere quei numeri al di sotto dei quali non solo si possono escludere efficienza ed efficacia, ma non sarà più consentito operare per divieto normativo.

Ad alcune precise condizioni.

Che l'integrazione serva a salvaguardare la professionalità di tutti i professionisti quotidianamente impegnati, a qualunque presidio o ambito territoriale essi appartengano.

Che le Strutture sanitarie, gli Ospedali in particolare, non vengano percepite dai cittadini come sempre più distanti

dalla comunità e le alte specializzazioni sempre meno accessibili.

La soluzione a questo problema è stata ripetutamente indicata dalla UIL FPL: la mobilità dei professionisti laddove sia opportuno, possibile e privo di apprezzabili rischi; negli altri casi la mobilità "assistita" o "guidata" dei Pazienti, vale a dire un percorso diagnostico – terapeutico che parta e sia organizzato dalla struttura a cui tradizionalmente fa riferimento la realtà locale di appartenenza.

In particolare i Medici della UIL di Ravenna intravedono un buono strumento nella istituzionalizzazione dei rapporti fra medico di base e specialista: affidamento a quest'ultimo del Paziente per l'intero iter diagnostico – terapeutico, coinvolgimento del medico di famiglia nelle attività sostitutive o post ricovero (dimissione protetta, assistenza domiciliare ecc).

Le nuove importanti funzioni del Medico di base impongono alcune riflessioni conclusive di questa relazione: se il rapporto fiduciario col proprio Curante non debba essere ampliato ad un nucleo di professionisti (Medicina di Gruppo), integrato da figure infermieristiche ed amministrative, che garantiscano un servizio più costante e più completo e se un SSN basato sulla pubblica dipendenza sia compatibile con un finanziamento capitario del Medico di base, che potrebbe minarne quella indipendenza di giudizio indispensabile per affidare allo Stesso un ruolo di morigeratore dei consumi sanitari, come è nella tradizione o come si sta proponendo di fare in molti paesi della Comunità Europea.

Il riferimento alle altre figure, sanitarie ed amministrative, non è ovviamente incidentale e va esteso a tutta l'organizzazione sanitaria, innanzitutto a quella per Dipartimenti trasversali, perché è fondamentale nella buona riuscita del sistema sanitario che a ciascuno vengano riconosciuti i propri ruoli ed ai medici sia evitato di svolgere ciò che l'amministrativo o, in campo sanitario, l'infermiere e il tecnico possono fare con maggiore preparazione e competenza specifica.

Questo, in conclusione, per confermare che i medici della UIL di Ravenna intendono produrre prestazioni e non burocrazia, con la qualità che si ottiene solo

valorizzando il ruolo di tutte le professioni indispensabili in un contesto complesso quale quello sanitario.

NB. Relazione integrata al momento dell'esposizione da riflessioni pratiche.

### **INTERVENTO DI ORNELLA SUPRANI:**

#### **Responsabile coordinamento area docente, nidi e materne.**

La relazione di Palmarini è molto stimolante e mi suggerisce una riflessione sul ruolo delle docenti e sulla situazione del personale insegnante precario all'interno dei servizi comunali.

Nelle ultime settimane Ravenna è salita agli onori della cronaca perché secondo Legambiente è la prima città italiana a misura di bambini e quarta secondo la graduatoria del sole 24 Ore per la qualità della vita. Certo l'impegno politico dell'amministrazione di volere far vivere meglio i nostri bambini è stato sostanzioso ed ha impegnato tutta la macchina comunale sia dal punto di vista economico che di progettazione ed intervento, ma se i servizi hanno un così alto gradimento il merito è anche del personale che ci lavora. Le insegnanti dei nidi e delle scuole dell'infanzia sono delle professioniste dotate di solida preparazione specifica e svolgono la loro attività con elevata autonomia progettuale e operativa. Oltre a questi compiti educativi e formativi nei confronti dei bambini, realizzano e mantengono quotidianamente un delicato rapporto con le famiglie che richiede serenità, capacità di ascolto e rassicurazione, unite a trasparenza di comportamenti. Poi ancora si occupano di manutenzione, coordinano e collaborano con personale dipendente da ditte esterne di supporto al funzionamento della scuola; e ogni fine mese fanno la necessaria attività di ragioneria. Quindi alla luce di quanto detto, la permanenza nell'attuale livello contrattuale senza possibilità di sviluppo di carriera

verticale è ingiusto perché non riconosce né la vera professionalità e né l'esperienza maturata negli anni. Per quanto riguarda il personale precario che lavora all'interno dei nostri servizi ( nidi materne ) esso è costituito da un gruppo di 120\130 persone su 210 insegnanti di ruolo. Sono insegnanti con tutte le carte in regola che hanno superato un regolare concorso , sono inserite in una graduatoria e affiancano le colleghe di ruolo nelle sezioni. Queste insegnanti non hanno alcuna garanzia di immissione in ruolo nonostante rendano quotidianamente un servizio di qualità. Il rischio che si corre nei nostri servizi è che queste insegnanti che sono state formate con corsi di aggiornamento ad hoc istituiti all'interno e a carico del nostro comune, di fronte all'incertezza del futuro scelgano altre opportunità, col risultato che quel bagaglio di competenze e saperi che è stato curato per tanto tempo si disperda realizzando così una perdita in risorse umane ed economiche. È necessario allora che queste forze nuove del lavoro, abbiano l'opportunità di essere considerate e che la UIL le rappresenti e le difenda in modo che le loro esigenze e la loro voce non rimangano inascoltate.

### **INTERVENTO DI GIOVANNA SPERTI: Componente della Segreteria UILFPL**

La relazione del nostro segretario provinciale ha fornito innumerevoli spunti di riflessione, ha posto molta attenzione nell'equilibrare temi di carattere collettivo e sociale con quelli direttamente connessi con il diritto di cittadinanza di ciascuno di noi in quanto cittadini e problematiche direttamente legate al nostro vivere quotidiano in quanto lavoratori.

D'altra parte chi crede nella forza e nella coesione di un gruppo ha ben presente l'importanza delle proposte ma soprattutto lavora affinché queste siano il frutto di una elaborazione e di una strategia collettiva ben più rilevante delle singole idee che, per quanto buone rimangono sempre idee del singolo.

Allora, ancor prima di entrare nel merito di alcune proposte oggi avanzate nella relazione o cominciare a riflettere sin da subito nei confronti di quei concetti utili a costruire la nostra posizione per gli anni futuri, credo sia

fondamentale intervenire sul metodo che la nostra Federazione ha messo in opera in questi anni.

Chi pensava o continua a pensare che il sindacato sia un qualcosa che come per magia risolve problemi singoli o collettivi, chi non ravvisa la differente logica di tutela che esiste tra un sindacato e un avvocato sarà rimasto anche oggi deluso o delusa; chi come me, al contrario, ritiene di appropriarsi del proprio ruolo credendo nella positività del confronto e nella irrinunciabile importanza dei delegati e degli attivisti non può che essere rimasto soddisfatto delle linee tracciate nella relazione sia nel metodo che nel merito delle stesse.

Siamo una Federazione che, come è stato detto questa mattina, racchiude al suo interno conoscenze, esperienze e professionalità con le quali i cittadini si confrontano quotidianamente: la nostra forza sta nel mettere in comune ed in sinergia tutto questo patrimonio costruendo analisi e proposte quanto più possibili trasversali ai singoli comparti contrattuali.

Per fare questo, come dicevo in premessa, il metodo è essenziale e questo non può essere che quello di creare rapporti di confronto sui problemi comuni a prescindere dalla propria collocazione lavorativa; lo sforzo in questa direzione di chi dirige la nostra Federazione è stato massimo e i risultati si vedono, sia in termini di crescita che di armonia e coerenza con la quale vengono costantemente confezionate proposte di carattere complessivo e specifico nei singoli tavoli contrattuali.



In questi anni siamo anche cresciuti culturalmente, abbiamo imparato a conoscere realtà che pensavamo diverse, abbiamo preso coscienza di quanto sia più

positivo aprirsi al confronto rispetto al tradizionale modo di affrontare le problematiche esclusivamente all'interno di un singolo contesto.

Se è vero che tutti noi investiamo il nostro tempo volontariamente e senza alcun particolare beneficio, e fa piacere che questo venga riconosciuto, è altrettanto vero che tutti i colleghi che vivono l'Organizzazione con passione e positività con questo metodo del confronto hanno accresciuto le proprie conoscenze che poi possono essere messe in campo nelle specifiche contrattazioni a favore dei lavoratori.

Pensando poi al grande frazionamento e alla disomogeneità della contrattazione negli Enti Locali è evidente l'importanza del gruppo come è sotto gli occhi di tutti la necessità di coerenza nei principi che sostengono le proposte della nostra organizzazione sindacale e bene ha fatto il nostro segretario ad evidenziare questa problematica e vale la pena qui fare esempi concreti.

L'esempio concreto è il Comune di Cervia o meglio l'incredibile situazione dei colleghi del Comune di Cervia i quali dopo cinque anni di contrattazione integrativa si vedono divisi tra chi ha acquisito 3 o addirittura 4 progressioni orizzontali e chi non ne ha "meritata" neanche una.

Per quanto i fondi contrattuali siano diversi tra ente ed ente mi rifiuto di pensare che il risultato odierno sia frutto di una contingenza automatica legata alle risorse, mi rifiuto di pensare che non si potesse fare diversamente e credo che bene ha fatto la UILFPL a disdire con fermezza quegli accordi costringendo chi ha gestito in tale modo la contrattazione a fare alcuni passi indietro dichiarando, nei fatti, il proprio errore.

Fortunatamente, grazie alla nostra organizzazione e alla decisione dei nostri delegati a partire dal 2005 saranno portati correttivi nella direzione di una maggiore equità e trasparenza a favore di tutti gli operatori.

Altro contesto che sembra appartenere ad una Repubblica diversa da quella italiana è il Comune di Faenza. Qui vi è un rapporto tra numero di dirigenti, di dipendenti e titolari di posizione organizzative che non ha paragoni con nessun altro ente della provincia.

Nessuno mette in dubbio l'istituto contrattuale della posizione organizzativa, magari si potrebbe dubitare se

sia logico che queste risorse debbano essere prelevate dal fondo di tutti i dipendenti, ma comunque questa deve essere legata a chiare responsabilità gestionali oltre che essere affidata sulla base della rilevazione di requisiti culturali di esperienza ecc..

Siccome non credo che l'assetto organizzativo del Comune di Faenza sia enormemente diverso da quello del Comune di Lugo o di Ravenna qualcuno dovrebbe spiegarci come sia possibile che a Palazzo Manfredi vi siano 40 PO su 400 dipendenti tra cui 11 dirigenti ai quali si aggiungono centinaia di migliaia di euro in consulenze.

Mi sembra che in Comune a Ravenna su 1200 dipendenti tra cui 35 dirigenti vi siano 38 PO.

Bene, anche qui, se non fosse stato per la UILFPL, nessuno si sarebbe mai posto il problema della disuguaglianza e con ogni probabilità del clientelismo della gestione di risorse patrimonio di tutti i dipendenti.

Questo per dire che se la contrattazione integrativa da un lato rappresenta uno strumento di valorizzazione contrattuale per noi tutti, dall'altro deve rappresentare anche uno strumento utile al miglioramento della quantità e della qualità dei servizi e la UILFPL non deve lesinare critiche e informare le collettività locali quando le risorse vengono investite in modo incoerente.

Con altrettanta coerenza, nei confronti sui bilanci preventivi con gli Enti Locali, la nostra organizzazione mi auguro sostenga che il taglio sul personale previsto in finanziaria riguardi in primis tutte le varie forme di collaborazioni o consulenze che spesso, oltre a non garantire nessun valore aggiunto, mortificano e impediscono la crescita del personale dipendente.

Come delegata dell'AUSL vorrei anche spendere due parole sulla situazione aziendale ultimamente in grande fase di riorganizzazione, anzi per meglio dire ciclicamente in fase di riorganizzazione.

Mi spiego...dico ciclicamente perché ogniqualvolta si modificano i vertici aziendali è sempre tutto da rifare, chi ha preceduto ha sempre sbagliato o comunque la voglia di protagonismo e di differenziazione di chi arriva è la costante con la quale i lavoratori si devono confrontare.

Sembra che gli unici a doversi costantemente rimettere in gioco assumendosi la stragrande maggioranza delle problematiche siano i dipendenti anche perché le

direzioni vanno ma i dipendenti rimangono e, mentre vengono sottoposti a continui cambiamenti che producono, per un periodo più o meno lungo, un disorientamento assolutamente negativo per l'organizzazione del lavoro, sono comunque loro la fisicità dell'Azienda USL nei confronti degli utenti, ed è a loro che gli utenti si rivolgono giorno dopo giorno e non ai vari Direttori che di volta in volta si avvicendano.

Ora le Aziende ed i modelli organizzativi sono per definizione in movimento e in genere il movimento crea anche opportunità di discussione e di confronto sindacale con possibilità anche di risultati per i dipendenti, ma tutto ciò deve essere affrontato con pacatezza e serenità d'animo e partendo comunque dall'esperienza, dei lavoratori e del territorio, ben sapendo che comunque il fulcro della discussione deve essere sempre la persona, il cittadino e le discussioni che riguardano esclusivamente un ragionamento puramente economico fine a se stesso e che non tiene conto della variabile cittadino, è perdente.

Quindi anch'io mi auguro vi possa essere maggiore costanza ai massimi vertici o quantomeno le persone cambino pure ma nell'ambito di una progettualità che deve essere mantenuta nel tempo, almeno nelle sue linee essenziali.

In questi giorni ci attende un appuntamento importante che riguarda la chiusura del contratto integrativo nella sua parte economica. E' stato un lungo travaglio durato ben più della normale gestazione, ma i punti di partenza erano veramente distanti.

La mia personale valutazione dell'accordo che andremo a firmare è positiva perché quanto meno siamo riusciti a rendere certa e pensionabile una parte del salario accessorio con un meccanismo che permette a tutti di poterne beneficiare, abbiamo per il 90% del personale del comparto mantenuto il valore salariale al 31/12/04 ed anche questo è un buon risultato.

Vorrei però fare un breve excursus: nel corso degli anni l'inserimento dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali ha portato a svuotare di significato un accordo basato esclusivamente sull'istituto dell'incentivazione come è stato lo scorso accordo durato circa 7 anni se non sbaglio e per il quale nutro un profondo rispetto perché valuto essere da un lato un

esempio o quanto meno un tentativo sicuramente correggibile di accordo che andava verso una lettura articolata dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'azienda, dall'altro un principio che era quello dell'utilizzo massimo del fondo di incentivazione e una griglia di applicazione basata sull'individuazione di specifiche declaratorie.

Mentre l'accordo che andremo a sottoscrivere nei prossimi giorni non potrà che essere transitorio; infatti per come è stato concepito si esaurirà anzi dovrà esaurirsi perché non prevede un seguito, infatti una volta terminata la fase della progressione economica orizzontale, rimarrà un accordo solo sull'applicazione degli incentivi di produttività che non sarà in grado di valorizzare le professionalità e l'impegno dei singoli dipendenti e che rischierà di creare tensioni tra professionalità, tra dipendenti oltre che a una frattura generazionale con i nuovi assunti.

Non possiamo dimenticare infatti che è la UILFPL che ha sostenuto nel corso degli anni la necessità della differenziazione attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti messi a disposizione dal contratto per evitare l'appiattimento (vedi ad esempio l'esperienza dei coordinamenti di processo) ed inseguire il falso mito dell'uguaglianza semplicistica delle piogge e del tutto a tutti: la vera uguaglianza si persegue differenziando giustamente in base a ciò che ognuno può dare e da.

Le questioni salariali sono certamente un serio problema per i singoli e le famiglie ma non dimentichiamoci della importanza dell'organizzazione del lavoro che è direttamente collegata alla dignità professionale diritto di ogni lavoratore come diritto di ogni lavoratore è quello di poter lavorare in un ambiente sereno e tutelante soprattutto in attività delicate come quelle sanitarie.

La buona condizione psicofisica dell'operatore in questi contesti è fondamentale al fine di evitare rischi per l'utente e per il dipendente, in questo senso va rigettata la pratica di garantire continuità assistenziale nei reparti chiedendo agli infermieri di svolgere due turni nella stessa giornata o obbligando il personale infermieristico a massacranti turni di pronta disponibilità.

Come cittadina faentina, e nella logica con la quale la UIL intende avvicinare sempre più l'organizzazione al territorio per cogliere la sensibilità di chi quel territorio lo

vive quotidianamente, ritengo necessario che la UIL continui a mantenere l'attenzione che in questi anni ha dimostrato nei confronti dell'assetto sanitario del comprensorio faentino.

Non è e non vuol essere una difesa di circostanza ma bensì è una necessità oggettiva che ha radici lontane, secoli di storia e di cultura non si modificano in pochi anni.

Il concetto di integrazione dei presidi ospedalieri della nostra provincia è utile e credo debba essere sostenuto fino in fondo sapendo però che se l'integrazione è una via a senso unico in direzione Ravenna i risultati saranno modesti dal punto di vista del risanamento del bilancio dell'AUSL ma soprattutto negativi dal punto di vista sociale quindi sindacalmente inaccettabili.

Spiegateci infatti per quale motivo un cittadino di Faenza non ottenendo una prestazione nella propria città dovrebbe recarsi a Ravenna quando le distanze e le vie di comunicazione consigliano indiscutibilmente Forlì, Imola o addirittura Bologna.

La relazione di questa mattina, per concludere, ci deve fare riflettere sull'aspetto più nobile del sindacato confederale, del perché è nato e continua, nonostante si cerchi di neutralizzarlo a svolgere la propria opera necessaria oggi ancor più di ieri in una società attraversata da due componenti negative quali la sfiducia e l'insicurezza.

Il sindacato è il mediatore tra gli interessi del capitale e gli interessi della collettività senza il quale si sfocerebbe in una situazione estremamente pericolosa che abbiamo vissuto tantissimi anni fa e verificiamo anche oggi la dove la ricchezza è concentrata nelle mani di pochi.

Il sindacato deve opporsi quindi alle sfrenate logiche di mercato a favore della solidarietà, delle garanzie dello Stato sociale, della difesa delle conquiste del mondo del lavoro.

E proprio perché, come dicevo all'inizio una buona relazione porta a riflettere e quindi crescere, quando si parla di stato sociale e conquiste sindacali come non pensare al grande tema della sicurezza sul posto di lavoro che forse viviamo da lontano ma che rappresenta una delle grandi lotte sindacali a favore dei diritti di cittadinanza.

Se i dati non mi ingannano l'Italia detiene il primato negativo in Europa, l'Emilia Romagna è seconda solo alla Lombardia e dobbiamo rilevare come all'interno dei confini regionali la nostra provincia si collochi al 2° posto per incidenza e gravità degli infortuni, l'ultimo risale alla settimana scorsa a Faenza.

L'attuale situazione richiede quindi, secondo me, il massimo grado di attenzione anche in relazione ai grandi potenziali rischi presenti nel nostro territorio quali porto e petrolchimico alla quale si aggiunge una ulteriore difficoltà nell'individuare chi deve applicare le misure di sicurezza tra datore di lavoro (sommministratore) e azienda utilizzatrice che se non viene affrontata e chiarita rischia di aggravare ulteriormente le già difficili condizioni dei lavoratori così detti precari.

Tante ancora sarebbero le cose da dire.....ma l'educazione e il buon senso mi dicono che è giunta l'ora per terminare questo mio intervento che devo dire mi ha molto appassionato mentre lo preparavo e spero che possa essere insieme agli interventi che avete già ascoltato e che ascolterete e soprattutto alla relazione del nostro segretario un aiuto al proseguo dei lavori che ci attendono nell'immediato futuro.

Siamo cresciuti, non solo di numero ma come persone, ed è questa la formula vincente, abbiamo saputo essere nel corso degli anni sempre più punto di riferimento per i nostri colleghi e ritengo che possiamo dire senza ombra di dubbio che siamo un vero e proprio gruppo dirigente con una propria linea politica ed una elaborazione propria, che derivano dall'ascoltare appunto i nostri colleghi e dall'essere sempre tra loro.

Ritengo che siamo diventati una buona squadra della quale mi ritengo onorata di far parte, con compagni che sempre hanno dato ed hanno insegnato qualche cosa, con un capitano che in questi anni ha dimostrato doti non comuni di capacità di coinvolgimento impegnandosi con l'esempio sempre in prima fila, sempre con grande umanità (qualche volta brontolando) e sempre con grande lucidità e lungimiranza dettata dalla voglia di fare anche contro le avversità che in questi anni si sono presentate.

Grazie a voi tutti e grazie soprattutto a Paolo Palmarini, il nostro segretario.

## **INTERVENTO DI LUIGI RUGGERI: Componente del Direttivo UILFPL**

Saluto tutti i congressisti e tutti i presenti, ringrazio per la partecipazione a questa giornata della nostra federazione provinciale.

Per me la UIL ha sempre rappresentato, soprattutto qui in Romagna, una voce forte e fuori dal coro. Assieme a Palmarini ho cominciato a frequentare le delegazioni trattanti dei comuni ad entrare nella realtà delle trattative sindacali per la contrattazione integrativa decentrata e li ho toccato con le mani quanto sia necessaria, direi indispensabile la funzione delle OOSS e all'interno di queste della UIL-FPL.

Ma come ben sapete l'attività del sindacalista non si limita alla fase contrattuale e alla firma degli accordi. Esiste l'aspetto umano di contatto fra lavoratori.

Questa attività è quella che ti avvicina al modo di pensare il lavoro, come è e come dovrebbe essere, e ti accorgi di come le Amministrazioni, completamente assorbite nel voler gestire il lavoro delle persone all'insegna della propria economicità, dei propri interessi e delle proprie clientele, in quanto poco conto tengano i diritti dei propri dipendenti sia come lavoratori, sia come persone.

E' una battaglia continua, e per sostenerla sono necessarie regole chiare, contratti, accordi ed il costante impegno affinché questi vengano rispettati.

Pochi giorni fa, sia noi sia la Sanità, abbiamo firmato, l'ultimo biennio economico. E' stata dura, come sempre, ed esserne fieri è una cosa giusta e naturale.

Si tratta di un contratto per l'applicazione della parte economica relativa agli incrementi degli importi di retribuzione mensili per una parte con decorrenza dal 1/1/2004 e per un'altra dal 1/1/2005.

Viene riconfermata la 13<sup>a</sup> mensilità con il pagamento degli arretrati sia sulla 13<sup>a</sup> del 2004 che su quella del 2005, e la differenza di retribuzione per tutti gli emolumenti, ivi compresi gli straordinari maturati nel biennio prima dell'applicazione delle nuove tabelle di aumento.

Vengono sottoscritti, con il nuovo contratto, gli incrementi dei fondi determinato nel 2004 dello 0,5%, calcolato sul monte salari del 2003 e vengono

regolamentati ulteriori incrementi dei fondi in caso di enti con rapporti di spesa virtuosi fra la spesa corrente e quella sostenuta per il personale. In sostanza otterranno ulteriori incrementi gli enti che dimostreranno un più basso rapporto fra le entrate correnti e le spese del personale.

Le Camere di Commercio le Regioni e gli altri enti sostanzialmente sono trattate con lo stesso metro ma con delle percentuali leggermente differenti.

Viene ribadito il sistema della retribuzione della 13<sup>a</sup> mensilità.

Interessante è l'art. 14 Norma Programmatica nel quale si afferma che per gli enti dotati di personale con qualifica dirigenziale, gli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative saranno messi in discussione nel prossimo contratto per essere posti dal 2006 a carico del bilancio degli enti stessi. Vale a dire che, una volta che questo concetto sarà sottoscritto nel nuovo contratto, le indennità delle posizioni organizzative non verranno più pagate, con l'utilizzo dei fondi per la produttività, liberando risorse per la produttività stessa e per le progressioni orizzontali.

Ringrazio in particolare la dirigenza sindacale centrale, qui ben rappresentata dal nostro collega Brecciaroli, che in questo modo, al tavolo della trattativa romana, ci ha sollevato da un problema che un po' in tutti i nostri Enti si stava verificando riguardo alle posizioni organizzative e che ci ha visto in prima linea per dare battaglia e per cercare tutti gli escamotages possibili affinché tale principio passasse almeno a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Si può quindi dire che questa fase è stata chiusa con successo, ma chiusa questa fase ne inizia subito un'altra.

L'impegno di tutti ora si proietta verso il contratto nuovo. E' indispensabile riposizionarci da subito, stabilire una scadenza temporale certa per la prossima firma, prevedere e programmare tutte le azioni propedeutiche al raggiungimento di tale traguardo, scadenziare tutte queste azioni una per una in un asse temporale prestabilito e concordato con la controparte, identificare i soggetti responsabili di un tale progetto con nome e cognome e responsabilità, pretendere poi che ogni

scadenza venga rispettata, e realizzare e condividere gli strumenti necessari affinché di ogni scadenza mancata ne venga identificata la responsabilità, premiando il raggiungimento di ogni obiettivo e passaggio concretizzato e penalizzando i ritardi e l'inosservanza delle procedure stabilite.

Sarà con una progettazione chiara e precisa che noi, ricchi di tutta la nostra esperienza e la nostra storia di sindacato, consapevoli che la controparte cercherà in tutti i modi di portarsi a casa la soluzione dei propri problemi caricandoli sulle spalle dei lavoratori, dovremo adottare ogni strategia possibile affinché questo venga impedito.

Ma questo a mio avviso non è sufficiente. Si può e si deve fare di più. Dobbiamo con questo nuovo contratto aggiungere diritti che mancano, correggere le nuove situazioni che si sono create nel mercato del lavoro e nella società, affrontare le sfide della globalizzazione mantenendo centrale l'interesse dei lavoratori. Dobbiamo adottare soluzioni di economicità del lavoro razionali che tengano conto della conservazione e dell'ampliamento dei diritti dei lavoratori e dei cittadini.

Occorre pianificare attentamente le strategie per il nuovo contratto, porsi nuovi obiettivi di miglioramento della situazione attuale, indurre la controparte a ragionare su nuove forme di concertazione e di contrattazione, inventare e rendere lecite nuove forme di lotta alternative agli scioperi così onerosi per i lavoratori già provati dalla situazione economica generale.

Ci si pone davanti l'occasione di inserire nel nuovo contratto elementi rivoluzionari nel rapporto fra datore di lavoro e lavoratore, spezzare il concetto del prestatore d'opera escluso dai momenti decisionali delle amministrazioni, far pesare la partecipazione come elemento fondamentale della costruzione delle nuove riorganizzazioni aziendali degli Enti che tengano conto delle risorse umane non solo come strumento per il raggiungimento degli obiettivi, ma come attori protagonisti consapevoli e responsabili della gestione complessiva dei bilanci, fino più in alto, della globalità del mercato del lavoro, dell'economia, della produttività, del prodotto interno lordo, dei tassi di inflazione.

**Rendere più incisivo il controllo sui bilanci** da parte dei lavoratori significa far passare il concetto che ridurre

le spese degli enti si può, ma non solo e sempre sulle spalle del personale.

Ma l'aspetto economico non è l'unico rapporto con le aziende che può e deve essere rivoluzionato. Ci sono relazioni fra enti e lavoratori che non riguardano solo gli aspetti economici ma che riguardano **la qualità della vita.**



**Il rispetto della persona**, codificato dal codice civile e penale, deve essere calato nei contratti di lavoro, per dare adito a noi, che siamo preposti al suo rispetto, a far valere tali diritti proprio a livello contrattuale, già all'interno delle trattative con gli Enti, consegnandoci armi più dirette ed efficaci per rendere l'opera del sindacato più efficiente, e per far dipendere il rispetto di tali diritti direttamente dalla sola e corretta applicazione del contratto.

Ed è in questo tema che voglio inserire il concetto della **sburocratizzazione dell'orario di lavoro.** Si tratta di rendere i lavoratori liberi, dove e quando sia possibile, compatibilmente all'organizzazione del lavoro, di poter effettuare la propria prestazione lavorativa quando lo ritenessero più opportuno e necessario, riconoscendo a ciascun lavoratore la responsabilità della realizzazione dei propri obiettivi di lavoro, senza il giogo dell'orario di ingresso e di uscita, una umiliazione di altri tempi, che se non è motivata da precise e responsabili esigenze operative, ha il solo ed unico sapore di un atto di sottomissione e di una mancanza di fiducia e di partecipazione ad un progetto lavorativo serio, fra datore di lavoro e lavoratore.

**La pianificazione congiunta delle riorganizzazioni** delle strutture e degli organigrammi per spingere ad

abbassare la verticalità delle strutture verso una organizzazione più democratica ed orizzontale, per una diminuzione delle spese degli enti sulla parte dirigente verso una valorizzazione delle risorse umane di cui dispone. Quante volte assistiamo a strutture rigidamente verticali nella scala gerarchica, quando si parla di assegnazione di risorse e di autonomia operativa, ed improvvisamente democratiche quando si parla di assegnazione della responsabilità di raggiungimento degli obiettivi.

Il controllo della struttura gerarchica deve stabilire dei parametri condivisi di rapporto equilibrato fra le spese per il personale e le spese per la dirigenza, fra il numero dei dirigenti ed il numero dei dipendenti da loro coordinati. Quante volte assistiamo lavoratori che svolgono mansioni superiori alla propria qualifica, riconosciute nei fatti ma non nell'aspetto economico con la giustificazione che mancano le risorse. Si esige allora l'introduzione del concetto della gradazione delle responsabilità, dove una volta distribuite, a bocce ferme, le funzioni e le responsabilità di ciascuno e la loro monetizzazione, queste debbano poter essere rideterminate una volta iniziata la partita

#### **I fondi per la contrattazione integrativa decentrata.**

Diciamolo apertamente e senza pudori. I fondi non bastano. Troppe volte il personale si deve mortificare fra le risorse per la produttività e quelle per le progressioni orizzontali. quanti salti mortali devono fare i sindacati per mantenere i livelli della produttività ai livelli degli anni precedenti, con la responsabilità, tutta sulle proprie spalle, per non abbassare la retribuzione di nessuno. E' necessario in proposito cominciare a pensare ad un processo che miri nel tempo a consolidare la retribuzione variabile passandola alla parte fissa, per trasformare la rincorsa alla salvaguardia del potere d'acquisto dei salari in diritto acquisito in un processo codificato nel suo percorso.

Infine una ultima raccomandazione. **Il testo unico del Contratto.** Dobbiamo cogliere l'occasione di questo contratto nuovo, ed anche per dare un segno di svolta epocale alla nostra azione, per redigere un contratto unico anche nel testo, che contenga tutte le regole e le conquiste precedenti. Leggere, studiare e spiegare oggi il nostro contratto di lavoro è diventata un'impresa da

giuristi. Facciamo che questa sia l'occasione per farne un testo unico, abrogativo e sostitutivo di tutti i precedenti, e che diventi una buona lettura per tutti i nostri colleghi di lavoro.

La partita è ricominciata quindi, dobbiamo essere forti ed uniti, avere le idee chiare, essere consapevoli della nostra maturità e responsabilità, aperti all'innovazione ed al coraggio, per dare corpo e vita e per tenere alta e sempre avanti la bandiera della UIL-FPL.



## **DOCUMENTO FINALE**

Il 2° Congresso UILFPL della provincia di Ravenna, celebrato presso il Class Hotel il giorno 15 febbraio 2006, approva la Relazione svolta dal Segretario Responsabile Paolo Palmarini sulla situazione politico sindacale del Paese sul contesto provinciale, sulle iniziative attuate dalla Categoria e dalla Confederazione a livello nazionale e livello locale per garantire il potere di acquisto dei salari, il mantenimento dello stato sociale, l'accrescimento della valorizzazione professionale attraverso la contrattazione decentrata, il migliore assetto organizzativo a favore della qualità dei servizi.

Il 2° Congresso della UILFPL valuta altresì positivamente il contributo offerto al dibattito da parte di tutti i delegati intervenuti, del Segretario Regionale UILFPL Egues Anzolla, del Segretario Generale della UIL di Ravenna Riberto Neri e del Segretario Nazionale UILFPL Sauro Brecciaroli.

I delegati convengono che la lotta al terrorismo sia necessità per ogni Popolo e che la crescita economica, civile, democratica sia lo strumento per liberare i Popoli oggi ostaggi di interessi, integralismi ed estremismi.

Il Congresso esprime forte preoccupazione per la politica attuata in questi ultimi cinque anni dal governo in particolare per quanto attiene all'insufficiente attenzione e finanziamento dei servizi pubblici nonché per i tagli effettuati dall'esecutivo nei confronti degli Enti Locali.

La difficile situazione del paese, alla quale hanno indubbiamente contribuito le tensioni internazionali, unitamente ai processi di globalizzazione non sufficientemente valutati dal governo centrale rischiano far aumentare il divario tra capitale e lavoro con una conseguente iniquità nella redistribuzione della ricchezza.

Pur convinti della positività della L.30, i delegati al Congresso evidenziano la necessità di migliorarla e considerano la stessa come un primo passo nella direzione della tutela dei lavoratori atipici.

I delegati ritengono pertanto che chi governerà in futuro il Paese dovrà garantire il più ampio impegno al fine di superare quelle caratteristiche di precarietà che colpiscono in particolare i giovani e i lavoratori espulsi dai processi produttivi.

Il 2° Congresso provinciale della UILFPL di Ravenna valuta positivamente la proposta di revisione dei modelli contrattuali così come più volte evidenziato dal Segretario Generale della UIL Luigi Angeletti e dal Segretario Generale della UILFPL Carlo Fiordaliso : rinnovi triennali, mantenimento dei due livelli di contrattazione, detassazione degli aumenti contrattuali; disapprova il comportamento reiterato delle controparti della sanità privata e invita la Segreteria Nazionale a mettere in atto tutti gli strumenti e le necessarie forme di lotta per garantire agli operatori interessati il rinnovo del biennio economico 2004/2005.

Per quanto riguarda specificatamente le aree contrattuali dei settori pubblici di sanità ed enti locali i delegati ravvisano la necessità di diminuire il gap stipendiale tra dirigenza e comparto in ragione degli sviluppi professionali e del vigente ordinamento universitario nonché regole a difesa dello sviluppo di carriera e contro gli sprechi derivanti da consulenze esterne.

I delegati prendono atto con soddisfazione che diverse proposte avanzate dalla UILFPL di Ravenna in questi anni si sono tradotte in concreti aspetti positivi per la collettività locale a partire da tutte le forme di facilitazione all'accesso delle prestazioni sanitarie sino agli accordi di internalizzazione di attività, quali quelle di assistenza alla persona negli ospedali della provincia, che in passato venivano delegate a soggetti terzi.

Il 2° Congresso della UILFPL della provincia di Ravenna valuta altresì positivamente la strategia contrattuale intrapresa dal Comitato Direttivo e dalla Segreteria in merito alla contrattazione decentrata e condivide la necessità di una politica di coerenza di organizzazione allo scopo di evitare situazioni ingiustificate di differenziazione a parità di ruolo e responsabilità nel contesto provinciale.

Per quanto attiene all'assetto della rete ospedaliera e dei servizi socio-sanitari i delegati condividendo la posizione assunta dalla UILFPL in questi anni esprimono la chiara condizione che il principio di integrazione NON venga intrapreso con l'obiettivo di depauperare il territorio faentino e lughese ma bensì con lo spirito di valorizzare tecnologie e strutture a vantaggio della risposta al cittadino nel proprio territorio.

Con il medesimo spirito, rivolto all'importanza della relazione tra territorio e collettività, la UILFPL dovrà affrontare il confronto sulla rimodulazione delle IPAB in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona.

I delegati, infine, esprimono il loro consenso al progetto di potenziamento dei territori intrapreso dalla UIL di Ravenna e ritengono che la UILFPL, con i suoi delegati e attivisti, per esperienza maturata nel quotidiano confronto con le problematiche dei singoli cittadini e delle famiglie, per indubbia conoscenza derivante dalla propria attività lavorativa, per la sensibilità dimostrata nell'agevolare all'utente l'utilizzo dei servizi, sia fondamentale ed irrinunciabile elemento del progetto stesso.

Ravenna, 15/02/2006

Approvato all'unanimità



## ***COMPOSIZIONE DEGLI ORGANISMI STATUTARI***

### **COMITATO DIRETTIVO PROVINCIALE**

Baroncelli Franco, Bartolini Leopoldo, Bartolini Loretta, Bazzocchi Paola, Bugli Lorella, Bussi Carlo, Carnevali Mirco, Chiara Claudio, Fantozzi Vilma, Felici Maria Teresa, Fenati Monica, Fiori Gabriella, Fiumano' Gino, Foschini Guido, Fumai Tommaso, Gamberini Chiara, Graziani Giorgio, Lanzillotti Luca, Maestri Patrizio, Mancini Flavia, Marchetti Donatella, Masotti Silvia, Mazzotti Angela, Minguzzi Manuela, Morelli Franco, Morsiani Marta, Padovani Gianni, Palmarini Paolo, Panzavolta Guido, Rao Cesare, Ravaioli Giorgio, Ricciutelli Francesco, Ruggeri Luigi, Russo Vincenzo, Sena Michele, Sperti Giovanna, Soprani Ornella, Tavacca Angelo, Togni Monica, Tommasoni Fabio, Vannini Valentina, Vignoli Stella, Viola Antonietta, Zanotti Carla, Zanzi Enrico Maria.



## REVISORI DEI CONTI

Di Giacobbe Luciano, Fontana Giuseppe,  
Milanesi Massimo

## RESPONSABILI DI AREA

Area medica e veterinaria: Giorgio Graziani,  
Area Dirigenza: Maria Teresa Felici, Area  
infermieristica: Stella Vignoli, Area  
tecnico/sanitaria: Marta Morsiani, Area  
vigilanza/ispezione: Francesco Ricciutelli,  
Area assistenti sociali: Donatella Marchetti,  
Area amm.va1: Gino Fiumano', Area  
amm.va2: Flavia Mancini, Area tecnica:  
Mirco Carnevali, Area OSS: Luca Lanzillotti,  
Area PM: Valentina Vannini, Area docente:  
Ornella Suprani, Coord. L.626: Guido  
Panzavolta, Coord. CC.I.AA: Danilo Zoli,  
Coord. donne: Paola Bazzocchi.

## DIPARTIMENTI

Dip. Contrattazione: Vincenzo Russo, Dip.  
Prevenzione: Guido Panzavolta, Dip. Terzo  
Settore: Fabio Tommasoni, Dip. Previdenza:  
Gabriella Fiori

## SEGRETERIA PROVINCIALE

Segretario Responsabile

**PAOLO PALMARINI**

- rappresentanza generale nei confronti di terzi, enti, aziende ed istituzioni

**PATRIZIO MAESTRI**

- responsabile settore enti locali, politiche della sicurezza

**LEOPOLDO BARTOLINI**

- responsabile settore sanità pubblica, prima formazione e formazione continua

**FABIO TOMMASONI**

- responsabile settori privati, volontariato sociale

**GIOVANNA SPERTI**

- responsabile politiche organizzative, formazione sindacale, pari opportunità

**CESARE RAO**

- tesoriere

La UILFPL ringrazia tutti i propri associati, attivisti, delegati e tutta la struttura della UIL di Ravenna, che nel corso di questi anni hanno contribuito allo sviluppo delle idee e delle proposte a favore del miglioramento della qualità dei servizi nella nostra provincia e della crescita della UIFLP e della UIL.

Si ringrazia Luciano Di Giacobbe per il servizio fotografico.

