

# PARTECIPAZIONE E INNOVAZIONE

*...bene comune, lavoro pubblico e servizi alla persona*

Care delegate e Cari delegati,  
Care amiche e Cari amici,

un Congresso costituisce il momento più alto di una Federazione: un momento in cui ci si ferma ad analizzare il passato, a comprendere il presente e a progettare il futuro.

Proprio in questa direzione il nostro Congresso ha una particolare importanza in quanto porta con sé un profondo ed innovativo processo di riorganizzazione dell'intera struttura della CISL.

In questi giorni, infatti, daremo "corpo ed anima" al 1° Congresso Territoriale della CISL Funzione Pubblica di Brescia e Vallecamonica e, con esso, alla piena attuazione di quanto deliberato dall'Esecutivo Confederale CISL e dal Consiglio Generale Cisl Lombardia che ha realizzato gli accorpamenti territoriali delle seguenti strutture CISL:

- Bergamo e Sebino Bergamasco
- Brescia e Vallecamonica
- Como e Varese
- Lecco e Monza-Brianza
- Lodi, Cremona e Mantova
- Milano e Legnano Magenta

Al termine dell'intera fase congressuale l'Unione Sindacale della Lombardia (USR) sarà costituita da otto (erano 14) Unioni Sindacali Territoriali (UST), all'interno delle quali saranno rappresentate tutte le Federazioni di categoria.

Alla base di questa "nuova riorganizzazione" vi sono molteplici motivazioni e in particolare preme richiamarne alcune che dovranno ri-diventare priorità assolute per la nostra Federazione "nuova":

1. Il mantenimento di una forte presenza nei luoghi di lavoro e sul territorio;

2. il recupero e la tutela contrattuale dei lavoratori/iscritti supportati dai servizi della CISL;
3. l'attenzione verso chi ha un lavoro precario o verso chi un lavoro l'ha perso;
4. il protagonismo associativo degli iscritti;
5. il riappropriarsi di un ruolo forte dell'organizzazione che impegni gli organismi democratici in un costante coinvolgimento nelle decisioni;
6. la valorizzazione degli organismi associativi e partecipativi delle SAS (Strutture Aziendali Sindacali), delle RSU e delle RSA, con l'obiettivo di "azzerare", sempre di più, le eventuali distanze tra la Federazione ed i posti di lavoro, promuovendo e realizzando una più un'attenta e mirata formazione dei delegati stessi.

Sono impegni forti ed importanti per una Federazione Territoriale, i cui delegati troppo spesso vivono il "lo ruolo" sommersi e pressati dai problemi quotidiani presenti nelle singole realtà lavorative, riuscendo a seguire i temi più complessi e generali solo quando essi producono i loro effetti sui lavoratori che sono chiamati a rappresentare. Per sostenere il lavoro quotidiano dei nostri delegati e rispondere efficacemente alle richieste di aiuto e tutela degli associati è fondamentale avere servizi adeguati alle complessità che il momento richiede. Credo che anche in sede congressuale vada richiamata l'attenzione per un miglioramento e, perché no, anche per una riorganizzazione **dei servizi per renderli sempre più rispondenti alle nuove istanze.**

La riorganizzazione non si ferma ai confini territoriali: il coraggio e l'esempio di riorganizzare coinvolgerà anche i livelli verticali.

Le 19 federazioni si aggrenderanno in 6-7 grandi realtà; noi saremo chiamati a realizzare un'unica Federazione del Pubblico Impiego unendoci alla Cisl Scuola.

Questo processo ci permetterà di essere una grande e forte federazione, con una maggiore rilevanza nella nostra organizzazione, tesa a valorizzare e a rendere più efficiente la macchina pubblica.

Siamo fiduciosi che questo cambiamento presterà attenzione ai territori spostando le risorse sempre più verso i luoghi di lavoro ove si agiscono le tutele e la contrattazione.

## Un nuovo contesto

In questi ultimi anni per tutti noi, molto è cambiato: i cittadini, gli utenti, i lavoratori pubblici e privati. Investiti da una crisi di carattere mondiale, abbiamo dovuto imparare a confrontarci con il contesto non solo del paese Italia, ma anche del mondo.

Non siamo più semplici dipendenti di enti pubblici e privati, che si uniscono per rivendicare i loro diritti, per riaffermare e tutelare la loro dignità professionale, ma prioritariamente attori fondamentali e indispensabili di un sistema sociale che dovrebbe avere come finalità superiore la tutela delle persone e dei loro bisogni. **Un modo nuovo, quindi, di percepirsi, di identificarsi e di agire senza nulla rinnegare il nostro passato, ma semmai di aggiornarlo con percorsi più adeguati alla nuova realtà.**

E' in questo contesto che il Sindacato, la CISL Fp (prima federazione degli attivi di un grande sindacato confederale), ha deciso di non rimanere immobile ma ha scelto di sviluppare nuove vie e nuove strategie, sfidando il conformismo, muovendosi con un orientamento più pragmatico sul terreno dei risultati, facendo da apripista per trovare nuove soluzioni alternative e moltiplicando le riflessioni verso orizzonti più ampi e meno circoscritti e scontati.

Ecco perché possiamo affermare, con forza e determinazione, **che il lavoro è un Valore sociale, è un bene comune.**

Senza lavoro non può esserci crescita sociale, economica, morale, né vera democrazia.

### **Art. 1 della Costituzione della Repubblica Italiana**

*L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.*

**Per questo è necessario che il lavoro sia messo al centro di una nuova politica sociale e di crescita** - degna di questo nome - attraverso lo spendersi e l'impegnarsi di ognuno, attraverso un'esperienza personale e collettiva, partecipativa e responsabile, democratica e sussidiaria.

Occorre tornare ad un protagonismo attivo delle persone, ad un sentire comune, in quanto il progresso di una società non può avvenire dallo scontro, ma dalla cooperazione

di tutti, consapevoli che i conflitti sociali – e non solo – si risolvono attraverso il dialogo il confronto positivo, senza pregiudizi e con la mediazione.

Tutto ciò per confermare con più forza la PARTECIPAZIONE dei LAVORATORI ed il PERSEGUIMENTO del BENE COMUNE (\*) (slide)

Il bene comune non è un termine astratto, ma un concetto chiaro e concreto: è l'insieme di quelle condizioni sociali che consentono ad ogni essere umano:

- di affermare la propria dignità individuale, quale membro di una comunità;
- che permettono realmente l'accesso agli strumenti necessari allo sviluppo della sua persona, della sua famiglia, della sua comunità, del suo ruolo attivo nella società.

In questo progetto il ruolo del Sindacato è fondamentale ed unico: il concetto di lavoro diventa "elemento di affermazione concreta e quotidiana della libertà e della dignità di ogni persona, che attraverso il lavoro può conseguire un reddito adeguato per sé e per un progetto di vita familiare, un riconoscimento delle proprie capacità professionali, in quanto contributo alla positiva crescita della comunità in cui vive".

Lo si può tradurre nella realizzazione di alcuni obiettivi :

- **la piena occupazione** per tutte le persone, in condizioni di piena valorizzazione, anche attraverso politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare;
- **la tutela attuata anche attraverso un welfare dinamico**, fatto di sostegno al reddito nei momenti in cui si perde il lavoro e di politiche attive per un rapido reimpiego;
- **la copertura contributiva omogenea** per tutte le tipologie di lavoro che permettano una futura adeguata pensione ed una vecchiaia serena;
- **il diritto/dovere alla formazione permanente** per mantenere sempre adeguato il proprio bagaglio di competenze e professionalità.

Questi saranno temi che saranno al centro di una più ampia riflessione che assieme ad alcuni esperti svilupperemo domani.

La strada per la realizzazione del bene comune passa attraverso il mondo del lavoro, attraverso il rispetto della dignità dei lavoratori.

Anche il cardinal Bagnasco a nome dei vescovi richiama : **"nella crisi il capitale umano è la cosa più importante da tutelare."**

## **Art. 36. della Costituzione della Repubblica Italiana**

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

E' necessario, quindi, **e non più rinviabile un nuovo patto globale per il lavoro**, un ponte tra i diritti delle persone ad un lavoro ed una vita dignitosa. Parimenti vanno considerate le esigenze dello sviluppo economico e sociale nella prospettiva di una globalizzazione equa, solidale, sostenibile e imperniata su un sistema di beni pubblici destinati alla comunità di tutti gli uomini.

Sviluppo e lavoro richiedono di essere assunti in termini contestuali: il lavoro non viene "dopo" lo sviluppo, come portato o conseguenza dello stesso. Al contrario, ne costituisce un elemento coesistente al pari di altri fattori, quali l'innovazione, la qualità, la creatività, che proprio nelle persone trovano il loro radicamento e la possibilità di piena esplicazione. Il lavoro è luogo e mezzo di costruzione del bene comune. (\*\*)

Ecco perché il ruolo del Sindacato è unico. Perché solo chi ha nella propria ragione d'essere la tutela dei lavoratori può comprendere nella sua pienezza il valore e la centralità della persona e del lavoro, nel perseguimento di uno scenario mondiale costruito sulle solide basi della democrazia, della solidarietà e della partecipazione civile.

Ecco allora che, in questa fase storica, per il Sindacato Confederale, e più precisamente per la Cisl, diventa un obiettivo strategico l'elaborazione sul piano culturale, economico e sociale di un "nuovo umanesimo del lavoro" articolato sull'etica della responsabilità e dell'impegno di ogni persona; sulla priorità assoluta che la sicurezza e la salute siano sempre salvaguardate attraverso la prevenzione e la tutela; sull'esercizio attivo dei diritti contrattuali e delle tutele sociali; sulla cultura della partecipazione dei lavoratori nell'impresa in cui operano e infine sull'accrescimento professionale.

*La riflessione si qui affrontata è ampia e trasversale a tutto il mondo del lavoro, perché siamo consapevoli che i dipendenti pubblici sono parte di un cambiamento che va affrontato insieme a tutta la confederazione.*

*Solo assieme avremo idee propositive e vincenti e sapremo offrire una speranza alle nuove generazioni.*

## I lavoratori pubblici

Ciò nonostante, oggi più che mai, lo scenario in cui ci troviamo ad operare – e non solo in Italia – è molto complesso ed articolato, soprattutto nel mondo del pubblico impiego: la contrattazione nazionale bloccata, il rigore dei conti pubblici che l'Europa ci chiede di rispettare, la classe politica che ha dimostrato – ancora una volta – la propria incapacità a cogliere con senso di responsabilità la gestione della spesa pubblica, anzi, indirizzandola frequentemente per prebende e malaffare. <sup>(slide)</sup>

E' strabismo accusare i lavoratori della pubblica amministrazione di essere "fannulloni" e non denunciare il vero problema: "la corruzione" dei dirigenti e politici coinvolti in reati peggiori rispetto al periodo di tangentopoli. A dirlo è Alfredo Roblero magistrato Milanese che seguì l'inchiesta di tangentopoli; egli afferma in una sua intervista al Sole 24 Ore : "oggi la situazione è peggiore rispetto al '92" e in un altro passo "non sono i dirigenti che determinano la politica aziendale, al contrario è la politica che sceglie i dirigenti" lasciando ben capire come questo non permetta alla P.A. una vera gestione efficiente, efficace ed economica.

Abbiamo avuto la conferma della presenza dei reati appena citati nella nostra regione all'inaugurazione dell'anno giudiziario della Corte dei Conti della Lombardia nella relazione del procuratore regionale Antonio Caruso.

Come Federazione, non possiamo dimenticare quel mondo contrattuale e lavorativo che rappresentiamo: le realtà della sanità privata, delle cooperative sociali, delle fondazioni e delle case di riposo, le quali stanno vivendo periodi di forti preoccupazioni per la tenuta dei livelli di qualità delle prestazioni e, soprattutto, per la tenuta occupazionale e salariale. Tutto ciò come diretta **conseguenza delle diminuzioni delle risorse regionali e statali** per la sanità e la non-autosufficienza. Abbiamo dimostrato le nostre peculiarità, la nostra capacità di tenuta dei tavoli di contrattazione, in tutti i contesti lavorativi dove al primo posto abbiamo messo la tenuta occupazionale talvolta sottoscrivendo, anche assieme a CGIL e UIL accordi che riducono il salario accessorio (vedi Richiedei, Poliambulanza, R.S.A di Seniga e Rovato), con però l'obiettivo di salvaguardare i posti di lavoro. E' difficile far capire ai lavoratori le nostre azioni di tutela; assistiamo,

infatti, da una parte, all'aumento dei ritmi e dei carichi di lavoro con la diminuzione della dotazione organica e, dall'altra, alla riduzione delle quote economiche collegate alla produttività. Aumentano i carichi di lavoro e diminuiscono le retribuzioni.

In questa direzione si colloca la firma dell'ultimo contratto sottoscritto, da Cisl e Uil, per le case di riposo ARIS; si passa dall'orario settimanale di 36 ore ad un orario di 38 ore con la stessa retribuzione per i già assunti.

Per i nuovi il trattamento economico è significativamente inferiore!

### **Per quanto tempo potremo proseguire per questa strada?**

E' questo un mondo lavorativo importante e necessario per il servizio di assistenza alle persone ammalate, deboli ed anziane; un mondo carico di bisogni, di fragilità e di tanta solitudine, ove lavorano professionisti che, per effetto di frequenti processi di esternalizzazione, vivono spesso condizioni economiche, lavorative e di tutela, peggiori rispetto a lavoratori di altri comparti. E' quindi doverosa l'attenzione che la nostra Federazione dovrà rivolgere sempre più a questi lavoratori, al valore delle loro specificità professionali.

Com'è a voi noto, il contesto in cui siamo collocati ed operiamo, è particolarmente complesso, ma ciò non deve in alcun modo "scoraggiare" la nostra azione sindacale. Al contrario, anche se la strada è ancora in salita e la sfida è più dura e complessa rispetto al passato, le nostre risposte ed il nostro agire dovranno essere più incisive e coraggiose.

### **Dobbiamo continuare ad esigere i rinnovi dei contratti di lavoro.**

Non ci fermiamo alla protesta, noi siamo il sindacato della responsabilità e della proposta!

E' spontaneo ed umano, quindi, domandarci da dove incominciare ad intraprendere il nostro percorso. La nostra visione parte da un concetto preciso: **il valore pubblico**.

La pubblica amministrazione non è un'entità astratta, ma fatta di persone che quotidianamente si impegnano.

Il nostro prodotto è un'insieme di risposte e servizi ai cittadini, alle persone.

*(video lavoratori pubblici)*

La qualità del servizio non dipende solo dalla legge, né solo dalla tecnologia, ma soprattutto dalla qualità, umanità e responsabilità delle risorse umane e da come le persone riescono ad esprimersi nel lavoro e nella loro professione.

Il lavoro e i lavoratori che erogano un servizio pubblico devono ritrovare orgoglio e rivendicare riconoscibilità sociale.

Ecco perché dobbiamo parlare della necessità di ri-valorizzare la centralità della pubblica amministrazione, che rappresenta la più grande infrastruttura al servizio dell'economia, delle aziende e dei cittadini.

Naturalmente per garantire al meglio le proprie finalità è necessario che la macchina amministrativa sia in linea con i tempi adeguandosi ai nuovi bisogni del sistema e si avvii verso un processo di riforma e di modernizzazione della P.A.

Tuttavia, la riforma della pubblica amministrazione italiana, avviata ormai da almeno due decenni, è stata troppo spesso usata come alibi da parte dei vari governi che si sono succeduti per il prelievo di risorse economiche mascherato dall'obiettivo di razionalizzazione delle spese.

La Cisl Fp di Brescia ha dimostrato e denunciato alla stampa come la spesa pubblica sia cresciuta **del 45% in dieci anni**, mentre i dipendenti pubblici in cinque anni, dal 2007 al 2012, **sono diminuiti del 6,91% a livello nazionale.** (slide)

Nello stesso periodo la nostra provincia ha perso il 7,15% di dotazione organica negli stessi servizi pubblici.

Purtroppo, attraverso questo sistema **-fatto di continui tagli indiscriminati-**, non solo non si è provveduto a riformare e rimodernare la pubblica amministrazione, ma si è dato un duro colpo alla struttura della stessa, con conseguenti risultati negativi non solo nei confronti dei dipendenti pubblici, i quali si sono visti impoverire il loro bagaglio professionale - nonché il loro potere d'acquisto a causa del blocco dei contratti - ma soprattutto nei confronti dei cittadini, con l'impoverimento della qualità dei servizi.

Nel nuovo mondo economico-sociale è necessario, come è giusto che sia, che il cittadino perda meno tempo possibile con le procedure burocratiche e quindi ottenga dalla pubblica amministrazione il servizio richiesto in tempi più rapidi possibili. Ma non si può realizzare questo in presenza di un'inadeguatezza di modelli organizzativi, di una eccessiva complessità della normativa e, soprattutto, di una incapacità, quando non delinquenza, degli amministratori alla gestione responsabile delle risorse pubbliche. Sono questi i fattori strutturali che spiegano l'aumento incontrollato della spesa pubblica destinata all'acquisto di beni, servizi e consulenze.



Un elemento su cui puntare è quello, per esempio, dell'implemento di tecnologie idonee a velocizzare i processi all'interno della Pubblica Amministrazione, come l'informatizzazione, che attualmente è frazionata, cioè occupa solo singole parti del processo produttivo. Molti lo hanno capito; nondimeno la spesa in merito, che si aggira intorno ai sei miliardi annui, è stata caratterizzata da una forte frammentazione di iniziative, per cui, paradossalmente, si continua a spendere nell'informatizzazione di pezzi del sistema scollegati tra loro, senza ottenere benefici di efficienza. In altre parole sino ad ora è mancato un processo di reingegnerizzazione del funzionamento dell'amministrazione, sia nel *front office*, come nella erogazione dei servizi *on line* agli utenti, e nel *back office*, sul versante dell'assetto organizzativo e delle procedure operative interne.

Tuttavia, l'introduzione con strumenti normativi di nuova tecnologia nel sistema, pure essendo una condizione necessaria, non è certamente sufficiente, poiché una revisione organizzativa profonda non può fondarsi sul mero adempimento di disposizioni di legge calate dall'alto, spesso confuse e contraddittorie tra di loro tali da richiedere sempre più spesso circolari interpretative.

La valorizzazione del patrimonio professionale costituisce la condizione indispensabile per la riqualificazione dei servizi. I cittadini chiedono giustamente di avere risposte in tempo reale, di ricevere il certificato, la pagella o il referto medico ovunque si trovino e senza doversi spostare. In una parola, chiedono innovazione. Ma innovazione vuol dire anche condizioni di lavoro che consentano il pieno dispiegamento delle professionalità, formazione e coinvolgimento del personale.

Pertanto, è cruciale, in tal senso, che la riqualificazione del personale avvenga alla luce dei processi di modernizzazione: da un lato per garantirne l'effettività, dall'altro per intervenire su eventuali meccanismi di esclusione e demotivazione del dipendente generati, spesso, dall'avvento dell'innovazione. Dunque, la reale valenza di queste misure in termini di apporto migliorativo ai processi di produzione dei servizi dipende dall'investimento sul capitale umano. Non è un caso che l'Intesa sul lavoro pubblico (3 maggio 2012 – Contrattazione, partecipazione, trasparenza), richiami espressamente l'esigenza che la formazione riacquisti la sua funzione originaria: rispondere al nuovo fabbisogno di competenze in linea con l'evoluzione dei processi.

Difatti è unanimemente riconosciuto che il fattore umano è il fulcro su cui agire per il cambiamento. La crescente complessità sociale, che richiede qualità e personalizzazione dei servizi, capacità di cooperazione e visione sistemica nel progettarli, va affrontata favorendo lo sviluppo di nuove competenze e motivazioni del personale.

Particolare cura deve quindi essere posta alla preparazione del dirigente, invitato a prendere coscienza rispetto al proprio ruolo determinante nel cambiamento, ruolo che deve essere di guida e valorizzazione dei processi. Anche i vertici politici devono partecipare al cambiamento esprimendo una visione strategica legittimante ma non invadente. Devono intervenire con coraggio nella riduzione del numero di dirigenti ove il rapporto tra dirigenti e "collaboratori" sia diverso tra pubblico e privato. Tale situazione di sbilanciamento significherebbe, in qualsiasi azienda del settore privato, perdite economiche o fallimento.

Ma mentre i cittadini ci chiedono questo la realtà dei nostri uffici, a Brescia, è che a volte manca l'essenziale, cioè la carta per stampare o il comune materiale di consumo.

I provvedimenti dell'ultimo periodo, giustificati dalla cosiddetta spending review, prevedono appunto i cosiddetti tagli lineari che, se da un lato mettono a rischio i posti di lavoro, dall'altro, se attuati come nel programma del precedente governo, avranno pure l'effetto di destabilizzare anche quei servizi ai cittadini e alle imprese che vogliono dire sviluppo, crescita, occupazione, coesione sociale.

E' una scelta questa che va innanzitutto contrastata con forza attraverso tutte quelle forme di pressione che un **sindacato confederale responsabile** può mettere in atto. Contemporaneamente nello stesso ambito è opportuno, attraverso un'azione coraggiosa e determinata, formulare proposte concrete, con l'obiettivo di neutralizzare gli effetti negativi dei provvedimenti e di rilanciare a tutti i livelli i nostri progetti di riorganizzazione degli enti, del lavoro e dei servizi pubblici.

Questi sono i motivi, per i quali, nei primi 15 giorni di settembre, assieme all'Ust e alla FNP abbiamo organizzato volantaggi, manifestazioni di denuncia e conferenze stampa.

Il momento di crisi, di cui ancora non vediamo vie d'uscita se non a lungo termine, poteva essere l'occasione per mettere finalmente in atto una politica seria diretta ad

aggreire sprechi e malfunzionamenti strutturali della P.A. per mettere in moto un ridisegno complessivo degli assetti istituzionali e una riorganizzazione profonda del sistema dei servizi attraverso un impiego razionale e produttivo delle risorse finanziarie, materiali, professionali.

**Ma così sinora non è stato** e, allora, ancora una volta tocca a noi, come sindacato responsabile, cercare di trasformare una politica di tagli in una politica di riorganizzazione, presidiando tutti i luoghi e i momenti della decisione politica ed organizzativa.

In questa azione diventano determinanti ed indispensabili i rapporti nell'organizzazione a partire dall'UST. Serve sollecitare e sostenere il coinvolgimento preventivo nelle scelte delle politiche sociali. La riduzione dei servizi e delle prestazioni non è un problema che ricade solo sugli associati della Funzione Pubblica, ma tocca tutti i cittadini e deve essere affrontato a livello confederale.

Rimane sempre presente la preoccupazione di un equilibrio di rapporto pubblico/privato come soggetti erogatori di servizi. L'attenzione alla qualità della prestazione resa al cittadino ed il pericoloso concetto che il Servizio Pubblico non necessariamente debba essere erogato dai dipendenti pubblici, non può essere lasciato come tema che deve affrontare solo la nostra federazione in solitudine.

Dobbiamo spingere affinché nel nuovo governo si riconosca l'utilità di un confronto con le parti sociali per approfondire i passaggi obbligati per una riarticolazione delle funzioni e dei compiti delle amministrazioni, diretta ad elevare gli standard di funzionamento nei servizi per i cittadini.

Non possiamo accettare che si intervenga ancora indiscriminatamente nel pubblico impiego **in assenza di qualsiasi confronto**, anche perché siamo convinti che il lavoro nella pubblica amministrazione abbia un ruolo determinante come risorsa per garantire effettivamente, pur in regime di contenimento della spesa, l'invarianza dei servizi e la crescita dell'economia. In tali condizioni, l'obiettivo non può non passare attraverso alleanze sociali e professionali che rompano gli schieramenti tradizionali, e creino le condizioni per un'intesa tra persone e organizzazioni impegnate nei servizi e nell'economia reale.

La CISL Fp è convinta che è necessario riformare la pubblica amministrazione e riorganizzare il lavoro pubblico valorizzando professionalità e partecipazione, per

aumentare la sua produttività e, per questa via, migliorare le retribuzioni. La via da percorrere è quella della concertazione e della contrattazione – **soprattutto quella di 2° livello** - valutando amministrazione per amministrazione.

Questo era contenuto nel Memorandum voluto dalla CISL e sottoscritto il 17 gennaio 2007, da CGIL ,CISL e UIL con il ministro Nicolais. Un accordo aimè dimenticato che, se attuato, avrebbe permesso un vero rilancio della P.A.

## **Patto di Buon Governo**

Diviene, oggi, necessario un patto di buongoverno che ridisegni un nuovo equilibrio tra poteri centrali, amministrazioni territoriali e rapporti tra le persone, corpi sociali e dimensione amministrativa. Un federalismo fiscale responsabile e solidale che sappia coniugare efficienza amministrativa con alti livelli di prestazione per tutti i cittadini e le imprese. (\*\*\*)

Una sussidiarietà che avvicini le persone, che rafforzi i legami sociali, che promuova lo sviluppo e il benessere individuale e collettivo nei territori, armonizzandolo, su un principio di pari opportunità, in tutto il Paese.

La CISL FP intende inoltre promuovere e sostenere tutte quelle attività ed azioni che si possono mettere in atto per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità delle prestazioni e della vita dei lavoratori.

In sintesi possiamo affermare: ***"Spendere meglio, lavorare meglio, retribuire meglio. Mettere in moto il circolo della produttività e far crescere il più grande patrimonio del settore pubblico: il capitale umano, le professioni, le persone"***.

## **La grande sfida**

La grande sfida che abbiamo davanti è quella di impostare la contrattazione su basi nuove, promuovendo la produttività del lavoro, il miglioramento organizzativo e qualitativo

delle amministrazioni e la crescita della professionalità. In poche parole: dobbiamo concentrare la nostra attenzione sull'organizzazione, sulla governance e sulla gestione delle risorse umane, sempre ed unicamente, con proposte e strumenti concreti.

Un esempio? Promuovere sempre di più negli enti pubblici la corretta e potenziale applicazione dell'art.16 del D.L.98/2011 (convertito in Legge 111/2011 e frutto dell'intesa del 4 febbraio 2011) i cui commi 4,5 e 6 declinano le strategie e le potenzialità della "nuova" contrattazione di 2° livello con risorse aggiuntive, in un contesto in cui vi è il blocco dei rinnovi contrattuali. A titolo esemplificativo ricordiamo l'intesa sindacale promossa dalla CISL FP Lombardia sottoscritta in Regione Lombardia, la quale ha approvato in data 28/12/2012 il piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa con l'obiettivo di realizzare delle economie aggiuntive da destinare alla contrattazione integrativa nell'anno 2013.

### **Dobbiamo chiedere e sostenere una vera contrattazione regionale ed aziendale.**

Oltre alla piena applicazione dell'art.16 del D.L.98/2011 dobbiamo anche concretizzare la nostra azione sindacale per promuovere un federalismo fiscale, responsabile e solidale, con l'obiettivo della riduzione significativa degli sprechi mediante un'attenta verifica dei costi, dell'aumento della qualità dei servizi della riorganizzazione dei livelli amministrativi.

Per noi della Fp l'esito delle elezioni ha sempre significato il cambiamento del nostro datore di lavoro. Purtroppo la situazione creatasi a seguito del voto non ci lascia tranquilli; difficile è ipotizzare quale sarà il nostro interlocutore al Ministero della Pubblica Amministrazione. Già in precedenza il susseguirsi di Ministri della P.A. ci ha abituati a relazioni sindacali a corrente alternata. Alcuni disponibili al confronto, alla contrattazione e alla riorganizzazione come nel caso del ministro Patroni Griffi; altri, come il ministro Brunetta, chiusi, al dialogo e pronti ad agire per decreti, incapaci di una riorganizzazione e valorizzazione dei servizi pubblici. Va riconosciuta la capacità della nostra segreteria nazionale di sviluppare un lavoro poco visibile ma molto importante, che ha permesso di recuperare le risorse tagliate senza alcun confronto dal ministro Brunetta. La nostra azione

partita con l'accordo del 30 ottobre 2008 e proseguita con impegno e tenacia ha permesso non solo di tenere il tavolo del confronto ma di evitare che le forze sociali venissero ridotte all'angolo.

## La situazione a Brescia

Il 26 e 27 maggio si terranno le elezioni per il comune di Brescia ed in altri nove capoluoghi della nostra provincia. L'appuntamento segna sempre un momento delicato nella gestione delle relazioni sindacali della nostra categoria. Il dialogo con le amministrazioni è per noi fondamentale, ma purtroppo spesso irrealizzabile.

Colgo questa occasione **per denunciare la scarsa risposta** degli enti alle 360 lettere inviate dapprima per l'art.16 e successivamente per un confronto sugli effetti della spendig review.

Abbiamo incontrato 23 aziende a fronte di 360 richieste, evidente segno di una scarsa disponibilità al confronto con la rappresentanza sindacale responsabile che vuole, invece, aprire un dialogo e disponibile a sinergie costruttive nell'interesse del bene comune.

### **Dobbiamo riconquistare i tavoli!**

- Negli enti centralizzati è indispensabile un confronto per poter gestire i sovrannumeri o le carenze di dotazione organica come da noi a Brescia in molti enti (es. Tribunale).
- Nella sanità l'informazione e la contrattazione è necessaria per gestire le ricadute dei tagli lineari sulle prestazioni e tutelare il personale. Tale attività di contrattazione e di tutela è già avviata sia in sanità pubblica con la riduzione della R.A.R. come pure nella sanità privata con il sofferto taglio della produttività in alcune realtà (es Richiedei, Poliambulanza) per garantire i posti di lavoro.
- Negli EE.LL. sarà fondamentale poter avere un tavolo dove gestire:
  - ❖ le riorganizzazioni legate alla riforma delle Province;

- ❖ nei Comuni ove si modificherà la gestione associata delle funzioni e il riassorbimento delle partecipate. Temi da presidiare se vogliamo tutelare i lavoratori assunti in enti da cui mai ci saremmo aspettati di trovarci di fronte alla probabile dichiarazione di **"dissesto finanziario"**.

E' questo il nuovo modo di organizzare la nostra azione sindacale. Saper stare ai tavoli per evitare scelte unilaterali dei datori di lavoro, capaci di riduzioni economiche ben peggiori. Fondamentale appare oggi l'azione di tutela, in un contesto in cui l'enorme massa di giovani disoccupati, di donne inoccupate creano una competizione al ribasso complicata da arginare. Mai come in questo periodo ci siamo trovati a dover sottoscrivere tante transazioni novative o tombali.

Chiedo oggi a voi, delegati a questo congresso, di condividere questi obiettivi per aiutarci a raggiungerli facendovi parte attiva. Vi invitiamo ad aiutarci nel rispondere ai alle richieste più comuni e quotidiane dei lavoratori presso i posti di lavoro come la tutela e l'informazione sui permessi, la richiesta di una consulenza. La vostra funzione di filtro sarà fondamentale per permettere, a chi come me è distaccato, di dedicare il tempo a chiedere, sollecitare, organizzare gli incontri in tutte le aziende.

Dobbiamo riorganizzare il nostro metodo di lavorare se vogliamo raggiungere questi obiettivi. Il rapporto che ora abbiamo, ovvero un operatore ogni 800 iscritti, ci costringerebbe a limitarci alle sole risposte telefoniche se voi delegati non ci aiutaste a rispondere ai nostri associati, **ma soprattutto a fare nuovi iscritti**.

## **Le R.S.U. e le S.A.S.**

Per poter realizzare tutto ciò è fondamentale anche ri-valorizzare il ruolo delle nostre SAS, delle RSU e delle RSA nei singoli posti di lavoro, in quanto rappresentano la **vera centralità** del nostro agire sindacale, delle nostre azioni, delle nostre strategie.

Il ruolo insostituibile delle RSU deve essere sostenuto dalle SAS, cioè dalle articolazioni aziendali della CISL FP. Queste devono diventare **strutture funzionanti**, aperte, partecipative, ma soprattutto, proiettate verso l'ampliamento della base del consenso e del rapporto con i lavoratori, con gli iscritti. Non stanze vuote e sedi di

rappresentanza insignificanti, ma laboratori di idee e di soluzioni innovative messe a punto e sperimentate nei luoghi più vicini alle persone.

In una dinamica di decentramento partecipativo e contrattuale, le SAS non possono che rappresentare il fattore essenziale per il confronto ed il negoziato devono essere sempre più capaci di assicurare il coinvolgimento dei lavoratori nell'elaborazione delle piattaforme rivendicative aziendali; allo stesso tempo devono diventare il motore vero della vita associativa, del tesseramento, dei servizi agli iscritti.

E' in questa logica che non possiamo trascurare l'aspetto formativo e comunicativo.

Bisogna saper spiegare le nostre scelte ad ogni lavoratore.

### **Noi non ragioniamo per slogan!**

E' strategico investire nella formazione di ogni iscritto per renderlo sostenitore convinto delle nostre idee, dei nostri progetti, delle nostre azioni. E' necessario però saper anche comunicare con un linguaggio nuovo, con parole che non servono a compiacere i sindacalisti, ma che devono parlare a tutti, dentro e fuori dai posti di lavoro.

Colgo l'occasione per ringraziare tutti i delegati, i candidati e gli iscritti che hanno contribuito al risultato delle RSU del marzo 2012. E' stato un forte momento di coinvolgimento ma anche di conferma della bontà del nostro percorso, riconosciuto dalla fiducia che i lavoratori ci hanno riconfermato.

Siamo consapevoli che la riduzione dei dipendenti pubblici ed il relativo spostamento del dato associativo verso il settore dei lavoratori del privato (degli oltre 6000 associati della nuova federazione più di 2000 sono dipendenti di enti privati) potrà comportare la riduzione dei distacchi sindacali.

Questo dovrà significare un maggior coinvolgimento dei delegati aziendali, **anche in termini di partecipazione priva di permessi sindacali e più simile a quello che il mondo del volontariato ci insegna.**

Ci aspettano momenti di forte impegno e riduzione di risorse; serviranno disponibilità, gratuità e motivazione che, unita al coraggio, ci permetterà di continuare il nostro lavoro quotidiano di contrattazione e tutela.

La distribuzione del dato associativo 2/3 pubblico e 1/3 privato ci pone all'interno della confederazione come una categoria ponte tra i due settori pubblico/privato. La nostra contrattazione si è ormai resa completa ed articolata, dai decreti degli enti centralizzati per



gestire dotazioni organiche e sovrannumero, alla detassazione della produttività del privato assieme alla gestione degli esuberanti e alla sottoscrizione della cassa in deroga.

## Come proseguire?

Oggi è indispensabile recuperare la nostra identità, custodita come in uno scrigno, nel nostro statuto ( in particolare nell'art.2 ) per ritrovare l'orgoglio di essere cislini e rafforzare il senso di appartenenza necessario per affrontare le difficoltà e le insidie di questo momento storico ed economico.

Tutto ciò è necessario per gettare le basi per un nuovo modo di fare contrattazione: saper dire agli iscritti, ai lavoratori – in maniera chiara – in cosa consiste il nostro progetto e attraverso quali percorsi ci arriveremo, **senza fare fumose promesse, senza nascondere l'impegno che richiede questa nuova fase del nostro agire.**

Per parlare con chiarezza è necessario però avere le "idee chiare" e, per motivare gli altri, bisogna anzitutto essere noi motivati.

Ecco che diventa prioritaria la nostra attenzione agli aspetti della formazione e dell'informazione, a cominciare da quella ai nostri rappresentanti (delegati) nei posti di lavoro.

Ognuno di loro avrà così un bagaglio di conoscenza, di stimoli, ma anche di concreto *know-how* di conoscenza e competenza per comunicare ai lavoratori la sostanza e il senso del percorso della CISL FP verso una pubblica amministrazione fondata sulla professionalità. Ciò che convince un lavoratore a dare forza al sindacato è la capacità che quel sindacato ha di "portare a casa" accordi e non solo quello di difendere ad oltranza uno *status quo*, ma anticipare e governare i cambiamenti in modo che diventino un'occasione di sviluppo. (\*\*\*)

Dobbiamo essere consapevoli che questo cammino lo dovremo percorrere, per ora, da soli; le altre organizzazioni sindacali non condividono, per ora, queste scelte e questa modalità di gestione delle relazioni sindacali. Salvo poi, magari, ad anni di distanza rivendicare i risultati delle nostre scelte come obiettivi condivisi.

E' bene che da oggi ci sia un confronto serio, ampio ed articolato perché dopo aver recuperato i nostri valori, essi diventino la bussola per affrontare un viaggio verso un futuro che pare molto simile alle nebbie autunnali della bassa bresciana.

Si ancora una volta tocca a noi, noi bresciani perché dobbiamo essere consapevoli del ruolo che il nostro territorio ha sempre giocato nella storia. Brescia in particolare è una città significativa per le statistiche e la possiamo ritenere, in qualche modo, un laboratorio di sperimentazioni economico-politico-culturali .

Qualche dato ci fa comprendere il ruolo che possiamo giocare:

- sull'immigrazione siamo la terza città in Europa per presenza di immigrati, in rapporto agli abitanti, dopo Amsterdam e Milano;

- sull'industrializzazione e inquinamento siamo la terza area d'Europa;

- le fabbriche chiuse sono ben 106 nel terzo trimestre del 2012 e 350 nell'intero anno;

- sono più di 10.000 i licenziati del 2012 a Brescia e siamo al primo posto in Lombardia, ma purtroppo anche in Italia. Sempre nel 2012 nel settore sanitario abbiamo perso 900 posti tra mancate sostituzioni e tempi determinati non riconfermati;

- come pure significative sono state le sperimentazioni nelle aggregazioni partitiche ma non solo, anche associative fatte a Brescia. Sono poi state esportate anche per il resto dell'Italia, un vero laboratorio di sperimentazione;

- ed infine, in tema di cultura, siamo stati un modello anche nell'insegnamento (es. con le Sorelle Agazzi e le tante case editrici).

Ne potremmo citare altre. Dobbiamo essere consapevoli di questa eredità storica per poter approfondire e conoscere la nostra storia così da essere ancora promotori di nuove idee e proposte.

Noi crediamo che dalla crisi debbano nascere stimoli, idee e speranze di poter costruire un futuro diverso finalizzato a realizzare un patto generazionale.

Ma come e dove trovare le proposte?

Il nostro segretario generale UST Enzo Torri nell'intervista di chiusura del tesseramento 2012 ha detto:

***"Perché un futuro dobbiamo costruirlo, non attenderlo."***

## **Il valore aggiunto**

Per realizzare un buon progetto ci vuole un buon lavoro di squadra. Una grande squadra composta da tutto il gruppo oggi qui presente, scelto dai nostri associati e con cui ci auguriamo di affrontare con determinazione i progetti dei prossimi anni.

Attraverso la partecipazione di tutti e tramite la sinergia con le altre federazioni permetteremo alla Cisl Bresciana di tornare ad esprimere proposte che sappiano cogliere dal contributo di tutti e nella specificità di ognuno.

**E' questo il valore che rende ricca la nostra grande organizzazione.**

Amiche ed amici,

il paniere congressuale sarebbe ricco di diversi temi ma si è deciso di portare alla vostra attenzione quelli più significativi, nella consapevolezza che gli aspetti specifici delle singole aree contrattuali e delle problematiche locali potranno essere approfonditi nel corso di questo dibattito e lungo il percorso che insieme intraprenderemo.

In chiusura vi propongo alcuni temi specifici, che si agganciano alla relazione, e che lascio al successivo dibattito quali:

-individualismo sfrenato, nascita di egoismi e tutele corporative, crescita dei sindacati autonomi, tribalizzazione della società;

-implosione politica, malaffare ed immoralità, nascita della terza repubblica, malessere sociale con tensioni esplosive;

-la necessità di recuperare il senso delle relazioni sindacali, di recuperare il senso della cittadinanza sindacale, di accompagnare i lavoratori verso il superamento

dell'interesse individuale, il costo associativo e la quota servizio per tutti al momento del rinnovo del contratto di lavoro;

-il recupero dei valori fondativi per permetterci le energie necessarie per il rilancio di un momento di ri-generatività.

Permettermi, ora, di esprimere un sincero ringraziamento alle Segreterie Regionali e Nazionali che hanno sostenuto ed aiutato la federazione di Brescia che si è trovata a cambiare tutta la segreteria negli ultimi due anni.

Ringrazio, in particolare, chi da anni sta dando un contributo costante all'organizzazione; i dirigenti sindacali di Brescia e della Vallecamonica che con straordinaria passione e professionalità hanno saputo mantenere un rapporto sempre vivo con i nostri iscritti, con le nostre RSU, con le nostre SAS; desidero anche ringraziare chi si affaccia a questa nuova esperienza per la prima volta; ringrazio tutti voi delegate, delegati, iscritte ed iscritti per la continua e rinnovata fiducia a questa Organizzazione Sindacale.

Sono sinceramente riconoscente a tutto il gruppo che mi ha qui sopportato ed aiutato; dalle nostre valide collaboratrici Delia e Maria, agli operatori preparati Angela, Marcello, Diego, Giulio, Giammarco ed i colleghi Francesca e Mauro. Spero che la stessa intesa si possa realizzare con Edj, Andrea e Fausto con i quali mi auguro di affrontare i prossimi anni.

Da ultimo un particolare ringraziamento a voi tutti che avete avuto la pazienza di ascoltare questa relazione.

**Un grazie ancora e buon Congresso a tutti.**

(\*) Raffaele Bonanni, presentazione "Bene comune e lavoro sociale" di Franco Riva – Edizione Lavoro 2012

(\*\*) "La vita buona nell'economia e nella società" di Lorenzo Caselli – Edizione Lavoro 2012

(\*\*\*) "Federalismo fiscale. Stato dell'arte e spunti di riflessione" – CISL FP Nazionale

(\*\*\*\*) "Costruiamo un'organizzazione di persone vincenti e motivate" – CISL FP Nazionale