



# CONGRESSO

venerdì 16 marzo 2018



**V** CONGRESSO 



RELAZIONE DEL  
SEGRETARIO  
GENERALE  
USCENTE

**Mario RAGNO**

*Relais Agriturismo Ormesani  
Via Zuccarello 42 - Marcon (VE)  
venerdì 16 marzo 2018*

Buongiorno e benvenuti a tutti i delegati ed a tutti gli invitati a questo 5° Congresso Provinciale della Uil-Fpl di Venezia.

Questo Congresso è il congresso della “Rinascita” di Venezia.

Come tutti ben sapete abbiamo vissuto una parentesi apparentata con la struttura regionale, scelta questa approvata all’unanimità a livello nazionale, con la sola voce fuori del coro di chi rappresenta Venezia. Una scelta che si è dimostrata sbagliata sia politicamente che organizzativamente, i due livelli Regionale e Provinciale, hanno funzioni ed operatività diverse ed è stato dimostrato nei fatti. La realtà veneziana, alla pari di tutti gli altri capoluoghi regionali aveva subito un ridimensionamento della sua autonomia a partire dai suoi organi, la nuova Segreteria Nazionale ha capito l’errore fatto ed ha apportato le necessarie modifiche statutarie che saranno approvate al nostro Congresso Nazionale ridando forza alle realtà territoriali.

Addirittura si era spinto per una regionalizzazione di tutto il Veneto e come sempre, solo questa Segreteria non è stata favorevole al progetto, sempre per la stessa logica. La nostra posizione era ed è per una posizione solidaristica, come abbiamo dimostrato nei fatti, mettendo immediatamente a disposizione del territorio di Treviso-Belluno una nostra risorsa umana(ben accetta), mentre il territorio di Rovigo ha preferito non accettare. Importante è aiutare tutti i territori, che per dimensioni e numero di iscritti hanno maggiori difficoltà, partendo dal mettere in rete tutto il nostro sapere ed anche le risorse umane ed economiche. Altra cosa rispetto alla regionalizzazione è il costruire aree vaste, mediante accorpamenti di più provincie per fare sinergia tra pari strutture, con le stesse funzioni, a cui crediamo fortemente.

### IL PAESE

Bene, fatta questa necessaria premessa, torniamo a noi, ad oggi.

Il 4 marzo gli italiani hanno votato, il risultato era nell’aria, anche se forse non in queste dimensioni: l’Italia è spaccata in due, al Nord la Lega, che ha avuto la capacità di trasformarsi e diventare una realtà nazionale ed il Movimento 5 stelle. Ora vedremo se e che Governo ne uscirà.

Io non credo che i valori fondanti del Riformismo, del Socialismo(non il partito), valori fondanti anche della Uil, siano scomparsi, lo stesso vale per i valori cristiani. I partiti tradizionali ed in primis il Pd, non sono stati in grado di intercettare i bisogni della gente, la sicurezza al Nord ed il lavoro al Sud. Dopo il Governo Monti, tutte lacrime(nostre e non della Fornero) e sangue, ci si aspettava molto di più da un Governo a maggioranza di centrosinistra, che dal punto dei diritti umani sicuramente ha fatto cose buone, ma ha devastato il mondo del lavoro facendoci diventare tutti precari. Il fenomeno dell’immigrazione incontrollata poi è stato devastante, indipendentemente

se si è buonisti od altro. È impensabile sparare ai gommoni, ma è anche impensabile che una persona qualsiasi abbia paura di uscire di casa e non solo nelle ore serali e notturne e questo in molte zone delle città. Se accetti qualcuno nel tuo paese o gli dai da mangiare, o se lo procura da solo e non sempre legalmente. Ecco queste sono le risposte che la gente voleva e la mancanza di queste ha prodotto, odio razziale, egoismi e disaffezione totale verso i partiti, perché Lega e 5 Stelle non sono considerati partiti. Ad onor del vero dobbiamo dire che in Europa siamo in buona compagnia, i movimenti populisti crescono a dismisura e forse c'è di peggio: la xenofobia.

Rispettando tutti (anche qui in questa sala sicuramente abbiamo votato diversamente), noi dobbiamo tirarci su le maniche, perché i valori fondanti della nostra democrazia non vadano persi, lo dobbiamo fare per noi, ma soprattutto per i nostri figli, per un'Italia e per una Europa migliore. Per finire vorrei ricordare una frase tratta dal messaggio agli italiani di fine anno 1981 del nostro amatissimo Presidente della Repubblica Sandro Pertini: "Io credo nel popolo italiano. È un popolo generoso, laborioso, non chiede che lavoro, una casa e di poter curare la salute dei suoi cari. Non chiede quindi il paradiso in terra. Chiede quello che dovrebbe avere ogni popolo". Ecco, anch'io credo nel popolo italiano, che non è assolutamente quello che appare dal risultato elettorale.

### **CONQUISTE.**

Leggendo cosa avevamo scritto otto anni fa e che avevamo ripetuto con frustrazione anche quattro anni fa, possiamo fare un bilancio dell'azione sindacale, di quanto siamo riusciti ad ottenere:

- Firmati i CCNL fermi dal 2009;
- Annullate quasi in toto le "Leggi Brunetta";
- Il contratto ha ripreso la sua forza rispetto alla legge;
- Stabilizzazione dei precari;
- Riconoscimento di alcune categorie usuranti;
- Defiscalizzazione produttività per il settore privato;
- Ripresa delle assunzioni nella pubblica amministrazione;
- Welfare aziendale previsto contrattualmente;
- Diciotto ore per accertamenti medici;
- Partita la previdenza integrativa-Fondo Perseo Sirio.

Manca ancora molto, partendo dal riconoscimento e dal giusto inquadramento di alcune figure professionali, fino ad arrivare ad una pensione più equa, ma noi non ci fermeremo e non ci

accontenteremo di quanto ottenuto e la Uil sarà sempre in prima fila a fianco dei lavoratori e con tutti i soggetti che condivideranno le nostre idee e progetti.

### **RAPPORTI CON CGIL E CISL.**

Prima di iniziare a scrivere questa relazione ho voluto leggere quanto scritto 8 anni fa nella relazione per il 3° Congresso..... Uno dei padri dello Statuto dei Lavoratori, il socialista Gino Giugni, diceva qualche anno fa, a proposito dei solchi sempre più profondi che si stanno scavando tra le tre confederazioni, che è più facile colmare le grandi che le piccole distanze. Speriamo sia vero, ma onestamente abbiamo grandi dubbi che questo possa avvenire. Le distanze sono sulle grandi scelte e sui comportamenti, sulle strategie e sugli impegni. Ciascuno fa ricadere sugli altri le responsabilità di questo stato di cose. Noi da sempre sosteniamo il bisogno almeno dell'unità di azione. I solchi creati nel cercare sempre e comunque di apparire i migliori, hanno prodotto quei meccanismi che vedono il sindacato Confederale in affanno rispetto alla presenza sempre più fastidiosa, perché improduttiva e pericolosa, del sindacalismo professionale ed autonomo. Non fosse altro per questo motivo, lo sforzo di unità dovrebbe essere fortissimo. Solo così UIL, CGIL, CISL potrebbero riprendere con i lavoratori quel ruolo di centralità, in realtà mai perso, ma a volte compromesso.

Cambiato qualcosa? Forse peggio ancora, a livello nazionale la Cgil pratica sempre lo sport dello sciopero a prescindere, la Cisl sempre con la penna in mano per firmare con chiunque qualsiasi cosa e noi a cercare pragmaticamente di mettere tutti insieme. Beh, a livello locale facciamo lo stesso, ma con maggior difficoltà, perché il livello culturale sindacale è veramente basso. Come avrete notato, questa è la prima volta che non li abbiamo invitati. In Comune a Venezia e San Donà, la Cisl ha firmato i contratti da sola con nulla o quasi rappresentatività, nello stile del sindacato giallo, in sanità la Cgil fa le assemblee sul contratto da sola, nel terzo settore Cgil e Cisl vogliono tavoli separati dalla Uil. Alcuni personaggi che conoscete molto bene sono di uno squallore unico, bene noi andremo avanti per la nostra strada, con le nostre idee nell'interesse dei lavoratori, chi vorrà si accoderà altrimenti faremo da soli.

### **CONTRATTI.**

Finalmente abbiamo rinnovato i contratti nazionali, anche se nel privato siamo ancora indietro! Giudizio? Non sono certo contratti che ci fanno saltare dalla gioia, ma buoni contratti rispetto al contesto. Troppo facile come fanno i sindacati autonomi, gridare che fanno schifo, che è un'elemosina, etc. . Sono sindacati di categoria, nella sanità come negli enti locali, che sguazzano nel fango, la loro unica progettualità è dire no sempre e comunque. Quasi tutti qui dentro ci sediamo

ai tavoli locali di trattativa e viviamo tutti i giorni le difficoltà della contrattazione, bene queste sono le stesse difficoltà che vivono i nostri colleghi a livello nazionale. Non possiamo non tenere conto del contesto degli ultimi 10 anni, a partire da Brunetta e da tutte le leggi che portano il suo nome, che i governi che si sono succeduti, indipendentemente dal colore politico, hanno confermato se non peggiorato. Ci dimentichiamo del buon rottamatore e che opinione aveva di noi? La Madia? E tutti gli amministratori locali? Economicamente ci dimentichiamo della crisi che ha devastato la nostra vecchia Europa e noi più di altri? Pensiamo che sia finita veramente? Quante iniziative e scioperi abbiamo fatto in questi anni? Quante volte siamo stati presi dallo sconforto? Quanto difficile è stato tenere uniti i lavoratori? Ecco è proprio in questo contesto che la nostra Segreteria Nazionale e la Confederazione hanno lavorato, in una lotta contro il tempo, il 4 marzo si votava ed è per questo che mi sento di dire che in queste condizioni sono stati sottoscritti dei buoni contratti. Capisco che le cifre economiche non sono cospicue, ma queste erano compatibili col bilancio dello Stato, ma abbiamo portato a casa la eliminazione di gran parte della Riforma Brunetta, che vorrei ricordare a tutti, applicata solo in parte e che sarebbe entrata in vigore in pieno proprio con il rinnovo contrattuale. Anche dal punto di vista dei diritti sono stati fatti passi in avanti, a partire dalle 18 ore per accertamenti sanitari, passando per il riconoscimento delle Unioni Civili ed arrivando alle maggiori tutele per le donne vittime di violenza. Non ci fermeremo qua, è già prevista una riapertura dei tavoli per cercare di dare tutte le risposte che per motivi temporali non si è riusciti ad avere, ora bisognerà aspettare se ci sarà un nuovo Governo, come sarà composto e che idea avrà di noi, l'unica certezza che ho è che la Uil ci sarà.

### **TERZO SETTORE.**

Per quanto riguarda il TERZO SETTORE, la legge 106 del Giugno 2016 (delega al Governo per la riforma del terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio universale) lo ha disciplinato dandogli una definizione giuridica: " Per Terzo Settore si intende il complesso degli Enti Privati costituiti per il perseguimento, senza fine di lucro, di finalità civiche, solidaristiche, di utilità sociale e che, in attuazione del principio di sussidiarietà e in coerenza con i rispettivi statuti o atti costitutivi, promuovono e realizzano attività di interesse generale mediante forme di azione volontaria e gratuita o mutualità, o di produzione e scambio di beni e servizi ( educazione, sanità, servizi sociali, tutela dell'ambiente ecc)".

Secondo il Sole 24 ore il mondo del "non profit" conta 336.275 istituzioni in cui lavorano 789.000 Dipendenti, e operano 5.5.milioni di volontari.

Se a questo aggiungiamo gli altri soggetti che sono “inseriti” in questo “settore” a scopo di lucro, ci rendiamo conto che questa è una realtà composita, complessa e a volte contraddittoria, ma in forte crescita per quanto riguarda l’occupazione e, di conseguenza, di addetti.

La UIL FPL, nel passato, non ha avuto grande attenzione verso questo settore, ma negli ultimi anni ne ha riconosciuto l’importanza investendovi in termini di iniziative e di risorse sia umane che economiche.

Il consenso e la crescita sono stati forti ed oggi possiamo contare su 800 iscritti di cui 650 del terzo settore e 150 sulla sanità privata.

In provincia di Venezia insistono sia soggetti privati che cooperative con caratteristiche sia locali che multi regionali ed a volte multinazionali, si vedano Cooperative come Codess, Promozione Lavoro, Europromos, e Aziende come Kos (Gruppo De Benedetti) Korian, Orpea, Italchliniche, Kcs ecc.

Come UIL FPL coordinamento Terzo Settore, in questi anni abbiamo lavorato sodo, la squadra è stata potenziata e notevoli risultati si sono visti sin da subito. Abbiamo lavorato da subito sulla problematica della “ lettura delle buste paga”, di fondamentale importanza visti gli errori riscontrati e qualche furberia di troppo, per i lavoratori e strategica per la Uil Fpl, in quanto determina la possibilità e l’occasione di incontro e di proselitismo nel settore. Inoltre, come Segreteria di Venezia, siamo presenti ai tavoli nazionali per il rinnovo dei contratti del terzo settore, affiancati alla Segreteria Nazionale nel difficile compito di sottoscrivere i nuovi CCNL.

La piattaforma unitaria presentata da CGIL FP, CISL FP e UIL FPL su tutti i tavoli per i rinnovi dei contratti del privato e tende ad arrivare ad un contratto unico del Terzo settore, utopia pura in tempi vicini.

Il cammino che si sta affrontando a livello nazionale è tortuoso, ci si confronta con una parte datoriale interessata solo a far quadrare i conti, che si nasconde dietro la crisi che sta vivendo la nostra società e che non investe sul personale, ma rende conto solo a logiche economiche di risparmio. Si vogliono ridimensionare “in peius” istituti contrattuali conquistati negli anni con fatica, a partire dal pagamento della malattia, diritto allo studio ecc.

Contrattualmente ci si sta confrontando sul welfare aziendale, novità assoluta di questi ultimi anni: assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, strumenti importanti di sostegno ai lavoratori per avere una maggior potere d’acquisto e di sostegno.

Una particolare attenzione merita il fatto che si stiano vivendo esperienze “dirompenti” come il contratto ANASTE, sottoscritto solo da sindacati autonomi, il quale rappresenta la negazione di un

normale rinnovo, ma che viene puntualmente applicato in due importanti realtà Veneziane (Anni Azzurri e Anni Sereni).

Uno dei problemi che dovranno essere affrontati, subito dopo il congresso, sarà quindi quello relativo ai rapporti con CGIL FP e CISL FP. E' folle la richiesta da parte di tavoli separati, soprattutto in realtà difficili come queste, dove i lavoratori hanno diritto ad avere un sindacato forte e coeso e non certo di baruffe isteriche da osteria.

E' inconcepibile da parte di qualche compagno di viaggio., ritardare l'applicazione dei contratti sottoscritti da tutte e tre le Confederazioni (AGESPI) facendo così perdere alle lavoratrici e lavoratori aumenti salariali ragguardevoli!

Tornando a noi: la Uil Fpl è sempre più presente nei cambi di appalto, momenti delicatissimi e periodici che comportano il passaggio da un gestore ad un altro, per garantire le stesse condizioni economiche ai lavoratori anche con il nuovo soggetto. Stiamo lavorando, con non poche difficoltà, in supporto alla Confederazione per poter arrivare ad un accordo sugli appalti, al fine di eliminare dai bandi nelle gare d'appalto la logica del massimo ribasso che spesso non garantisce il mantenimento dello stato occupazionale in essere con conseguenti tagli e perdita di posti di lavoro. Di fatto anche chi ha un contratto a tempo indeterminato, in realtà vive un perenne precariato. Sarebbe fondamentale superare la logica degli appalti, con l'affidamento a soggetti privati, che seguono le logiche del pubblico, vedi le Fondazioni controllate e gestite da un consiglio di amministrazione pubblico, partita questa che a Venezia ha visto interprete principale la nostra Segreteria.

Un'attenzione particolare va nei confronti di certe cooperative di nome, di fatto Aziende, le quali obbligano nuovi e vecchi assunti a diventare soci (utili solo per rispettare le condizioni che permettono di usufruire delle agevolazioni fiscali), magari chiedendo anche cifre notevoli a fondo perduto.

Abbiamo con fatica avviato un prototipo di ufficio legale, il quale ci ha dato delle grandi soddisfazioni, in quanto tutte le cause avviate sono andate a buon fine: applicazione C2 per gli Operatori Socio Sanitario nelle case di riposo, recupero IVC contratto ANASTE, sbagliate applicazioni contratto AIOP recupero crediti cooperative morose.

Come ultimo ma non meno importante, abbiamo acquisito l'autorizzazione ad effettuare le dimissioni volontarie senza dover passare presso i patronati, non perdendo così il contatto tra l'iscritto e la categoria.

Infine abbiamo promosso e voluto il coordinamento regionale del terzo settore, proprio per le motivazioni esposte all'inizio: un settore in forte crescita e bisognoso a livello provinciale, regionale e nazionale di una presenza, anche organizzativa, per affrontare con professionalità tutte le problematiche che questo settore presenta.

Abbiamo poi rilanciato e valorizzato gli osservatori provinciali delle cooperative, uno strumento sconosciuto ai più ma che è importante e può determinare risultati significativi di controllo e gestione del rapporto di lavoro nelle cooperative. Si sono inoltre elaborati protocolli che indicano "la buona prassi" nel gestire i rapporti tra lavoratore/socio e cooperativa .

Ci siamo impegnati nel comitato misto paritetico regionale e provinciale: sono questi gli strumenti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle cooperative, importantissimi perché coincidono con la presenza dei titolari della contrattazione di secondo livello (CGIL FP - CISL FP – UIL FPL - LEGACOOP –CONFCOOPERATIVE - AGCI).

Questo ci porta a dire che tanto c'è ancora da fare, a partire da necessarie iniziative per il rinnovo, per le cooperative, di un accordo quadro di secondo livello regionale, in quanto quello attuale non è rispondente alle realtà attuali.

Rivendichiamo quindi una presenza qualificata e conseguente alla nostra rappresentatività in sede regionale, riproponendo e rilanciando l'iniziativa di sigla in tutte le materie che abbiamo sopra esposto.

### **SANITÀ.**

È passato quasi un anno e mezzo dalla LR 19 del 25 ottobre 2016 di riordino del Sistema Sanitario Regionale ed è il tempo di cominciare a fare qualche bilancio, nonostante crediamo che ci vogliano almeno 3 o 4 anni prima di capire la reale efficacia di tale riforma.

La riduzione del numero delle ULSS, ha avviato un processo riorganizzativo di enorme proporzione, inedito e senza precedenti in questa Regione, che ci vede coinvolti nella costruzione di nuovi accordi aziendali e contratti integrativi per l'ULSS 3 Serenissima. Sulla scelta di non incorporare il territorio dell'ex ULSS 10 del Veneto Orientale nell'ULSS 3 Serenissima, sono state fatte le più diverse ipotesi e illazioni, che sia per compiacere qualche politico autorevole, piuttosto che per motivi di vastità del territorio provinciale a questo punto poco importa. Certamente inglobare un ULSS di 2800 Lavoratori nell'ULSS Serenissima che ne conta circa 7700 avrebbe creato un Ente gigantesco di oltre 10000 dipendenti di difficilissima gestione. Sarebbe stata l'ULSS più numerosa di tutta la Regione. (NB: la più grossa è l'ULSS 2 Marca Trevigiana con circa 9000 dipendenti). Di fatto l'ULSS 4 è l'unica di tutta la Regione che non ha cambiato assetto, nemmeno nella

costituzione della Direzione Strategica Aziendale. Ma in ogni caso la riduzione del numero delle ULSS, necessaria per contenere costi e limitare i doppioni, era quello che auspicavamo da anni, sostenuti anche dalla UIL a livello confederale.

Quanto all’Azienda Zero, riteniamo prematuro fare valutazioni di merito; definirla oggi carrozzone o auto di lusso è pura demagogia, certamente è stato creato un Ente che ha un grandissimo ruolo e “potere”, di governance e gestione di un sistema complesso e complicatissimo, che deve gestire risorse umane ed economiche enormi (com’è noto i costi della sanità sono circa il 70-75% del bilancio regionale). Non possiamo dimenticare che la LR 19/2016 di Riordino del SSR è molto articolata e precisa e definisce in modo attento compiti e attività di questo Ente neonato. Nostro ruolo e compito resta quello di vigilare su ciò che succederà, ma questa è una partita che dovrà gestire la UIL FPL Veneto e che approfondiremo in quell’ambito.

La situazione della Sanità Pubblica nel nostro territorio.

Il Piano Socio Sanitario Regionale PSSR del 2013 (LR 23/2012) aveva cambiato radicalmente il modo di “fare” sanità, istituendo una rete di Ospedali Hub con riferimento provinciale, supportati dagli ospedali di rete Spoke nel territorio e anticipando di fatto il riordino dell’assetto delle ULSS che ho precedentemente delineato. La LR 19-2016 ha poi prorogato a fine 2018 le schede stesse, come UIL ci auguriamo che si metta finalmente mano ad una vera riorganizzazione delle aree distrettuali e del territorio, il grande ed eterno incompiuto, con l’avvio degli Ospedali di Comunità e di una rete di Servizi efficace e capillare.

È innegabile che si è andati verso un modello diverso di sanità, dove negli Ospedali Hub (Mestre per noi) si concentrano i maggiori investimenti in termini di tecnologia e competenze, quello che in inglese si chiama know out, ma che a noi piace chiamare SAPERE, mentre nei 7 Ospedali Spoke che ricordiamo sono Venezia, Mirano, Dolo, Chioggia, ma anche quelli del territorio della ULSS 4, San Donà, Portogruaro e Jesolo si concentrano le attività a bassa intensità di cure per gestire le esigenze del territorio

Per la cronaca il modello della rete ospedaliera Hub e Spoke, che letteralmente significa Mozzo e Raggi si rifà ad un modello organizzativo delle alte specialità in un numero limitato di centri (HUB), integrata attraverso connessioni funzionali, con quella dei centri ospedalieri periferici (SPOKE). È chiaro che tale riassetto, ha di fatto smorzato i campanilismi e velleità di qualche territorio che ipotizzava costruzione di nuovi ospedali, sia nell’area di Mirano-Dolo che tra San Donà e Portogruaro, con buona pace di sindaci e politici che non perdevano l’occasione di manifestare per

la difesa di questo o quell'Ospedale. Ricordiamo ancora le fiaccolate di qualche anno fa per mantenere le specialità chirurgiche all'Ospedale di Jesolo....

Noi crediamo che questo modello possa essere coerente ed efficace per il nostro territorio, solamente se coadiuvato da un sistema di rete e integrazione dei trasporti di emergenze veloce ed immediato, poco importa avere tanti Ospedali sotto casa se non sono in grado di garantire competenza e "sapere". Emblematica è l'ottusità con la quale la Regione Veneto e l'ULSS4, stiano insistendo nel voler tenere aperto il punto nascita di Portogruaro, dove ginecologi e ostetriche, se possono scappano, spesso fuori Regione, perché non c'è attività che possa consentire al personale di crescere professionalmente. Ci auguriamo che la revisione delle schede ospedaliere di fine anno metta fine a queste assurde incongruenze che determinano peraltro importanti incrementi di costi.

---

Nel dettaglio, la gigantesca ULSS 3 Serenissima ha approvato di recente il nuovo Atto Aziendale che di fatto ha modificato gli ambiti afferenti alla Direzione Amministrativa, mantenendo praticamente intatto l'assetto Sanitario che resterà tale fino alla pubblicazione delle nuove schede, sulla base delle Linee Guida emanate dalla Regione. Da un lato sembra che ci sia molta "fretta" di fare costi quel che costi, dall'altro assistiamo ad una lentezza dell'avvio di processi riorganizzativi, magari necessari e ci chiediamo se qualche dirigente non tenga in ostaggio proprio la direzione.... Ogni tanto veniamo a conoscenza di disposizioni di trasferimento di attività e/o di personale, non sempre concordate o trasparenti, tuttavia non possiamo dire che non manchi un confronto, quantomeno formale. Da mesi ormai, abbiamo incontri settimanali per sviscerare e uniformare un articolatissimo CCDI che metta insieme regolamenti ed accordi delle 3 ex Aziende ULSS di Venezia-Mestre, Dolo-Mirano e Chioggia, attraverso un lavoro inedito e molto difficile, che ci vede come UIL FPL e i nostri delegati, sempre protagonisti al tavolo con l'Azienda e nel confronto con i Lavoratori a sviscerare le varie questioni di carattere normativo ed economico e trovare compromessi e soluzioni. Facciamo rilevare che al momento siamo riusciti a mantenere i livelli di produttività più alti, ovvero quelli dell'ex ULSS 12, nonostante le spaventose ipotesi di riduzione paventate dalla nuova Dirigenza a inizio 2017. Dobbiamo anche aggiungere che non sono mancati in questi mesi i confronti/scontri con le altre OOSS, in particolar modo con la CGIL che, soprattutto inizialmente, si è posta in modo presuntuoso e da primadonna, con iniziative di sigla che abbiamo sempre cercato di smorzare, ma che hanno creato non pochi problemi e che riteniamo indeboliscano il sindacato confederale firmatario del CCNL Sanità, in vista delle prossime elezioni RSU. A questo proposito riteniamo scellerata la scelta della CGIL in ULSS 3, ma ci risulta essere

stata fatta in tutta la Regione, di promuovere assemblee sul contratto NON unitarie pur avendole già concordate....

La situazione dell'ULSS 4 del Veneto Orientale è invece diversa. Non avendo subito trasformazioni geografiche, a parte l'accorpamento dell'area del litorale di Cavallino, non è stato necessario definire un nuovo CCDI e pertanto il confronto con l'Azienda è finalizzato alla costruzione di accordi aziendali per l'applicazione degli istituti contrattuali normativi ed economici (progressioni, produttività, progetti, etc...) in continuità con il passato. Tornando invece alla scelta della Regione di mantenere questa ULSS tale e quale, una riflessione comunque va fatta: è l'unica ULSS insieme a Bassano (ULSS 7 Pedemontana) che non ha un Ospedale Hub di riferimento nel territorio, ma solo 3 presidi Spoke. Ci chiediamo se gli investimenti della Regione saranno uguali a quelli degli altri territori, nonché, nella logica di naturale concorrenza tra le ULSS, anche con la finalità di recuperare le fughe dal territorio, quale sia l'attrazione che può fare una piccola ULSS con prospettive di crescita limitate, rispetto alle mastodontiche ULSS limitrofe come l'ULSS 3 Serenissima o l'ULSS 2 Marca Trevigiana, che hanno apicalità decisamente più conosciute e importanti e strutture sanitarie più adeguate a dare risposte al cittadino-utente. A questo proposito possiamo ipotizzare che sia più attraente un posto di "primario" in un grande ospedale di una grande ULSS rispetto ad un'ULSS più piccola, meno visibile e conosciuta anche in ambito nazionale o internazionale.

Una riflessione a parte: da qualche anno assistiamo ad un enorme incremento di avvio di procedimenti disciplinari, soprattutto in ULSS 3, che molto spesso si smorzano in un bicchier d'acqua e il dipendente viene assolto. È pur vero che la riforma Madia ha modificato le procedure, prevedendo che da giugno scorso le sanzioni al di sopra del rimprovero verbale debbano essere gestite dall'apposito ufficio, ma questo meccanismo oltre ad aver intasato gli uffici che se ne occupano, non giova a nessuno. Ci chiediamo se la finalità sia quello di punirne uno per educarne cento, quando tante volte sarebbe sufficiente un confronto tra il dipendente e il dirigente.

Contratto ed RSU.

Dopo il voltafaccia della CGIL, nonostante avessimo già concordato date e sedi dello svolgimento, abbiamo organizzato insieme alla sola CISL, nostro malgrado, le assemblee con i Lavoratori per presentare la pre-intesa del Contratto della Sanità. È la prima volta che la reazione dei Lavoratori avviene in tempo reale, già nel pomeriggio del 23 febbraio, attraverso social e sms, con ringraziamenti o insulti o provocazioni equamente suddivisi. Noi difendiamo questo contratto perché sappiamo da dove siamo partiti e cosa ci era stato proposto all'inizio, ma è certamente difficile spiegare tutte queste dinamiche ad ogni Lavoratore, impegnato nelle corsie degli ospedali

o negli uffici, magari in una situazione di pesante sotto organico. Noi crediamo che la stragrande maggioranza dei Lavoratori abbia guardato solo la tabella con gli aumenti contrattuali senza analizzare nel dettaglio altri aspetti e senza considerare che questo è un accordo-contratto ponte per riavviare la contrattazione 2019-2021 dopo 9 anni di blocco. Bisogna spiegare che gli aumenti erano stati definiti dall'accordo del novembre 2016 e che in ogni caso, non ci sarebbe stata copertura finanziaria per ulteriori aumenti. Sarebbe anche il caso di chiedere QUANDO MAI i Lavoratori hanno visto in passato aumenti di 300€ così come richiesto da Nursind e Nursing Up. E sarebbe anche il caso di ricordare che senza la sentenza della Corte Costituzionale sul blocco dei contratti del 2016, non saremmo mai arrivati ad una ripresa delle trattative.

L'attacco demagogico, ma altrettanto comprensibile del sindacato autonomo degli infermieri è evidentemente strumentale ad avere maggiori consensi alle prossime RSU, mi auguro che a livello nazionale si faccia ogni sforzo possibile per arrivare ad una firma definitiva prima di quella data, per poter vedere la scelta che faranno e come giustificheranno, nel caso, la loro firma. Una cosa però è vera: sempre più spesso viene fatto rilevare l'appiattimento tra le categorie, tra il professionista sanitario infermiere e l'operatore socio-sanitario. Crediamo che bisognerà trovare forme di compensazione attraverso specifiche indennità professionali per qualifica. E forse sono maturi i tempi per ragionare su un sistema di produttività diverso a livello aziendale, che sia basato sull'attività prestata nell'unità operativa dove si presta servizio e non tanto sulla categoria e qualifica rivestita, perché crediamo pur nel rispetto di tutti i Lavoratori, che i carichi di lavoro dei servizi, uffici, e unità operative siano uguali dappertutto....

In ogni caso affrontiamo fiduciosi le RSU, le nostre liste sono rappresentative di quasi tutte le professionalità e il personale proviene da tutti i territori, i nostri candidati carichi e pieni di entusiasmo, mettiamo in campo la nostra coerenza e ci mettiamo la faccia. Siamo pronti!

Sanità Privata.

In un quadro così delineato, senza nemmeno prospettive di un rinnovo contrattuale a breve-medio termine, si inserisce l'Ospedalità Privata che in provincia è costituita da realtà significative che stanno ponendosi in modo molto più collaborativo e meno concorrenziale di un tempo con il Pubblico.

Per quanto riguarda la terraferma veneziana, non possiamo dimenticare quello che è successo nel 2013, con la crisi che ha colpito la sanità privata ancor prima della pubblicazione delle schede ospedaliere e della riduzione del budget a loro assegnato, dei licenziamenti operati al Policlinico San Marco, da noi fortemente contestati, la cui proprietà, giocoforza, si è dovuta integrare con

l'ULSS, anche attraverso protocolli specifici per i ricoveri nel loro reparti di Medicina, di pazienti afferenti ai pronto soccorso. Così come Villa Salus, che tuttavia si è sempre posta in modo integrato e non concorrenziale e anche un po' ruffiano, ma certamente più collaborativo e pensando meno ai propri interessi e tornaconti personali. Per quanto riguarda questa realtà abbiamo scongiurato, anche attraverso la nostra ferma opposizione, ipotesi di licenziamento o trasformazione di contratti anzi, la struttura ha fortemente investito con l'acquisto di una nuova risonanza magnetica e acquisendo professionisti medici che attraggono l'utenza e garantiscono indotto. Ultimamente si è posta come protagonista nella vicenda dell'acquisto del San Camillo, questa situazione e questa novità merita molta attenzione in quanto potrebbe determinare nel futuro prossimo il delinearsi di un "polo Sanitario religioso", benedetto anche dal Vaticano e dal Patriarca con il quale abbiamo avuto modo di incontrarci. Per nostro conto siamo impegnati in prima persona affinché questa situazione non sia una mera operazione economica, ma dia prospettive alla sanità di Venezia-Lido consolidando posti di lavoro e confermando, in progress l'eccellenza dell'IRRC e delle attività di riabilitazione svolte dall'istituto. Evidentemente le risorse per gli investimenti non mancano e forse sono maturi i tempi per rivendicare dopo anni, un Contratto Integrativo Decentrato nel quale abbiamo appena messo le basi.

Diversa la situazione nel centro Storico ed estuario, dove ormai da anni al Fatebenefratelli si "sopravvive", con RSA con UO di lungodegenza che ospita stati vegetativi, Hospice, Casa di Riposo e Servizio di Fisioterapia. Pur essendo una realtà di matrice religiosa, la Direzione (religiosa) non ha avuto nessun dubbio o preoccupazione nell'appaltare parte di reparti ad una cooperativa (KCS) per cui in questo momento convivono dipendenti di serie A (Contratto ARIS) e dipendenti di serie B (contratto Cooperative sociali), contrariamente alla scelta che ha fatto Villa Salus ad esempio. Anche in questo caso come UIL FPL siamo soli, e sottolineo soli, a lottare per i diritti dei Lavoratori più deboli, in quanto KCS applica il contratto delle cooperative in modo scorretto, inquadrando gli operatori socio sanitari ad un livello inferiore! È di questi giorni una buona notizia, cioè la diffida accertativa dell'ispettorato del lavoro che ci dà ragione e intima KCS di inquadrare gli operatori nella giusta categoria!

La situazione del San Camillo è nota: già nel 2011 è stato "smembrato" e da una parte c'è l'IRRC-Ospedale, i cui dipendenti hanno contratto ARIS e dall'altra la Casa di Riposo Stella Maris contratto UNEBA, e da un anno a questa parte siamo impegnati a capire quale sarà il futuro di queste due entità (c.a 300 dipendenti più tutto il personale degli appalti, cucina, bar, servizi...ecc), visto che i Padri Camilliani hanno messo in vendita sia l'ospedale che la casa di riposo. Proprio in questi giorni è stato confermato lo stato di agitazione e la richiesta di incontrare tutte le parti interessate

(Camilliani, Comune di Venezia e di Chioggia, Villa Salus, Regione e ULSS 3), per capire, anche alla luce della novità della proposta di Villa Salus della quale accennavo prima di acquisire le strutture, quale sarà il loro futuro. È incomprensibile l'atteggiamento totalmente assente della Regione che programma e finanzia di tasca sua, cioè nostra, oltre al finanziamento che proviene direttamente dal Ministero della Sanità per l'IRRC). E' una battaglia importante che non ha avuto la risonanza dovuta, ma che se non risolta positivamente potrebbe arrecare danni irreparabili all'occupazione e ai servizi di eccellenza presenti al Lido di Venezia.

Come UIL FPL siamo presenti e impegnati costantemente al fianco dei nostri delegati. Abbiamo cercato di coinvolgere anche ARIS e AIOP Regionali in quanto sono associazioni che non possono essere dei fantasmi che "contrattano" con la Regione solo posti letto e rette, ma devono garantire l'occupazione!! Forse confrontarci con la parte datoriale è solo una nostra esigenza e crediamo che sia necessaria più costanza e presenza nelle strutture private, per governare situazioni di crisi come quella del San Camillo e magari per poter avviare la contrattazione di secondo livello regionale.

Permettetemi un inciso al riguardo: crediamo che sia assolutamente necessario riprendere un ruolo come Segreteria Regionale, che ad oggi su queste problematiche non è stato pregnante, non cercando mai un confronto diretto con ARIS e AIOP.

Nota a sé merita il Carlo Steeb, struttura afferente al terzo settore nella quale opera la cooperativa Codess. Merita ricordare la grande battaglia che abbiamo fatto contro questa cooperativa, che solo un anno fa intendeva porre in cassa integrazione i dipendenti e minacciava licenziamenti!, un modo non nuovo per effettuare risparmi a buon costo!!!

Abbiamo lottato anche contro CGIL e CISL, perché eravamo convinti che fosse una battaglia da fare per contrastare una logica così becera e dovevamo dimostrare con l'azione, che esiste ancora il dovere di rispetto nei confronti del lavoro e dei lavoratori.

Ne siamo usciti vincitori, è stato confermato l'organico e la cassa integrazione è stata utilizzata dove era effettivamente necessaria, ovvero per il solo personale amministrativo, ad oggi nessun licenziamento è avvenuto, anzi, lo scontro che è ancora in atto, porta a dire che il personale non è sufficiente e andrebbe rivisto l'organico.

Anche in questo caso sarebbe interessante capire quale è il futuro, in quanto il Carlo Steeb è di proprietà dell'ULSS 3 che se ne vuol liberare, ma che ad oggi non riesce a concretizzare. Anche in questo caso ci sono circa 150 dipendenti da tutelare.

Per quanto riguarda il resto del territorio, la Casa di Cura Rizzola, dopo la querelle di 10 anni fa legata all'acquisizione della struttura ospedaliera di Jesolo, si è ritagliata uno spazio dignitoso integrandosi con l'ULSS 4 di riferimento, ma mantenendo attività chirurgiche decisamente remunerative e investendo su attrezzature e professionisti capaci. Le attività sono cresciute in questi anni in modo esponenziale e siamo sempre riusciti a portare a casa, anche in questi anni di pesante crisi, un accordo sulla produttività più o meno dignitoso, ma mai scontato.

Per concludere, lo scenario nell'ambito della sanità del nostro territorio quindi è questo, in grande movimento e trasformazione a partire dalle ASL per arrivare alla Sanità Privata. Noi non possiamo restare soggetti passivi a guardare. Dobbiamo essere partecipi e propositivi al cambiamento senza metterci in una posizione di scontro ideologico e in modo aprioristico come quello dei nostri cugini della CGIL, perché non dobbiamo dimenticarci che il Governatore Zaia e quindi i Direttori Generali delle ASL da lui nominati, sono ora più di ieri legittimati dal voto quasi plebiscitario dei Veneti. In ogni caso dobbiamo comunque avere il coraggio di contrastare scelte e decisioni, attraverso tutti gli strumenti che ci vengono dati dalla contrattazione e, se necessario, anche attraverso il ricorso di iniziative di carattere legale a tutela di chi rappresentiamo.

Dobbiamo pretendere, sia nell'ambito del pubblico che del Privato, il rispetto di quanto disciplinato dalla DGR 610-2014, che definisce gli standard minimi assistenziali nelle aree di degenza, sia nell'ambito delle strutture pubbliche che di quelle private. Questa deliberazione regionale, per la quale come UIL abbiamo fortemente collaborato, crediamo sia un punto fermo per stabilire regole uniformi, atte a garantire assistenza adeguata agli utenti. Dobbiamo avviare nelle ASL gli specifici osservatori per garantire il rispetto della norma, così come nel Privato chiedere verifica se gli organici rispondono alle regole della stessa DGR.

Siamo convinti che il dibattito di questa giornata, produrrà idee e proposte che ci daranno un'importante contributo per trovare strategie e soluzioni utili per il futuro.

### **ENTI LOCALI.**

In questi quattro anni negli enti locali, nei comuni in primis, le difficoltà sono state notevoli. In alcuni comuni tipo San Donà di Piave e Venezia, la conflittualità è stata fortissima e significativo è l'aumento considerevole delle spese legali, siamo passati dai 1000 euro che avevamo a bilancio quattro anni fa agli attuali (comprensivo delle vertenze anche in altri settori) fatalità in tutti i due enti la Cisl è stata la loro stampella. Mentre a S.Donà la rottura è totale e senza soluzione, quindi aspetteremo la prossima amministrazione (si vota a maggio) per riprendere il dialogo, a Venezia, dopo due anni di commissariamento, mancato rispetto del patto di stabilità per più anni, con

conseguente taglio di nove milioni di euro di risorse variabili ed una nuova amministrazione arrivata con posizioni e vedute distanti anni luce dalle OO.SS. e dai lavoratori tutti, ora si è riusciti a riaprire il tavolo della contrattazione. Il clima è diverso, meno conflittuale e costruttivo, nonostante diversità ancora notevoli su alcuni punti. Siamo riusciti a chiudere un contratto decentrato economico decente, con raddoppio della produttività pro capite rispetto all'anno precedente ed ora, non senza difficoltà, stiamo affrontando il triennale normativo per annullare quello sottoscritto dalla sola Cisl. Posso dire con orgoglio che se il tavolo si è riaperto è merito soprattutto della Uil. Le nostre capacità sono quelle di battere al massimo, ma di lasciare sempre una fessura, importante è non chiudere mai definitivamente la porta, perché ricordiamoci tutti che non dobbiamo accontentare la nostra pancia e nemmeno essere autoreferenziali, ma dobbiamo dare risposte a chi rappresentiamo.

Come già detto prima, finalmente siamo arrivati alla sottoscrizione del nuovo ccnl, che dovrà essere un punto di partenza e non certo di arrivo. I contenuti li avete già visti, vorrei soffermarmi su due cose importanti, ma prima di iniziare è necessaria una breve premessa. In questi anni abbiamo avuto grandissime difficoltà nella contrattazione di ente, fondi bloccati per legge, diminuzione in caso di cessazioni (fortunatamente da luglio con il d.lgs questo non avviene più), parti pubbliche spesso impreparate o peggio ancora terrorizzate dalla Corte dei Conti o dal Mef, soloni che intervengono sui giornali aggiungendosi ai "terroristi", ma che farebbero meglio ad andare a zappare la terra, amministrazioni di ogni colore politico, più realiste di Brunetta, interventi a gamba tesa delle varie Corti dei Conti o degli Ispettori del Ministero e chi più ne ha ne metta. Ecco questo era lo scenario che io e tutti voi trovavamo ai tavoli. Ora questo contratto ci ridà in buona parte le nostre prerogative sottratte prima dalla legge e potremmo tornare a dire la nostra ai tavoli, Certo siamo ancora sbilanciati, le amministrazioni hanno maggiori poteri, ma sarà difficile ora "sfuggire" al confronto ed alla contrattazione. Altra cosa importante è che si è fatta abbastanza chiarezza, sugli incentivi legati al nuovo codice degli appalti, che i geni della Corte dei Conti avevano inserito all'interno del tetto delle risorse spendibili, riducendo fortemente i fondi per la produttività: ora tornano ad essere risorse aggiuntive. Per finire il capitolo Polizia Locale, è ora possibile impiegare i proventi dell'art. 208 del Cds per progettazioni che non sono più conteggiate all'interno del fondo (aspettiamo comunque il testo finale sottoscritto). Questo permetterà di recuperare risorse anche per i colleghi altri, con partite di giro e tanta fantasia, che a noi non manca ed a evitare guerre tra poveri, per pochi spiccioli. E' già prevista inoltre una commissione paritetica nazionale per dare risposta inquadramentale a tutte quelle figure professionali che hanno avuto una evoluzione in questi anni, vedi ad esempio educatrici e maestre o gli infermieri, inquadrati qui in categoria C, ma in altri contratti inquadrati in D da anni. Dovrebbe

riaprirsi da subito(uso il condizionale, perché bisognerà capire chi governerà) una sessione negoziale, tipo le c.d. code contrattuali del 2000 per trovare le soluzioni necessarie per tutta una serie di problematiche rimaste sospese, per la necessità di chiudere prima delle elezioni. Su tutte il problema dei turnisti che lavorano nelle festività infrasettimanali. Per finire dobbiamo dopo l'estate muoverci tutti assieme per preparare la piattaforma rivendicativa 2019-2021.

### **IPAB.**

Il 2018 dovrà essere l'anno della riforma in Veneto degli istituti pubblici di assistenza e beneficenza. Vorrei ricordare il ruolo prioritario nel sistema di welfare svolto dalle circa 200 Ipab presenti in Veneto, lascito storico della beneficenza privata, codificato dalla legge Crispi del 1890 e oggi in attesa di una veste più adeguata e moderna per continuare a svolgere il ruolo di 'aziende pubbliche' di servizi alle persone (A.P.S.P). Delle 200 strutture pubbliche, 175 sono 'case di residenza' per anziani e disabili, di cui il 90 per cento non sono più autosufficienti. Con oltre 15 mila posti letto e circa 8 mila operatori, le Ipab in Veneto rappresentano il 70 per cento dell'offerta" residenziale per non autosufficienti.

Quella delle Ipab dovrà essere una riforma coraggiosa, dovrà abbracciare l'intero sistema dell'assistenza alle persone non più autosufficienti, una riforma che non potrà prescindere dal mantenimento della natura giuridica pubblica di queste strutture, non è certo cambiandola la risoluzione del problema, magari facendo cassa risparmiando sugli stipendi dei lavoratori.

La Regione Veneto dovrà avere il coraggio di affrontare in termini complessivi la 'filiera' dell'assistenza e di legiferare in modo di favorire la continuità assistenziale tra ospedale e territorio, anche con l'aggregazione tra strutture assistenziali. Assieme alla Confederazione ed ai Pensionati, in questi giorni siamo seduti al tavolo di confronto regionale con l'Ass. Lanzarin, che ha più volte dichiarato pubblicamente, l'intenzione del mantenimento della natura pubblica delle Ipab.

Questo lavoro tornerà al vaglio della 5° Commissione Consiliare ed in Giunta, il PDL 25 rivisto, avrà come obiettivo quello di garantire la sostenibilità di gestione degli Enti e la messa in sicurezza dei bilanci e patrimoni, ma soprattutto quello di tutelare in primis gli ospiti e tutto il personale che ogni giorno si prodiga con abnegazione a garanzia di un servizio di eccellenza agli UTENTI.

La Regione Veneto arriva per ultima a legiferare in materia di Ipab, perciò a nostro avviso, è nelle condizioni di poter ridefinire meglio di altre il ruolo degli Enti Pubblici di Assistenza, in una logica di continuità territoriale e di 'filiera' dei servizi, con obiettivo ultimo di preservare e valorizzare un patrimonio, che è e deve restare un bene comune a servizio della collettività.

Gli Istituti di assistenza in Veneto sono la terza gamba della sanità: presidi territoriali irrinunciabili di fronte al progressivo invecchiamento e cronicità della popolazione, perciò, come l'assessore ricordava, la legge di riforma dovrà essere aggiornata e riscritta insieme perché il tema vero non è il costo del lavoro o la privatizzazione delle Ipab, ma la loro valorizzazione e specializzazione, in modo da poter ampliare e diversificare i servizi.

È convinzione della UIL FPL che, al fine di consentire alla Regione di ridisegnare in modo più preciso la "mappa" dei servizi socio sanitari delle Aziende Pubbliche di Servizio alla Persona (A.P.S.P), in un contesto di Piano Socio Sanitario Regionale (P.S.S.R), con un ruolo successivo più attivo e di controllo delle ULSS, le Ipab "dovranno predisporre" un piano di rilancio e razionalizzazione, anche mediante forme di collaborazione o fusione tra loro, tale da consentire maggiormente l'erogazione di servizi sociali.

Non si può prescindere dalla centralità del ruolo pubblico delle IPAB, non ci stancheremo mai di affermarlo in ogni sede, quindi la loro "trasformazione" dovrà essere finalizzata all'istituzione di Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (A.P.S.P), inserite nella rete pubblica dei servizi alla persona, come offerta di servizi socio-sanitari-assistenziali pubblici territoriali (anche di natura consortile), sottraendo anche una serie di servizi sociali altrimenti sottoposti alle limitazioni del patto di stabilità. La trasformazione in A.P.S.P permette alle istituzioni, Comuni e Regioni, di poter controllare, verificare ed incidere sul servizio erogato; (a differenza delle strutture private).

Ai Comuni dovranno essere riconosciuto un ruolo attivo e stabilite responsabilità precise (vigilanza sugli atti e sul patrimonio). La Regione, attraverso le aziende Ulss, dovrà vigilare sulla qualità dei servizi. La Regione e tutte le Istituzioni coinvolte, dovranno garantire l'universalità dei diritti, anche degli anziani, per cui le scelte devono andare ad individuare percorsi mirati e specifici interventi che mettano nelle stesse condizioni di "VERA" competitività il pubblico ed il privato.

Oggi le condizioni sono tutte a sfavore delle IPAB (vedasi scheda sotto) ed alla scelta di trasformarsi in A.P.S.P, per cui occorrono scelte che vadano verso la parificazione degli oneri del costo del lavoro.

	IPAB / A.P.S.P	PRIVATO (contratto UNEBA)
IRAP	8.50% - 7.50%	3.90%
Permessi L.104 (compresi 2 anni)	Carico Ente	Carico INPS
Permessi donazione sangue	Carico Ente	Carico INPS
Congedo maternità + parentale + riposi per allattamento	Carico Ente	Carico INPS + eventuale integrazione Azienda per

		congedo maternità
Assenze per malattie 1°-3° giorno	Carico Ente	Circa 100% carico Azienda
Assenze per malattie 4°-20° giorno	Carico Ente	Circa 50% carico Azienda
Assenze per malattie dal 21° giorno	Carico Ente	Circa 33% carico Azienda
Assegni familiari	Carico Ente	Carico Inps

In questa ottica, come UIL FPL, ribadiamo che in merito alla tassazione IRAP, riteniamo sia necessario introdurre una equiparazione tra pubblico e privato, le strade vanno scelte dal legislatore regionale sia che si tratti di ridurla alle Ipab e delle eventuali future A.P.S.P al 3.9% come per le Fondazioni, o nell'individuare un'aliquota uguale per tutti i soggetti pubblici e privati, che operano nel settore dell'assistenza socio sanitaria.

La UIL FPL ha chiesto che nel PDL 25, al fine di evitare DUMPING e concorrenza sleale sul piano contrattuale, si scrivano regole chiare a partire dagli appalti, per evitare una rincorsa al ribasso dei costi (ad esempio l'applicazione del CCNL più conveniente alla parte datoriale).

E' necessario che la nuova legge intervenga nella definizione degli standard ASSISTENZIALI fissati dalla Legge regionale 22 del 2002 e dalla DGR.V 84/2007, che risultano essere assolutamente obsoleti (un OSS per 2,5 ospiti e di un infermiere ogni 15 ospiti con patologie importanti). Sappiamo quanto la gestione dell'anziano in casa di riposo abbia assunto una complessità socio-sanitaria nel corso degli anni, per questo come UIL FPL siamo a chiedere una profonda revisione degli stessi. Altro importante argomento AFFRONTATO E DA TROVARE UNA SOLUZIONE al tavolo con l'assessore regionale, è il tema della: " idoneità con limitazioni e la inidoneità TOTALE alla mansione del personale", che ha un duplice aspetto, da un lato i maggiori costi per le Ipab e dall'altro il problema dei possibili licenziamenti.

### **SERVIZI.**

La relazione del Segretario Organizzativo, sarà più puntuale su questi aspetti, vorrei ricordare a tutti gli sforzi fatti da questa Segreteria, nel contenere il più possibile il costo tessera e di dare nel contempo sempre maggiori servizi, questo con grande sforzo nel contenere tutte le spese:

- 730 gratuito e riduzione al 50% per parente o convivente se residenti assieme;
- Tutti i servizi del Patronato;
- Dimissioni;
- Tutela legale;

- Assicurazione;
- Convenzioni.

### **R.S.U.**

Come ultimo punto vorrei ricordare a me stesso e tutti voi l'importanza delle elezioni per il rinnovo delle Rsu: la rappresentatività all'interno degli enti/aziende e la rappresentatività nazionale a cui sono legati i distacchi ed i permessi sindacali. Se non ho perso il conto questa è la settima tornata, le potenzialità le abbiamo, per cui l'unica cosa che voglio dirvi è: VINCERE...VINCERE....DOBBIAMO VINCERE!!!

### **CONCLUSIONI**

Abbiamo fin qui esposto cosa abbiamo fatto, ora per concludere entriamo nel merito di cosa dovremmo fare e/o continuare a fare. La nostra azione deve essere ancor più rafforzata nel rapporto con i nostri iscritti ed i lavoratori tutti. Per noi l'iscritto non è un numero di tessera, e nemmeno solo un lavoratore, ma una PERSONA nella sua completezza. Le relazioni interpersonali sono la base del nostro agire. A volte diventiamo confidenti, assistenti sociali, consiglieri, andiamo oltre il ruolo di sindacalista. Questa è la strada maestra. Ci sforziamo quotidianamente di essere presenti nei posti di lavoro, ma umanamente è impossibile essere ovunque, per questo abbiamo il cellulare aperto 24 ore su 24. Crediamo fermamente nel lavoro di tutti voi, dei nostri delegati sindacali i quali nel loro posto di lavoro, rappresentano la Uil ed i suoi valori: la solidarietà, la democrazia, l'uguaglianza, la giustizia, la libertà, la tutela di tutti i diritti. Tra lavoratore e sindacato deve essere rafforzata la fiducia e voi tutti siete fondamentali in questo. Spesso le persone si avvicinano al Sindacato solo per necessità personali e noi siamo presenti alla loro chiamata, ma non dobbiamo e non possiamo fermarci a questo, dobbiamo trasmettere il valore sociale che il Sindacato ha, con tutti i nostri errori e difetti, siamo ancora l'unico soggetto che difende il lavoro ed i lavoratori! In questo noi abbiamo un ruolo fondamentale e pertanto dobbiamo essere e divenire il sindacato che trova la propria collocazione in mezzo alla gente, che ascolta ed è sempre in contatto con le persone, non solo dentro le sedi sindacali, ma soprattutto in ogni luogo di lavoro.

Dobbiamo essere più vicini ai bisogni del lavoratore e, nello stesso tempo, dobbiamo adeguarci a chi si confronta con il Paese attraverso i nuovi sistemi di informazione.

Infatti l'obiettivo che ci siamo posti nell'ultimo periodo è stato indirizzato soprattutto allo sviluppo della comunicazione sia interna che esterna, ritenendola un valore aggiunto necessario a garantire una crescita di consensi. In questi anni, oltre alla formazione di nuovi dirigenti sindacali attraverso

corsi on-line, abbiamo investito risorse per la predisposizione del nuovo sito web, per la costruzione di caselle e-mail, telefoni di servizio con l'accesso diretto sia ad internet che al servizio di posta elettronica, webcam, con l'evidente obiettivo di dare risposte immediate e certe al fine di facilitare la circolazione dell'informazione e rendere più competitiva la nostra organizzazione.

Abbiamo la necessità di cambiare marcia, far emergere quali sono i nostri diritti e doveri e far conoscere le vere crepe della Pubblica Amministrazione denunciando quelle riforme che con molta probabilità porteranno solo ad una riduzione del servizio pubblico erogato sul territorio senza nessun risparmio di spesa.

Dobbiamo trasmettere la voglia di far parte di un sistema che può cambiare le cose, non bisogna continuare a vivere nella paura di avere ripercussioni perché si è iscritti al Sindacato. Può sembrare irrealista, ma nel privato è così. Per fare questo abbiamo il compito e l'obbligo come dirigenti sindacali, come cittadini e come persone, di abbattere qualsiasi forma di barriera che consenta una maggiore partecipazione ai nostri delegati.

Grazie a voi la UIL FPL di Venezia sta crescendo, noi siamo il mezzo e più forte sarà il mezzo, maggiore sarà la tutela dei lavoratori, perché questo è il nostro fine.

Tra i nostri delegati abbiamo una grande presenza femminile e non possiamo che essere soddisfatti di questo e vorrei partire da questo per ringraziare tutti voi per quello che fate tutti i giorni per i vostri colleghi, senza domandare nulla in cambio

A nome di tutta la Segreteria, voglio pubblicamente ringraziare tutte voi, le nostre donne, che riescono contemporaneamente a ricoprire in un solo soggetto svariati ruoli, essendo sindacaliste, lavoratrici, mogli e madri e non solo.

La presenza delle donne nella nostra Organizzazione va ampliata, in quanto le stesse sono portatrici dei nostri valori, ma soprattutto pongono al centro quelle tematiche che più le riguardano, come per esempio le difficoltà discriminatorie che affrontano nell'accesso al lavoro e nello sviluppo della carriera specialmente nel mondo del privato.

Ecco perché lo slogan di questo congresso è : UIL FPL - il Sindacato del "FARE".

Ma per raggiungere questo obiettivo abbiamo bisogno di un gruppo dirigente di grande esperienza, preparato, di sani principi etici, che abbia tanta passione da trasmettere ai Lavoratori e per preparare un necessario cambio generazionale. Questo gruppo, mi sento di poterlo dire ad alta voce siete Voi!! Grazie!

Viva la UIL FPL!!! Viva la UIL!!!