

CONGRESSO



VENEZIA



**IL SINDACATO
IN PERSONA**

VENERDÌ 6 MAGGIO 2022 - MIRA PORTE

HOTEL VILLA FRANCESCHI

**VIA DON G. MINZONI, 28
30034 MIRA**

DALLA STESSA PARTE, LA TUA

RELAZIONE DEL SEGRETARIO PROVINCIALE USCENTE

FRANCESCO MENEGAZZI

con il contributo della Segreteria e di tutti i Collaboratori

Buongiorno e benvenuti a tutti.

È particolarmente complicato e difficile esordire, da Segretario Provinciale uscente, in questo scenario, dove mentre celebriamo un Congresso, a poco meno di 2000 chilometri si sta consumando una guerra, dall'evoluzione imprevedibile, i cui effetti li stiamo appena percependo.

E per questo che il mio primo pensiero va alle popolazioni che vivono loro malgrado, una guerra non voluta, devastante dal punto di vista umanitario, per la quale nemmeno riusciamo ad ipotizzare le conseguenze politiche ed economiche per tutto il mondo, ma che cambierà profondamente il nostro modo di vivere.

IL PAESE

Riassumere questi 4 anni in una relazione di 20 pagine è davvero un'impresa ardua. Da più di 2 anni stiamo vivendo in modo "diverso" da prima, l'emergenza dettata dalla pandemia ha evidenziato un bisogno di sicurezza a tutti i livelli, sanitaria, sociale ed economica, ed aggiungerei anche politica. Quello che si è determinato è sotto gli occhi di tutti, ed ha evidenziato la necessità di uno Stato che sia vicino al Cittadino, che garantisca un servizio sanitario efficiente che possa curare in modo efficace e tempestivo, senza lasciare indietro nessuno, di uno Stato che tuteli i Lavoratori e le imprese, messe in ginocchio da una crisi dalla quale si fa ancora fatica a riemergere.

Il governo Draghi è l'esempio più lampante di questa necessità, ed ha e avrà il compito e il dovere di gestire le risorse del Recovery Fund in modo efficace, attraverso amministrazioni locali che devono essere competenti e professionali, perché non possiamo permetterci di fallire. C'è bisogno quindi di un ruolo forte dello Stato, ma anche delle istituzioni periferiche in generale, a livello Regionale e delle Pubbliche Amministrazioni che dia un senso e un ruolo al Servizio Pubblico nel quale tutti i cittadini debbano riconoscersi.

Ma la pandemia e ora la guerra hanno solo messo sotto il tappeto problemi che il nostro Paese vive da anni. Le disuguaglianze sociali ed economiche, il fenomeno dell'illegalità, le difficoltà nel gestire il fenomeno dell'immigrazione, il latente, ma a tratti evidente, razzismo nei confronti del diverso

che si manifesta in moltissime circostanze e nelle modalità più diverse nel nostro quotidiano, e infine il precariato nel mondo del lavoro, sono solo alcuni dei problemi che da anni viviamo.

Non voglio dilungarmi in un'analisi sociologica che rischia di restare fine a sé stessa, ma credo che come Sindacato, come Uil, dobbiamo cercare di rimarcare tutte le volte che possiamo, anzi non dobbiamo mai smettere di farlo, quelli che sono i nostri ideali, fondanti della nostra Organizzazione, cioè quelli della Solidarietà, del Riformismo, dove come dice la nostra Costituzione, venga riconosciuto il Diritto al Lavoro e il benessere sia equamente distribuito.

CONTRATTI

È attraverso i rinnovi contrattuali che si esprime in modo definito il nostro ruolo. Il Patto per l'Innovazione, firmato tra Governo e Cgil, Cisl, e Uil più di un anno fa, aveva posto le premesse per l'avvio di un nuovo sistema di relazioni sindacali anche allo scopo di accelerare la chiusura dei contratti, primi fra tutti quelli del Pubblico Impiego, ma a distanza di più di un anno mi sembra che non sia cambiato molto. Ricordiamo che i contratti del Pubblico che andremo a rinnovare sono già scaduti in quanto si riferiscono al triennio 2019-2021, e riteniamo non accettabili ulteriori ritardi. Come Uil Fpl, ma siamo convinti anche che Cgil e Cisl siano concordi, non accetteremo compromessi al ribasso, disponibili ad avviare una stagione di lotta che non escludiamo possa esitare in uno sciopero generale.

Ma nemmeno negli altri ambiti non possiamo gioire. È pur vero che dopo 14 anni e con enorme difficoltà, è stato rinnovato il contratto della Sanità Privata che anch'esso già scaduto e che, pur avendo in parte riallineato per l'aspetto economico il gap con la Sanità Pubblica, non sta esercitando quel sistema di attrazione, considerata anche la difficoltà di reperimento di personale di moltissime qualifiche. Ma Aiop e Aris stanno davvero esagerando nel trascinare oltremodo la trattativa per il rinnovo del CCNL delle Rsa, scaduto da più di 8 anni.

Nell'ambito del Terzo Settore, se la firma degli ultimi contratti delle Cooperative Sociali, Uneba e Agidae risale al 2019, resta invece scandaloso il ritardo per il rinnovo dei contratti di Anaste, - applicato nel nostro territorio da Anni Sereni ed Anni Azzurri - fermo dal 2009 e in fase di negoziazione solo da pochi mesi, che nella tornata contrattuale precedente aveva visto la sottoscrizione da parte di sindacati autonomi con diritti decisamente al ribasso.

Vi è ancora la volontà di creare un contratto unico del Terzo Settore che miri ad uniformarsi sempre più a livello economico e normativo ai contratti pubblici, ma le differenze sono ancora sostanziali e purtroppo non sembrano ancora maturi i tempi.

Riteniamo necessario che i prossimi rinnovi contrattuali del Terzo Settore debbano essere un'occasione di riconoscimento per il lavoro svolto in questa fase della pandemia altrimenti non si riuscirà ad arginare la continua migrazione verso il Pubblico, che siano le Ipub o le Asl.

È necessario intervenire nel contratto UNEBA eliminando il Trattamento Economico Progressivo e recepire gli esiti dei lavori della Commissione tecnica nazionale in tema di valorizzazione e accrescimento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e ridefinire i corretti inquadramenti nel sistema di classificazione del personale.

È necessario inoltre valorizzare l'accrescimento di competenze e responsabilità delle diverse professioni presenti nel comparto, incentivando un sistema indennitario ad oggi del tutto assente, prevedere il 100% della retribuzione in caso di malattia e infortunio, introdurre specifiche forme di congedo e di permessi, dare pieno riconoscimento di diritti anche a soggetti legati da unioni civili, individuare il Fondo negoziale per avviare il processo di adesione al fondo previdenziale di categoria.

È necessario, vedi il CCNL delle COOPERATIVE SOCIALI, adeguare la retribuzione mensile anche attraverso l'istituzione della 14esima mensilità, affrontare il tema degli orari di lavoro prevedendone la loro riduzione, contrastare gli abusi sull'utilizzo delle notti passive, potenziare e rendere maggiormente esigibile la contrattazione integrativa, riconoscere le ore di attività non frontali per tutti i servizi educativi e socio-educativi.

RAPPORTI CON CGIL E CISL

Voglio rimarcare una sola cosa. La Uil Fpl non è seconda a nessun Sindacato. E ancor meno la Uil Fpl di Venezia.

Ci sono molti ambiti dove abbiamo una rappresentatività inferiore a quella delle altre Organizzazioni Sindacali, ma certamente a livello di competenza, professionalità e serietà nella ricerca di soluzioni, non abbiamo nulla da invidiare a nessuno.

Riteniamo che i recenti e spiacevoli colpi bassi con comunicati incommentabili di qualche altra Organizzazione, amplificati dall'ultima campagna elettorale per il rinnovo delle Rsu, probabilmente dettati dalla necessità di emergere a fini elettorali, spostare l'attenzione e accendere il riflettore altrove, siano deleteri per tutti i Lavoratori, oltre che inefficaci per il consenso, come i fatti hanno poi dimostrato.

E questo è ben diverso dal fatto di avere opinioni differenti che, anzi, possono arricchire il confronto, sia all'interno della parte sindacale che nel raggiungimento di obiettivi nella contrattazione. Io credo che ai lavoratori, delle beghe fra Cgil, Cisl e Uil interessi ben poco, altrimenti rischiamo di

assomigliare ai 3 maggiori gestori telefonici che si “rubano” clienti a suon di promozioni, iniziative e scontistiche. Questo, i Lavoratori non lo capiscono. Come non capiscono perché, solo per fare qualche esempio recente, Fp Cgil di Venezia non ha partecipato al Presidio unitario organizzato in tutta Italia così come in Prefettura a Venezia per il Rinnovo dei Contratti lo scorso 25 marzo, o perché la Cisl non ha manifestato unitariamente a Uil e Cgil a Padova il 9 aprile scorso per la Salvaguardia del Sistema Socio Sanitario pubblico.

Una differenza l'avrete notata. La Uil c'è, e sempre.

Da sempre sosteniamo il bisogno almeno dell'unità di azione. Vorrei, e finché avrò un ruolo in questa Organizzazione farò di tutto perché sia così, che venga cercata a tutti i costi una soluzione condivisa, perché il nostro interesse, l'interesse di tutti, è la tutela e il rispetto dei diritti dei Lavoratori. Ma senza che vengano posti diktat da nessuno.

È in questo solco che si inserisce il sindacato autonomo e corporativo, che magari in qualche contesto come in Sanità in occasione delle Rsu, ha ottenuto consensi cavalcando la protesta dei no-vax, ma che dobbiamo sempre e comunque arginare. Il senso della confederalità è anche questo.

ANALISI DEI CONTESTI

Voglio cominciare dagli ultimi....

TERZO SETTORE

Vale la pena di ricordarlo. I Lavoratori del Terzo Settore operano nell'ambito Socio Sanitario Assistenziale Educativo intervenendo in tantissimi settori quali l'assistenza domiciliare, servizi residenziali per anziani e disabili, servizi alla prima infanzia, servizi di accoglienza migranti e lotta alle dipendenze.

Seguiamo la contrattazione attraverso l'applicazione dei numerosissimi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (AGIDAE AIAS ANASTE ANFFAS ANPAS AVIS COOPERATIVE SOCIALI MISERICORDIE UNEBA VALDESI), ma anche a livello decentrato con la contrattazione di secondo livello cercando sempre di garantire la salvaguardia dei livelli occupazionali nelle procedure di cambio d'appalto.

Come Uil Fpl di Venezia, ad oggi, tuteliamo circa 1000 lavoratori, dato positivo e in crescita rispetto a 4 anni fa quando gli iscritti del settore a questa organizzazione sindacale erano circa 850.

Gli investimenti fatti a livello di Organizzazione e l'impegno di risorse umane ed economiche stanno dando i suoi frutti. Il ringraziamento e il merito va a tutti Voi delegati presenti nel territorio che quotidianamente ci supportano. Seguiamo circa 35 cooperative e 25 enti tra cui fondazioni e

associazioni di volontariato dislocati in innumerevoli servizi nel territorio è evidente che senza la vostra presenza e senza il vostro impegno non potremmo portare avanti con puntualità, presenza e professionalità la nostra mission, ossia la tutela del lavoratore e per riprendere lo slogan di questo congresso essere DALLA STESSA PARTE, LA TUA.

Meritano attenzione, nel nostro territorio, 3 diverse realtà: Fondazione Venezia, Sereni Orizzonti e Codess, 3 soggetti presenti nel mercato che hanno affrontato in modo diverso la “gestione” del sociale.

Fondazione Venezia Servizi alla Persona nasce nel 2017 ad opera di IRE e ASB gestendo all’inizio l’Assistenza Domiciliare, poi via via acquisisce altri servizi quali la RSA Turazza, S.Giobbe, Progetto Altobello, la Comunità educativa “Villa Lucia”, la Comunità alloggio Estensiva “Giubileo della Misericordia e Servizi Culturali. Occupano circa 440 dipendenti e come UIL siamo il primo sindacato con circa 140 iscritti. Applicano il ccnl UNEBA. Fondazione Venezia è stata una risposta ad una gestione puramente speculativa, come quella messa in atto in altri contesti per esempio da Sereni Orizzonti, per citarne uno o Coop costituite come tali ma perdendo lo spirito cooperativistico per utilizzare solo i vantaggi che comportano l'essere cooperativa. Con il tempo però ha subito le contraddizioni di una gestione confusa che ha determinato una situazione di sofferenza amplificata dalla pandemia. Sarebbe sufficiente che alla guida di questa realtà fossero messi Dirigenti che fidelizzassero il personale, creassero relazioni produttive con le parti sociali, e fossero capaci di “sfruttare” i vantaggi del privato e le regole di trasparenza e qualità esistenti nel pubblico.

Sereni Orizzonti SpA è presente nella nostra provincia con tre RSA, a Marcon, Torre di Mosto e Cinto Caomaggiore. Nasce nel 1996 e gestisce circa 80 RSA sparse anche in Germania e Spagna con 3000 dipendenti. È la tipica società che si pone nel mercato per fare i massimi profitti nel più breve tempo possibile ed a basso investimento. Il suo socio fondatore Massimo Blasoni, nel 2019 è stato ospite delle patrie galere per “truffa aggravata al servizio sanitario” vicenda chiusa solo l’anno scorso con patteggiamento. Applica il ccnl ANASTE e l’obiettivo è il massimo contenimento dei costi, soprattutto del personale con le conseguenze che si possono immaginare.

A margine, non possiamo non citare la vertenza in atto in queste settimane contro un’altra cooperativa, Kos Care che gestisce le RSA di Anni Azzurri di Favaro e Quarto d’Altino, che sta prevedendo un cambio di appalto per coloro che operano nell’ambito di pulizie e cucine, proponendo un contratto economicamente peggiorativo.

Codess è invece una cooperativa che conta circa 3800 persone occupate, è presente in 11 regioni, gestisce servizi su disabilità, psichiatria, terza età, disagio sociale, etc... Cooperativa tuttavia, che

obbliga il socio-lavoratore neo assunto a versare una tassa di ammissione a fondo perduto di 1000€, somma esosa e non giustificabile, caratteristica purtroppo comune a molti enti che è improprio chiamare cooperative.... In questo periodo si stanno ultimando alcuni importanti accordi nelle varie strutture residenziali per rendere esigibile l'istituto contrattuale dei tempi di vestizione.

La situazione nel mondo del Terzo Settore resta quindi ancora largamente insoddisfacente e confusa, parlare di Terzo Settore oggi vuol dire riferirsi a un fenomeno che nel corso degli ultimi due decenni ha subito una crescita esponenziale, per coprire gli spazi ormai non più presidiati dal Pubblico. Per queste ed altre ragioni è importante che al Terzo Settore si riconosca in concreto il ruolo che svolge, in quanto contribuisce in misura fondamentale alla crescita non solo economica, ma anche civile del Paese, e per ottenere ciò, bisogna renderlo interlocutore stabile delle politiche di sviluppo, abbattendo la giungla di CCNL applicati in questo mondo che allargano il divario sociale tra pari professioni.

Non tutti sanno ad esempio che un lavoratore del Terzo Settore non sempre gode di ammortizzatori sociali, oppure che in Italia, la chiusura di una cooperativa sociale (e ancor più quella di un'associazione o di una fondazione) non dà luogo sempre a coperture di salvaguardia degli operatori rimasti senza lavoro.

Gli effetti dirompenti della pandemia hanno reso necessaria una diversa organizzazione dei servizi e del lavoro, inducendo ad una riflessione complessiva sulla gestione futura dei servizi socio sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi. I carichi di lavoro sono inevitabilmente aumentati, anche a fronte della già citata migrazione verso il servizio pubblico che offre contratti migliori, e a maggior ragione deve essere ridotto il gap salariale.

Un servizio spesso poco valorizzato e riconosciuto, ma di fondamentale importanza per la collettività, è il servizio di assistenza domiciliare, ma lo stesso vale per gli operatori dell'assistenza scolastica e gli assistenti della comunicazione. Le linee di indirizzo regionale scaricano sempre di più sul territorio la soddisfazione dei bisogni della popolazione anziana, ma con che tutele? Con che risorse? Le gare d'appalto sono sempre più al ribasso, gli operatori sono lasciati allo sbando a gestire utenti con spesso storie di disagio sociale e familiare importanti dove nemmeno i servizi sociali sono in grado di intervenire e di contro si ritrovano con un inquadramento contrattuale inferiore rispetto agli stessi colleghi OSS che operano presso le residenze. A livello nazionale dobbiamo intervenire perché questa differenza non ha motivo di esistere.

Non può essere che se non viene erogata la prestazione all'utente per cause non imputabili ai lavoratori, ad esempio l'assenza dell'utente o il periodo di chiusura scolastica, il lavoratore non percepisce la retribuzione, retribuzioni già basse in quanto il contratto full time per loro è utopia.

ENTI LOCALI

È doveroso iniziare con un ringraziamento a tutto quel personale che in questi due anni di covid, è stato in prima linea per garantire i servizi, la sicurezza e garantendo le attività produttive del nostro territorio. In sostanza, a parte il ritorno del Ministro Brunetta, non ci sono state novità importanti... Grandi proclami sull'importanza delle autonomie locali per la ripartenza del Paese post pandemia, sul PNRR, ma che per il momento si sono concretizzate sul nulla o quasi.

I Comuni vivono le solite difficoltà di sempre, stretti da limiti che impediscono assunzioni di personale, diversamente da quanto dichiarato da fonti governative. Le aggregazioni dei Comuni, le cosiddette Unioni non decollano, vittime di uno scellerato campanilismo.

Altra nota dolente è lo smart working, applicato in modo discrezionale e molto spesso con le Amministrazioni che, anche non velatamente, accusano il personale di, si può dire? Fancazzismo. Il risultato è stato che la stragrande maggioranza dei Comuni del nostro territorio, si sono attivati solo dopo aver presentato formali diffide. Alcuni non avevano nemmeno individuato le attività smartabili, cosa propedeutica per poi attivare il lavoro agile. Per cui anche questa volta, le autonomie locali hanno dimostrato di essere indietro rispetto al mondo del privato. Ora dovremo inserire questo nuovo modello di lavoro nel CCNL, e sorvegliare con attenzione la sua corretta applicazione nei vari enti.

Altra nota negativa è la mancanza di volontà di far "crescere" il proprio personale, dando incarichi esterni senza verificare se all'interno dell'ente ci siano delle professionalità adeguate, evitando di mettere in atto il percorso di progressione di carriera, possibile nel triennio 2020-2022, etc. Il Comune di Venezia, ad esempio, non ha nemmeno voluto riservare la quota concorsuale per gli interni, così come sta procedendo alle esternalizzazioni di servizi, tipo biblioteche ed ora i gli asili Nido, con motivazioni pretestuose. Il sindaco, al potere da ormai 6 anni continua a denigrare i propri dipendenti, anziché valorizzarli e premiarli, ed affida il lavoro all'esterno... un paradosso che qui succede... In questi ultimi 4 anni, il personale è diminuito del 15%, dopo il calo, sempre del 15%, anche nei 4 anni precedenti. I dipendenti sono scesi da più di 3200 dipendenti a circa 2300, facendoci sopra anche un utile a bilancio, sulle spalle dei lavoratori, che in alcuni casi veramente allo stremo.

Problemi ci sono anche in altri comuni più piccoli, alcuni atavici come a San Donà di Piave, dove le politiche del personale non sono mai esistite e che ci vedono in conflitto fin dall'inizio della prima giunta Cereser, ma anche a Concordia Sagittaria dove si è proceduto all'esternalizzazione dell'unico asilo nido, o a Vigonovo dove ci si è inventati l'aumento del fondo delle P.O. a fronte dell'aumento del personale, etc....

Per quanto riguarda il rinnovo del CCNL, le trattative sono lente e le posizioni sono ancora molto distanti, sia sull'aspetto economico, che sul nuovo ordinamento ed in ogni caso se resta il vincolo del tetto per il salario accessorio posto dal "famigerato" art 23, non si riuscirà a fare una vera contrattazione decentrata.

In questo periodo di "disastro", pandemico, organizzativo e politico, noi però siamo stati sempre presenti, sapendo ascoltare. Nel primo periodo pandemico, davanti al pc dall'alba a notte fonda, con telefono sempre acceso, con telefonate e messaggi ben oltre alla mezzanotte, per dare risposte e rasserenare i colleghi dalle paure e dai dubbi di ogni tipo. Ai tavoli non ci siamo mai sottratti, sempre propositivi e competenti, difendendo i lavoratori in ogni dove.

Questo ci è stato riconosciuto dai lavoratori e le recentissime elezioni per il rinnovo delle Rsu, sono la conferma. Solo in un paio di enti il risultato è stato negativo rispetto alla tornata precedente, dappertutto abbiamo tenuto molto bene o siamo cresciuti anche significativamente. La grande vittoria nel Comune di Venezia, ma anche in tante realtà minori, ci hanno dato ancor più forza e certezza che la strada che stiamo percorrendo sia quella giusta.

IPAB

Vi rileggo, non senza ironia e con triste rammarico, uno stralcio di quello che il mio predecessore Mario Ragno insieme al collega di Segreteria Giovanni Zennaro, scrivevano nella relazione del 2018:

"Il 2018 dovrà essere l'anno della riforma in Veneto degli istituti pubblici di assistenza e beneficenza. (...) 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".

A distanza di 4 anni siamo al punto di partenza, non solo per colpa della pandemia... Come UIL FPL riteniamo che il ruolo di servizio pubblico delle attuali Ipab ha permesso alla nostra Regione di offrire un livello qualitativo di assistenza che non deve essere compromesso attraverso una sua

privatizzazione, che porterebbe da un lato ad una totale perdita del legame con il territorio e dall'altro a scaricare, gli eventuali, risparmi economici esclusivamente sui lavoratori.

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

Ai Comuni dovranno chiaramente essere stabiliti e riconosciuti ruolo attivo e responsabilità (vigilanza sugli atti e sul patrimonio). La Regione, attraverso le aziende ULSS, deve vigilare sulla qualità dei servizi, 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 tra pubblico e privato.

A questo si somma la drastica riduzione dei posti letto occupati che sta aggravando la situazione economico finanziaria delle strutture.

Un futuro di incertezze legato al proliferare, in assenza di programmazione, riordino e pianificazione del sistema assistenziale, di strutture concorrenziali con il pubblico e che vede favorito il privato il quale può godere di una fiscalità di vantaggio e di minori costi per il reclutamento del personale.

Un altro grande problema è la difficoltà di mantenere invariata o incrementare la dotazione organica nelle diverse professionalità soprattutto Infermieri e OSS, sia in relazione al tasso di occupazione dei posti letto previsti, sia per la costante migrazione verso altre realtà più attrattive economicamente, come la Sanità. Gli stessi concorsi per reperire gli Infermieri nelle Ipab vanno praticamente deserti.

È necessario investire la categoria a livello regionale e la UIL Veneto per sollecitare la Regione Veneto per far approvare in tempi rapidi la legge di riforma delle Ipab ridefinendone ruolo e status giuridico provvedendo alla trasformazione in Aziende (A.P.S.P.), oltre a giungere alla modifica della LR 22 del 2002 sull'autorizzazione e l'accreditamento delle strutture Socio-Sanitarie al fine di garantire un equilibrio tra esigenze del territorio e strutture di accoglienza, equiparando il sistema pubblico al privato sociale anche nei costi, partendo dalla riduzione delle aliquote Irap.

È necessario passare dall'attuale CCNL, dimostratosi troppo anacronistico alla luce delle prestazioni sempre più Socio-Sanitarie fornite agli Ospiti dalle Case di Riposo, a quello della Sanità, o in subordine, prevedendo nel CCNL un apposito capitolo riservato alle specificità delle IPAB che vanno riqualificate e identificate come partner privilegiato nei processi di razionalizzazione dell'offerta Socio-Sanitaria.

Le Ipab devono essere punto di riferimento della comunità locale nel settore dei servizi Socio-Sanitari, e devono essere in grado di riconvertire e diversificare la gamma delle prestazioni da erogare, definendo un nuovo assetto organizzativo più efficace che veda l'interazione tra Enti pubblici del Territorio, unificando ad esempio, prestazioni e servizi amministrativi, il tutto nell'ottica di razionalizzare i costi per acquisto di beni e servizi.

Altro tema è la questione del Dumping salariale. Come UIL FPL, al fine di evitare una concorrenza sleale sul piano contrattuale, chiede si scrivano regole chiare nella Riforma e nei contratti. Dettami che evitino una rincorsa al ribasso dei costi, l'applicazione del CCNL più conveniente alla parte datoriale.

La definizione degli standard assistenziali fissati dalla Legge regionale 22 del 2002 e dalla DGRV 84/2007 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, perciò, come UIL FPL siamo a chiedere una profonda revisione degli standard delle diverse figure professionali coinvolte.

Infine l'ultimo altro importante argomento da affrontare al tavolo con l'Assessora Regionale, a nostro giudizio non più rinviabile, ovvero come compensare la crescente inidoneità e le numerosissime prescrizioni del personale che risultano inidonei alla mansione.

A tutti i Lavoratori che hanno lavorato in queste strutture va il nostro ringraziamento per aver assistito i nostri anziani (ricordiamo che in tutta Italia sono morti più di 10.000 ospiti presso i Centri Servizi Anziani) che per moltissimi mesi non abbiamo potuto nemmeno vedere, per aver affrontato all'inizio la pandemia a mani nude, dove molte strutture non fornivano nemmeno i DPI, come mascherine, camici, calzari, etc... o addirittura invitavano il personale a non indossarli per evitare di allarmare parenti e ospiti.

SANITÀ PUBBLICA

A distanza di 3 anni dall'applicazione della LR 19 del 25 ottobre 2016 di riordino del SSR che nel 2017 ha accorpato le Asl della Regione, ovvero a inizio 2020, si è scatenata la pandemia con le conseguenze che tutti conosciamo. Il sistema, nel Veneto e nello specifico nel veneziano, ha retto in modo assolutamente dignitoso, garantendo servizi di assistenza di qualità e continuando a erogare prestazioni nei limiti del possibile, anche attraverso l'aiuto, dobbiamo sottolinearlo, di una rete di ospedali privati, complessivamente 5 nel nostro territorio, anche se due di questi afferiscono

alla stessa proprietà, che non si sono tirati indietro nel gestire l'emergenza. Di questo dobbiamo ringraziare tutto il personale, che ha lavorato e ancora lavora con ritmi serrati, a tratti insostenibili.

Mentre nel Veneto Orientale com'è noto non ci sono state modifiche nel territorio, nel Veneziano il processo di cambiamento determinato dall'unificazione delle 3 Asl 12, 13 e 14, caratterizzati da situazioni peculiari e specifiche, è stato imponente ed ha visto la segreteria e tutti i delegati impegnati nel cercare di rendere omogenei accordi sindacali diversi e se possibile migliorativi, sia per il Comparto, dove abbiamo uniformato al "rialzo" la produttività, il gettone per la chiamata della pronta disponibilità, le indennità per gli incarichi di funzione, oltre a garantire le progressioni orizzontali con tutte le risorse possibili, che per la Dirigenza cosiddetta PTA e per la Dirigenza Sanitaria, ambiti nei quali, con la ridefinizione del Contratto che ha accorpato Medici, Veterinari e altri Dirigenti Sanitari, il percorso si è concluso solo pochi mesi fa.

La Uil Fpl crediamo si sia dimostrata, ai precedenti e attuali interlocutori, un soggetto disponibile al confronto, seria, coerente e leale, pur operando nell'interesse dei Lavoratori che non sempre coincide con quello del "datore" di lavoro e di questo i Lavoratori ce ne hanno riconosciuto il merito attraverso l'incremento delle adesioni alla Uil. Il risultato delle recenti elezioni Rsu ne è la dimostrazione, abbiamo aumentato, sia nell'Asl3 che nell'Asl4, la percentuale e il numero di Lavoratori che ci hanno votato, segno tangibile che il nostro modo di agire e di "fare" Sindacato è stato apprezzato.

Tuttavia nel cambio dei vertici delle Direzioni Strategiche non possiamo non rilevare come, a fronte di una grande disponibilità al confronto nell'ULSS 3 Serenissima, pur con risposte non sempre tempestive e soddisfacenti, abbiamo invece trovato un muro che ci ha impedito di trovare soluzioni condivise nell'ULSS 4 del Veneto Orientale, che sottolineiamo di aver cercato in ogni modo, e che ci vedrà costretti con ogni probabilità ad aprire un contenzioso legale per il riconoscimento di un dovuto al personale riguardo il riposo compensativo. Non possiamo davvero nascondere la nostra cocente delusione anche per il fatto che Il Direttore Generale proviene dal Comparto ed è un infermiere che ben conosce il territorio.

Poi, la pandemia che ha cambiato la nostra vita, e il nostro modo di agire anche il modo di fare sindacato. Nel primo periodo di lockdown abbiamo costantemente tenuti informati i Lavoratori, con cadenza giornaliera e in modo costante sulla situazione contingente e sull'andamento dell'emergenza, garantendo comunque e sempre la nostra disponibilità e contatto costante con i nostri iscritti. Abbiamo affinato le modalità di confronto in videoconferenza, cercando di renderle meno informali possibili e dove mostriamo sempre e comunque la nostra faccia, perché riteniamo

giusto che dietro ad una immagine virtuale o a l'iniziale di un nome su uno schermo, ci debba essere sempre una persona che risponde di quello che dice e fa.

E in entrambe le Asl, abbiamo cercato di gestire le risorse economiche provenienti dalla Regione per questa situazione, per premiare i Lavoratori maggiormente coinvolti e destinate alle prestazioni aggiuntive in modo equo ed equilibrato, ricomprendendo anche quegli ambiti dove il personale era stato assurdamente escluso dagli accordi regionali come gli autisti di ambulanza.

Ora, augurandoci che a breve possiamo dichiarare ufficialmente finita la pandemia e di essere usciti dal tunnel, dobbiamo ricominciare a ragionare per applicare gli istituti contrattuali in modo più coerente con la situazione. Forse sono maturi i tempi per parlare di un sistema di produttività diverso a livello aziendale, che sia basato sull'attività prestata nell'unità operativa dove si svolge servizio e non tanto sulla categoria e qualifica rivestita, perché crediamo che, pur nel rispetto di tutti i Lavoratori, i carichi di lavoro dei servizi, uffici, e unità operative non siano uguali dappertutto, utilizzando magari le risorse derivanti dal nuovo contratto, che ci auguriamo sia firmato in tempi dignitosi, non sicuramente riducendo parti di salario dei Lavoratori.

Resta il fatto che in Sanità Pubblica, la Uil Fpl sta incrementando il numero di iscritti in entrambe le Asl dove siamo cresciuti complessivamente di oltre il 7% rispetto al 2020. Significa non solo che siamo una squadra, cosa che risulta scontata appartenendo alla stessa organizzazione, ma stiamo lavorando da squadra.

SANITÀ PRIVATA

Il contratto firmato a giugno-ottobre 2020 è ormai un lontano ricordo, applicato non senza difficoltà nelle 5 realtà del nostro territorio. È pur vero che per molti istituti normativi contrattuali sono stati riallineati a quelli della Sanità Pubblica, ovvero i permessi, le ferie solidali, il riconoscimento del tempo di vestizione, e quant'altro, ma il vero problema resta quello della garanzia dei livelli minimi per garantire l'assistenza e della mancanza di personale. Le strutture della Provincia vivono una grandissima difficoltà nel reperire personale, che cercano di recuperare attraverso fantasiose convenzioni con paesi stranieri, salvo poi non assicurarsi che i neo assunti, provenienti da Tunisia, Brasile o Romania, per lo più infermieri, conoscano la nostra lingua.

Come dicevo prima, dobbiamo dire che le strutture della Sanità Privata del nostro territorio, in particolare Villa Salus e la Casa di Cura Rizzola, hanno collaborato nella fase di emergenza pandemica del 2020-2021 mettendo a disposizione personale e risorse e offrendo posti letto ai pazienti positivi non dimissibili, limitando o addirittura chiudendo le attività chirurgiche. In tutti gli ospedali della

nostra provincia comunque, il ricorso alla FIS nel periodo clou della pandemia è stato limitato e comunque gestito con intelligenza a rotazione.

Dobbiamo dire anche che in tutti gli ambiti abbiamo firmato accordi di secondo livello, per il riconoscimento del tempo di vestizione, modalità di utilizzo dei permessi, e pur in questa fase drammatica siamo riusciti presso la Casa di Cura Rizzola, a far riconoscere anche un premio di produttività al personale per l'attività svolta nel 2020.

Ma dobbiamo pretendere che anche nell'ambito delle strutture private sia rispettata la ormai datata DGR 610-2014, che definisce gli standard minimi assistenziali nelle aree di degenza, che forse sarebbe opportuno rivedere. È necessario che le ASL, come già sottolineato nel corso dello scorso Congresso Provinciale del 2018, definisca specifici osservatori per garantire il rispetto della norma, così come nel Privato chiedere verifica se gli organici rispondono alle regole della stessa DGR.

PERSONALE

La carenza di professionisti nell'ambito del settore socio sanitario, dovuta ad una programmazione poco lungimirante, ma anche legata ai tagli e minori investimenti degli ultimi anni se non decenni, rischia invece di far implodere il sistema. Mancano medici, infermieri, assistenti sanitarie, ostetriche, tecnici di laboratorio e radiologia e le università formano un numero inferiore di laureati di quanto sia necessario.

La pandemia ha evidenziato una falla che già era evidente da tempo e che come Uil Fpl avevamo segnalato a più riprese a tutti i livelli, il numero chiuso negli atenei universitari era troppo limitante e non consentiva di formare i professionisti necessari alle esigenze. Ormai in sanità pubblica il turn over non viene più coperto dalle assunzioni, le graduatorie vengono immediatamente esaurite perché l'offerta supera abbondantemente la domanda. Addirittura molti infermieri si licenziano preferendo la libera professione che, almeno per qualche anno, garantisce più lauti stipendi, con la quasi certezza di poter ripristinare il rapporto di lavoro entro 5 anni come previsto dalle norme contrattuali. Si stima che in tutta Italia negli ultimi 2 anni, siano circa 8000 i professionisti sanitari tra medici, infermieri e altri, che si sono licenziati dal pubblico preferendo andare a lavorare all'estero dove gli stipendi sono migliori, o comunque optare per la libera professione, con attività di routine sicuramente meno stressanti. Inoltre, molti neo laureati provengono dal sud, vengono formati nei nostri ospedali ed appena possibile, legittimamente, chiedono la mobilità o partecipano a concorsi presso ambiti più vicini alla loro residenza.

In qualche ambito della sanità privata va addirittura peggio, l'IRCSS San Camillo del Lido ha addirittura dovuto chiudere dei reparti di degenza riducendo i posti letto di 1/3 da 120 a 80, perché manca il personale dedicato all'assistenza, e vengono assunti infermieri di ogni nazione anche attraverso l'intermediazione di agenzie interinali che ormai stanno invadendo il mercato sostituendosi al meccanismo di assunzione attraverso i concorsi.

Condividiamo la (pur) tardiva iniziativa di aumentare il numero dei posti previsti per i 2 corsi di laurea in Infermieristica esistenti nella nostra provincia ovvero a Mestre e Portogruaro, ma oltre al numero bisogna creare una struttura capace di accoglierli, garantirgli un tirocinio diversificato, una rete di tutor didattici e clinici, e tutto quanto necessario per formare un buon professionista. Condividiamo anche la proposta di avviare nuovi corsi di laurea per altre figure mancanti, come il tecnico di laboratorio o l'assistente sanitaria, ma ricordiamoci che ci vogliono almeno 3 anni per formare un professionista....

Crediamo che si debba cercare di rendere maggiormente appetibili queste professioni, sia attraverso incentivi economici, sia concedendo la possibilità di svolgere prestazioni extraistituzionali. Nel merito il regolamento esistente nell'Ulss 3 è molto restrittivo e con ogni probabilità, sono anche questi limiti che fanno decidere a molti di abbandonare il pubblico e dedicarsi alla libera professione.

Ma la crisi di vocazione riguarda anche la figura dell'operatore socio sanitario. Non bastano i cosiddetti voucher che la Regione Veneto istituisce e finanziano quasi per l'intero costo i corsi, ormai anche in questo caso l'offerta supera la domanda, in sintesi nessuno vuole più fare questo mestiere. E la carenza di personale, oltre alla continua migrazione verso la sanità pubblica sta letteralmente mettendo in ginocchio le Ipab e RSA che offrono contratti certamente meno appetibili e dove il turn over è spaventoso.

Siamo infine molto perplessi sull'istituzione di quella "nuova" figura professionale, voluta dalla Regione Veneto, ma che sappiamo essere caldeggiata dalle Associazioni datoriali che fanno capo ad Uripa e Uneba, e che molto simile all'infermiere generico di una volta, che assegna all'Operatore Socio Sanitario (ci rifiutiamo di chiamarlo Super OSS...) competenze diverse e maggiori con una formazione prevista che ci sembra insufficiente. Proprio ieri c'è stata l'audizione in 5^a Commissione Regionale dove anche noi abbiamo espresso il nostro parere e perplessità, legata soprattutto alla necessità di definire un percorso formativo chiaro e completo e dalla definizione di confini precisi su responsabilità e competenze oltre che il giusto riconoscimento contrattuale in tutti gli ambiti.

PROSELITISMO E PARTECIPAZIONE

Paradossalmente però, a fronte di questo calo di partecipazione attiva e nonostante l'inevitabile calo di consensi, trasversale a tutte le organizzazioni sindacali, legato ai no-vax che, con la giustificazione che il Sindacato non fa niente per evitare che vi sia l'obbligo vaccinale, siamo cresciuti in Sanità Pubblica e Privata, nel Terzo Settore e ci siamo assestati negli Enti Locali.

Dobbiamo dire la verità. La UIL e la UIL FPL a tutti i livelli, ha un nuovo passo e riesce ad essere più efficace in termini di comunicazione e d'impatto mediatico. Non siamo più a livello nazionale, il sindacato ombra di qualcun'altra organizzazione e devo dire che Pierpaolo Bombardieri è un Segretario chiaro, autorevole e apprezzato, che si fa rispettare dalle controparti e riesce ad essere interlocutore credibile nel quale anche come UIL FPL di Venezia ci riconosciamo. Siamo sempre protagonisti alle iniziative messe in campo anche a livello regionale, come quella denominata *#zeromortisullavoro* che hanno avuto enorme risalto in tutti gli ambiti.

Tuttavia rileviamo un certo disinteresse del personale che facciamo fatica a coinvolgere alle iniziative, le assemblee, specie quelle in presenza, sono sempre meno partecipate e sono lontani i ricordi di sale riunioni strapiene dove non si riusciva ad entrare. Il problema è che abbandonare il posto di lavoro per partecipare ad un'assemblea sindacale significa mettere in difficoltà il collega che è costretto a svolgere il mio lavoro, e la stessa cosa vale anche per l'utilizzo dei permessi sindacali. Pensate che c'è qualcuno che oggi non ha potuto partecipare perché altrimenti avrebbe messo in difficoltà il proprio servizio. Anche questo tema della partecipazione è un argomento sul quale dobbiamo fare una riflessione e trovare le soluzioni.

SERVIZI

Vogliamo fare in modo che il costo che i nostri iscritti versano come contributo, continui ad essere ben speso, e per questo motivo continuiamo a offrire il servizio per la compilazione del 730 gratuito per l'iscritto e con riduzione al 50% per parente o convivente se residenti insieme, oltre a tutti i servizi del patronato, alle dimissioni per via telematica, tutela legale copertura assicurativa. Siamo abilitati a fare le dimissioni telematiche e offriamo un servizio molto apprezzato e nel futuro ci stiamo attrezzando, primi in Italia, per essere ancor di più di supporto all'Ital per erogare prestazioni tipo richiesta di congedi parentali, assegno unico e quant'altro.

Vogliamo inoltre implementare il sistema delle convenzioni in modo tale da dare un valore concreto al costo tessera, che possa essere ulteriore motivo di interesse per scegliere la UIL FPL e avvicinare i giovani ad un mondo che ancora non conoscono. La relazione del Segretario Organizzativo si soffermerà in modo più specifico su questi aspetti. Ricordo che nel pomeriggio intervengono i responsabili di ADA, CAF e ITAL.

CONCLUSIONI

Come dicevo prima, il nostro sindacato è in salute, ma abbiamo ancora molte cose da fare. Dobbiamo lavorare sulla comunicazione, migliorando e aggiornando continuamente il nostro sito internet sempre fruibile - sul quale potete già trovare questa relazione - che sta davvero diventando un punto di riferimento per i Lavoratori, un vero e proprio archivio dove recuperare accordi, comunicati, contratti decentrati anche datati e molto altro.

Dobbiamo utilizzare meglio i social perché sono lo strumento usato dalle nuove generazioni e rappresentano il futuro del mondo del lavoro, ma dobbiamo fare altrettanta attenzione a non abusare di questi strumenti e inondare di comunicazioni le mail aziendali o le chat dei gruppi perché rischiamo l'effetto contrario ovvero di non essere più letti e ascoltati.

Ma non dobbiamo cambiare una caratteristica fondamentale del nostro modo di essere, cioè saper ascoltare. Bisogna insistere nell'essere presenti nei posti di lavoro, con i delegati che bussano alle porte degli uffici piuttosto che passano per i reparti ospedalieri a chiedere come va, rischiando, in questa fase dove lo stress lavorativo è altissimo, di prendersi anche qualche insulto. Ma ai Lavoratori dobbiamo dire e fare capire, come dice lo slogan dei nostri Congressi, che siamo dalla stessa parte. La loro.

Dobbiamo rendere più continuo e proficuo il rapporto con gli Ordini Professionali, in particolar modo, ma non solo, con quello degli Infermieri che solo nella nostra provincia sono oltre 7000, e per questo motivo vogliamo costruire sinergie e collaborazioni efficaci, che siano da stimolo per il confronto e la crescita professionale. Per questo motivo dobbiamo dare maggior impulso ai Coordinamenti Professionali che fanno riferimento alle singole professioni, per dare voce e spazio ai Lavoratori con l'obiettivo che si riconoscano e scelgano la nostra Organizzazione.

Dobbiamo alzare il nostro livello di competenza, conoscere i contratti in ogni dettaglio, saper comunicare in modo efficace con i Lavoratori, sia nelle assemblee in presenza che nelle informali modalità a distanza, in sintesi non dobbiamo sentirci arrivati, ma dobbiamo migliorarci sempre, mettendo in campo iniziative di formazione continua per i nostri iscritti e per i delegati sindacali.

Dobbiamo allargare la nostra rete di delegati e delegate, dobbiamo entrare negli enti dove ancora non ci siamo, farci conoscere, divulgare il nostro punto di vista e le nostre iniziative, e cercare di stare in stretto contatto con i nostri iscritti che, come sosteniamo da sempre, non sono un numero di tessera, ma sono delle persone che ci rappresentano un disagio e che spesso ci avvicinano per questioni personali, e alle quali abbiamo il dover di spiegare il senso e il significato di quello che

facciamo, l'importanza e i valori del Sindacato e far capire che le cose possono essere cambiate solo attraverso la Partecipazione che, come diceva una vecchia canzone è il principio della Libertà.

Io credo in ognuno di voi, di tutti i delegati sindacali della UIL FPL, che siete qui oggi, fate questo con il solo obiettivo di rappresentare gli altri, in modo disinteressato, senza tornaconto personale ed egoismi, solo per tutelarne i diritti. E abbiamo il dovere di trasmettere, sempre, i nostri valori fondanti, solidarietà, democrazia, uguaglianza e giustizia.

L'impegno dei prossimi 4 anni è quello di rinnovare i nostri quadri, confermando e rafforzando il ruolo di chi sta già da ora dando il proprio contributo all'organizzazione, ma anche attraverso innesti di nuovi collaboratori e ai quali dobbiamo dare ogni strumento per svolgere al meglio il lavoro di rappresentanza.

A ognuno di voi che ogni giorno siete a rappresentare la Uil Fpl nel posto di lavoro va il mio ringraziamento.

Essendo questo il mio primo Congresso da Segretario Generale permettetemi di fare dei ringraziamenti speciali alle persone con le quali sono più in contatto. Innanzitutto a tutta la segreteria uscente con la quale abbiamo costruito questo gruppo di colleghi che sono diventati negli anni amici speciali Mario, Nerio, Giovanni, Federica e Piero, ai collaboratori più giovani, Stefano e Greta, che sono il futuro dell'Organizzazione e infine alla nostra Segretaria Patrizia. E un pensiero anche a chi, tanto tempo fa, ha creduto in me e che potessi fare qualcosa di buono in questo mondo. Grazie Mauro e Gianni.

Senza di voi non sarei diventato, nel bene e qualcuno dirà anche nel male, la persona che sono. Grazie ancora.

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