

*Non si tratta di asciugare vagamente una lacrima o di avere un attimo di piet .
Si tratta di non accontentarsi pi  del nostro piccolo mondo, della nostra parte di paradiso.
Si tratta di non accettare di essere felici da soli.*

Raul Follerau

Al compagno Antonio Cavestro

VIII Congresso Provinciale FP CGIL Cremona

Relazione introduttiva della Segretaria Generale uscente, Monica Vangi

Premessa

Innanzitutto vorrei ringraziare i delegati e le delegate, gli ospiti presenti, Donata per la Camera del Lavoro di Cremona e Manuela per la Segreteria della FP CGIL Lombardia.

A distanza di 4 anni eccoci ad affrontare un altro congresso. Un momento importante per la nostra Organizzazione che ci chiama a fare il punto della situazione sui risultati raggiunti, a definire il progetto politico per i prossimi quattro anni e ad eleggere il nuovo gruppo dirigente della FP CGIL di Cremona.

Si   conclusa da pochi giorni la prima fase congressuale, quella delle assemblee di base e di posto di lavoro. La fase pi  importante e delicata del congresso, perch  ci ha offerto la straordinaria occasione di parlare e confrontarci con i lavoratori e le lavoratrici, di affrontare con loro tematiche e problemi di carattere generale, ma anche di ragionare sugli obiettivi da porsi nella contrattazione aziendale di ogni singolo posto di lavoro. Le assemblee congressuali sono state dunque una grande occasione che ci ha permesso di ascoltare le donne e gli uomini che intendiamo rappresentare e di far esprimere, attraverso il voto, le iscritte e gli iscritti alla nostra organizzazione il loro giudizio sui documenti congressuali.

Anche questo congresso si   infatti caratterizzato dalla presenza di due documenti, il primo la cui prima firmataria   Susanna Camusso dal titolo " Il lavoro decide il futuro" ed il secondo il cui primo firmatario   Giorgio Cremaschi dal titolo " Il sindacato   un'altra cosa" . Gi  dal titolo di quest'ultimo si comprende che i suoi contenuti sono fortemente alternativi.

Come nel 2010 abbiamo svolto assemblee congressuali di base, spesso con la presenza di entrambi i presentatori dei documenti, e, come nel 2010, abbiamo registrato fra gli iscritti il disagio di trovare la CGIL divisa, ancora una volta, su due posizioni contrapposte.

Troppi i problemi che si vivono nei posti di lavoro: la paura della perdita del posto nei settori privati dei comparti Sanità e socio assistenziale, il blocco dei CCNL e delle assunzioni nella PA, la cattiva organizzazione del lavoro, gli accordi separati, gli effetti prodotti dalla riforma previdenziale Monti Fornero. Sono questi i problemi a cui gli iscritti ci chiedono di rispondere e per i quali agire; nella CGIL essi ripongono fiducia e speranza per un reale cambiamento delle loro condizioni di vita e di lavoro e pertanto risultano, ai più, difficilmente comprensibili logiche che appartengono al solo apparato.

Ricordiamo che anche il congresso del 2010 è stato un congresso impegnativo per la nostra organizzazione ed in modo particolare per la nostra categoria. Un congresso caratterizzato da due documenti alternativi che ci ha visto misurarci nei congressi di base e nei congressi delle istanze superiori Nazionale e Regionale di categoria. Nel 2010 la FP CGIL di Cremona decise di condividere il documento “ i diritti, il lavoro oltre la crisi” il cui primo firmatario era l’allora Segretario Generale Guglielmo Epifani. Tre riferimenti diritti, lavoro e crisi , ancora assolutamente attuali e alla base della nostra proposta.

Analisi di contesto

Il XVII Congresso della CGIL (l’VIII della FP CGIL di Cremona) si colloca in un momento complicato che vede il nostro Paese e non solo, in una situazione di crisi economica, finanziaria, produttiva, politico/sociale ed ambientale.

La falsa idea che la crisi abbia origine dalla spesa sociale, ha favorito il prevalere di una logica che conferma la centralità del mercato e della finanza a danno del lavoro, della giustizia sociale e dei principi della nostra costituzione.

Gli effetti della crisi sono a tutti evidenti:

- aumento della disoccupazione, soprattutto giovanile e femminile;
- crescita della povertà, anche di chi ha un posto di lavoro ;
- precarietà nel lavoro e nella vita;

Superare la profonda crisi etico/morale richiede una vera e propria ricostruzione culturale del Paese. Ricostruzione che impone di cancellare i privilegi delle caste e di combattere le disuguaglianze e le ingiustizie sociali, ma anche di ritrovare i valori della legalità e delle scelte trasparenti in un rapporto democratico fra cittadini ed istituzioni.

Le politiche liberiste dell’UE e le decisioni assunte all’insegna dell’ austerità, seguite dai governi come nel nostro Paese, hanno acuito la disuguaglianza fra generazioni, fra fasce sociali e fra i territori.

In Italia l'impianto generale di welfare, grazie alle scelte dei Governi che si sono succeduti negli anni, ha portato a pesanti trasformazioni:

- riduzione dei diritti del lavoro;
- riduzione dei sistemi di formazione e di protezione sociale;
- riduzione degli ammortizzatori sociali a fronte di un importante incremento di richieste;
- modifica del sistema previdenziale;
- modifica e tagli in sanità.

La crisi ha favorito l'allargarsi della piaga del lavoro nero, dell'illegalità diffusa, della criminalità organizzata che ha potuto contare su ingenti disponibilità economiche derivanti da attività illegali a fronte di una difficoltà di accesso al credito per le imprese.

La CGIL, da tempo, insiste sulla necessità di una ripresa degli investimenti, affermando la centralità del ruolo pubblico nelle politiche di sviluppo e rileggendo criticamente le privatizzazioni fatte.

Per la CGIL serve investire sulla risorsa più preziosa: il lavoro. E' necessaria una seria politica di interventi pubblici finalizzati a creare nuovi posti di lavoro in settori strategici che possono far da traino all'intera economia a partire dallo sviluppo del turismo, delle infrastrutture e dalla messa in sicurezza del patrimonio naturale, ambientale, culturale ed urbano in chiave ecologicamente sostenibile, puntando al risparmio energetico e alla più complessiva green economy.

La CGIL, nei quattro anni che ci separano dall'ultimo congresso, ha spesso osteggiato in solitudine le scelte dei governi che si sono succeduti, promuovendo iniziative, lotte locali e nazionali per ottenere una diversa politica economica e sociale. Ostacoli, resistenze, e anche alcuni nostri limiti, hanno impedito il cambiamento.

Sono parte di questo contesto le dinamiche con le altre OO.SS fino ad arrivare ai contratti separati senza alcuna validazione da parte dei lavoratori. Il recente Testo unico sulla democrazia e rappresentanza, sottoscritto il 10 gennaio scorso da CGIL, CISL e UIL e Confindustria, determina una prima inversione di tendenza sulla possibilità di far vivere una nuova fase nei rapporti con CISL e UIL.

Democrazia e rappresentanza

Il Testo Unico sulla democrazia e la rappresentanza, traduce coerentemente gli accordi del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013, afferma, e io dico finalmente, la centralità del CCNL, dà reale potere ai lavoratori e alle lavoratrici, riconosce le RSU in tutti i luoghi di lavoro.

Nello specifico del testo Unico:

le regole sulla **rappresentanza** mutuano l'esperienza di cui è portatrice la nostra categoria ormai da 16 anni, grazie ad una legge voluta dalla CGIL e sostenuta da Massimo D'Antona per le

lavoratrici ed i lavoratori pubblici. In virtù di queste regole i dipendenti delle PPAA eleggono democraticamente ogni tre anni i loro rappresentanti candidati in liste e senza alcuna riserva di posti nella composizione delle RSU. *Al riguardo desidero evidenziare che a Cremona esiste un'intesa unitaria in base alla quale anche nei nostri comparti privati (parlo di Cliniche private e Fondazioni ex IPAB) non esistono riserve di posti nella composizione delle RSU.*

La certificazione dell'effettiva **rappresentatività** avviene incrociando i risultati elettorali ed il numero degli iscritti certificati da ARAN per i dipendenti pubblici ed INPS per le Aziende di Confindustria.

La recente intesa ha ora l'indubbio merito di completare e migliorare le regole anche nella Pubblica Amministrazione introducendo gli elementi utili a garantire la validità dei CCNL. Infatti oltre il principio di maggioranza (50% + 1 delle OOS) , è finalmente introdotta come vincolante la **validazione** di piattaforme e accordi da parte dei lavoratori interessati mediante il voto del 50%+ 1.

L'intesa con Confindustria stabilisce anche un sistema sanzionatorio per chi impedisce l'applicazione degli accordi raggiunti e validati dalla RSU e dai lavoratori. L'intesa sancisce il principio che le sanzioni non potranno riguardare singoli lavoratori e nemmeno diritti e agibilità derivanti da leggi. Questa condizione chiarisce da un lato che le sanzioni non potranno riguardare il diritto di sciopero o limitare i diritti sindacali sanciti dallo Statuto dei Lavoratori e dall'altro che mai si potrà intervenire su singoli lavoratori anche se rappresentanti sindacali.

Anche questo aspetto rappresenta a mio avviso, un elemento rafforzativo del principio di centralità del contratto e della contrattazione con forza rivendicato dalla nostra categoria e dalla nostra organizzazione.

E allora, se questa intesa fosse stata in vigore nei settori privati che erogano servizi di pubblica utilità cosa sarebbe accaduto di diverso?

AIOP, ARIS, AGESPI, AIAS, CEP, FENASCOP, IMPRESE SOCIALI TERZO SETTORE, UNIMPRESA, UNICOOP, tutte queste associazioni datoriali non avrebbero potuto fare ciò che invece hanno fatto, ossia chiamare al tavolo delle trattative sindacati " fantasma" e sottoscrivere con loro CCNL peggiorativi sia dal punto di vista dei diritti sia dal punto di vista economico. E ancora, le consultazioni comunque agite dalla FP CGIL avrebbero avuto un peso vincolante per le associazioni datoriali che, nonostante la sonora sconfitta impartita dai lavoratori, continuano ad applicare il CCNL ARIS RSA a tutti i dipendenti ARIS.

Stiamo parlando di circa 120.000 lavoratori e lavoratrici (a Cremona circa un migliaio), uomini e donne che lavorano nei servizi di pubblica utilità: assistenza ad anziani e disabili, in sanità e nella cooperazione sociale che, in assenza di regole hanno subito effetti concreti: abbassamento di stipendio, aumento degli orari di lavoro a parità di salario, minori tutele.

E infine se quell'intesa per quanto riguarda la titolarità e il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori fosse stata applicata anche nella PA , il CCNL dei Ministeri sarebbe stato nullo, considerata anche in questo caso la bocciatura dei dipendenti coinvolti. E ancora, il sistema sanzionatorio per chi

impedisce l'applicazione di accordi raggiunti e validati dalla RSU e dai lavoratori avrebbe impedito la subordinazione dei contratti alle Leggi stabilite dalle norme Brunetta.

Con queste motivazioni credo che il congresso della CGIL dovrà rappresentare l'occasione perchè democrazia e contratto diventino i temi centrali della nostra azione, confermando l'obiettivo dell'estensione del Testo Unico oggi condiviso con Confindustria a tutti i comparti privati e pubblici in cui si articola la nostra contrattazione.

I documenti congressuali e le scelte a livello locale

In questa fase così complicata il gruppo dirigente della Funzione Pubblica di Cremona ha deciso di aderire al documento " Il lavoro decide il futuro" la cui prima firmataria è Susanna Camusso.

Del documento ci ha convinto la premessa che ben analizza il contesto attuale e le 11 azioni indicate quali ambiti prioritari di intervento per i prossimi quattro anni.

Un documento concreto e realista che traduce le criticità in soluzioni praticabili e non ingannevoli.

Un documento che abbiamo considerato di testa, assolutamente realizzabile, e non di pancia.

Le Azioni indicate nel documento sono state al centro del dibattito con gli iscritti :

1. L'Europa;
2. Le Politiche fiscali per l'equità e lo sviluppo;
3. Le pensioni;
4. Politiche dell'industria della formazione e ricerca;
5. Assetto istituzionale e pubbliche amministrazioni;
6. Le politiche industriali e di sviluppo;
7. Politiche attive del lavoro , riforma degli ammortizzatori sociali, servizi pubblici per il lavoro;
8. Inclusione sociale;
9. Libertà delle donne, contro il femminicidio e ogni tipo di violenza;
10. La contrattazione;
11. La democrazia e partecipazione nella CGIL .

Il dibattito congressuale a Cremona

A Cremona abbiamo organizzato 102 assemblee congressuali, gli iscritti coinvolti sono stati 2811 ed hanno votato in 1826. Il 99,67% (1819 voti) ha condiviso il documento " Il lavoro decide il futuro".

Il dibattito a Cremona si è prevalentemente focalizzato sui temi delle pensioni, dell'assetto istituzionale, delle politiche fiscali e della contrattazione.

Alla luce dei dibattiti dei congressi di base, insieme ai delegati, abbiamo cercato di dare un contributo alla discussione congressuale su tre temi specifici: il Welfare, il riordino istituzionale e la contrattazione.

Welfare

Il welfare, rappresenta un ambito di intervento pubblico coerente con l'obiettivo della crescita attraverso la creazione di nuovi e qualificati posti di lavoro. Ma per esserlo è necessario superare la logica di un welfare residuale inteso esclusivamente come un costo da ridurre e da scaricare sulle capacità di auto organizzazione delle comunità.

La situazione in Lombardia

La fine anticipata del terzo governo Formigoni, per effetto delle indagini della Magistratura, non ha portato con sé il cambio di una maggioranza politica regionale. Diverse le cause di questo risultato che ha deluso obiettivamente le nostre aspettative: dalla incapacità delle forze politiche di opposizione di rappresentare una concreta, effettiva ed unitaria alternativa di governo, alla percezione dello stato di salute dei servizi per i cittadini e per le imprese e che comunque presenta elementi di qualità non sempre riscontrabili in altre regioni del paese.

Il cambio dei rapporti di forza nell'ambito della stessa maggioranza di centrodestra mette comunque l'istituzione regionale di fronte alla necessità di cambiare passo e segnare qualche pur timido elemento di discontinuità col passato.

Welfare lombardo: un modello da ridefinire.

Come è naturale, questa esigenza muove i suoi passi più significativi intorno al tema della (ri)organizzazione del sistema socio sanitario lombardo. Un sistema contro cui, per anni in solitudine, abbiamo mosso le nostre critiche senza però produrre effetti significativi utili ad arginare la deriva mercantile in sanità, l'espropriazione del territorio della sua capacità di programmazione e tutela del bisogno di salute e del benessere delle persone, fino alla privatizzazione del sistema di domanda e offerta di salute.

Ora è proprio dall'interno della maggioranza di governo regionale che viene una critica, sia pure non del tutto e sempre palesata, al sistema formigoniano, con le recenti "linee evolutive del sistema sociosanitario lombardo" presentate congiuntamente dagli assessorati alla Sanità e al Welfare.

Non ci sfugge la distanza tra le motivazioni, tutte di natura economico – finanziaria, che muovono il progetto di riorganizzazione presentato da Regione Lombardia, e quelle che per anni noi abbiamo sostenuto per contrastare e criticare il modello esistente.

Nondimeno va sottovalutata la concreta possibilità, che si è aperta oggi, di mettere mano al modello che per quasi un ventennio si è voluto enfatizzare come il solo in grado di dare risposte ai cittadini riducendo gli sprechi addebitati quasi esclusivamente alla gestione pubblica dei servizi.

Quella impostazione che ha fatto della parità tra pubblico e privato nella gestione dei servizi di welfare e del mito della libertà di scelta da parte di cittadini lasciati soli di fronte al mercato sanitario ha mostrato ora, grazie all'azione della Magistratura, il suo vero volto: la trasformazione della salute in compravendita di prestazioni sanitarie e la libera concorrenza tra pubblico e privato nel mercato degli accreditamenti è stata utile a favorire gli affari che hanno fatto da collante tra settori dell'imprenditoria e la politica regionale non riducendo i costi ma spostando gli stessi a favore proprio di pochi e ben circoscritti centri di produzione privati.

Per questo non possiamo perdere l'occasione di stare all'interno della discussione indicata dai due assessorati e provare ad agire un ruolo propositivo di soluzioni riorganizzative che possano trovare la condivisione delle lavoratrici e dei lavoratori, pubblici, privati e del privato sociale, che operano nel sistema sociosanitario lombardo oltre che delle comunità di cittadini e delle istituzioni locali.

Innanzitutto va fortemente rimarcata la necessità di restituire al territorio il ruolo centrale delle politiche della salute e del benessere dei cittadini.

Questo obiettivo passa inevitabilmente attraverso la ridefinizione di ruolo, funzioni, competenze delle Aziende Sanitarie Locali.

Queste sono state progressivamente svuotate delle funzioni proprie di un soggetto che programma (di concerto con le istituzioni e le comunità locali anch'esse svuotate di funzioni e di autonomia) le risposte al bisogno di salute che si modifica nel tempo e per effetto di cambiamenti demografici, sociali, culturali.

Anche la funzione di controllo è stata via via depotenziata.

Le politiche del personale e dei servizi hanno fortemente penalizzato le professionalità altrimenti necessarie a tale scopo con la conseguente riduzione del numero dei controlli ad esempio in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ma i nostri delegati ci segnalano anche l'assenza di azioni conseguenti ai rilievi fatti utili ad apportare miglioramento dell'offerta ai cittadini (penso ad esempio ai soggetti erogatori di prestazioni: cooperative sociali, RSA, RSD).

Credo, al riguardo, che se dovesse continuare a rimanere la esclusiva funzione di acquisto di prestazioni sanitarie in capo alle ASL, queste finirebbero per perdere ogni ragion d'essere, riducendosi a sportelli periferici di una funzione altrimenti organizzabile unicamente su base regionale come ufficio organico ad una direzione strategica dell'assessorato competente.

L'ASL che noi pensiamo e vediamo in un nuovo sistema sociosanitario lombardo rappresenta invece il cuore pulsante delle politiche pubbliche per il benessere delle comunità in raccordo con gli EELL e gli Uffici dei Piani di Zona.

Questa idea necessita di investimenti che consentano di assegnare risorse umane, strumentali ed economiche adeguate in quantità e, soprattutto, di qualità.

Lo scopo è di creare le condizioni per un'effettiva capacità di coordinare, programmare, progettare la salute sul territorio, sapendo fare sistema delle diverse realtà che del territorio oggi sono parte fondamentale e che hanno soggettività giuridiche molto diverse, pubbliche (aziende sanitarie e ospedaliere, enti territoriali come comuni, consorzi, aziende di servizi alla persona, eccetera), private (case di cura, cliniche, ospedali, istituti di riabilitazione, ambulatori, fondazioni e RSA), del privato sociale (cooperative sociali, enti di emanazione religiosa, soggetti del Terzo Settore).

“In quest'ottica vanno definiti percorsi di opportuna (ri)qualificazione del personale di ogni comparto (prevenzione, sanitario, tecnico, amministrativo, eccetera) e vanno anche individuate figure professionali di media e alta specialità da inserire negli organici per dare le risposte più adeguate in termini di progettazione, facilitazione, programmazione, ingegnerizzazione del sistema.”

Credo sia inoltre necessario ragionare sui servizi oggi ancora erogati dall'ASL di Cremona:

- SERT – servizio dipendenze-;
- consultorio famigliari

servizi che la delibera regionale n. 1185 del 20 dicembre 2013 conferma non “dovrebbero” essere di erogazione dell'ASL tenuto conto che l'atto regionale riconferma in capo alle ASL le funzioni di acquisto, programmazione e controllo.

La storia dei consultori famigliari, la loro importanza e le finalità sono a noi tutti note. E' bene evidenziare che in molti territori della nostra Regione questi servizi sono stati privatizzati. Nessun consultorio privato " laico " ha chiesto l'accreditamento a Regione Lombardia con la conseguenza che ad essere accreditati risultano essere le strutture di estrazione " cattolica" I consultori privati accreditati hanno per anni ricevuto finanziamenti importanti per funzioni non prettamente sanitarie (penso ad esempio all'educazione sessuale nelle scuole) che i consultori pubblici non erano più in grado di assolvere perché carenti di professionalità adeguate. Per questo sono convinta che a **Cremona la nostra azione dovrà tendere a mantenere e valorizzare i nostri consultori famigliari in capo all'ASL.**

La separazione delle funzioni (sanitaria e socio-assistenziale), riconfermata da Regione Lombardia, risulta essere, a mio avviso, una scelta ideologica funzionale alla privatizzazione del territorio. Preoccupa l'assenza di scelte organizzative a supporto del cambiamento preannunciato dai due Assessorati ed indicato nelle linee di indirizzo deliberate: dalla logica dell'erogazione di prestazioni alla presa in carico della persona.

Preoccupa l'assenza di qualsiasi riferimento al ruolo del distretto mentre si affida un ruolo sempre più centrale ai Medici di medicina generale come noto restii a lavorare in forma associata ed integrarsi col sistema.

Preoccupano le differenti modalità di approccio dei due assessorati Regionali.

Da una parte l'assessorato alla famiglia, decisamente attivo anche nei rapporti con le OO.SS, dall'altro l'assessorato alla Sanità che, nelle regole di sistema del 2014, non prevede alcuna azione di riordino per tutto il 2014, nonostante i gravi problemi delle Aziende Ospedaliere.

A Cremona abbiamo avviato nel corso del 2013 una forte azione di mobilitazione del personale in materia di ore straordinarie.

Il fenomeno delle ore straordinarie prodotte in quantità decisamente superiore alla disponibilità economiche del fondo destinato al loro pagamento, riguarda entrambe le Aziende della nostra provincia.

In entrambe le Aziende il lavoro di analisi dei dati fatto con le RSU, ci ha portato ad una conclusione: da una parte la "cattiva" organizzazione del lavoro e dall'altra la presenza di modelli organizzativi " datati" non più compatibili con le attuali dotazioni organiche e, aggiungo, con le attuali esigenze dei cittadini, sono alla base di un così alto numero di ore di lavoro supplementare. Questo ci porta a considerare urgente e non più procrastinabile la rivisitazione della rete e del ruolo delle aziende ospedaliere.

Credo sia inoltre opportuno continuare a **richiamare all'etica della responsabilità i Dirigenti a partire dai Direttori Generali delle Aziende nominati dalla Politica Regionale.**

Direttori che non sono titolati ad assumere decisioni in autonomia su temi di vitale importanza per i presidi ospedalieri. Anche l'ultima delibera regionale infatti, col mero scopo di garantire il controllo dei costi, accentua verifiche e pone vincoli nella fase di formulazione dei bilanci aziendali fissando limiti invalicabili per i principali fattori produttivi come personale e beni e servizi.

L'accentramento di potere in capo a Regione Lombardia non ha visto di contro una diversa graduazione dei lauti compensi che le Direzioni Strategiche percepiscono da contratto e a raggiungimento degli obiettivi.

Direttori per lo più restii al confronto con il territorio nel perseguire gli obiettivi regionali anche quando questi determinano ricadute sui servizi erogati ai cittadini.

Credo sia fondamentale quindi sollecitare il confronto con Regione Lombardia sul **riordino della rete ospedaliera** evitando una sterile discussione sul mantenimento di presidi in ogni angolo della regione.

Il punto di partenza deve necessariamente essere il bisogno reale di prestazioni del territorio con l'idea che fa della prevenzione il suo impegno prioritario.

L'accreditamento di strutture pubbliche e private agito da Regione Lombardia in questi ultimi vent'anni ha portato nel territorio cremonese alla presenza di tre Cliniche Private in Città ed il Nuovo Polo Robbiani, una sperimentazione pubblico/privato a Soresina.

Anche il tema del rapporto pubblico/privato deve rappresentare un'altra priorità e nello specifico quello del rapporto che i diversi soggetti erogatori dei servizi – pubblici, privati e del privato sociale – devono avere con l'intero sistema. Regole di accreditamento, standard di servizio, procedure e protocolli, quantità e qualità delle risorse umane utilizzate, uniformità dei trattamenti economici e dei diritti riconosciuti, devono essere il cuore di un confronto di merito a tutto campo con Regione Lombardia, e con i singoli soggetti su base territoriale.

Il riordino istituzionale è un'esigenza Lombarda e Cremonese

Da molti anni uno dei temi più discussi, ed a ragione, è quello legato al riordino delle Istituzioni.

Le politiche attuate dai vari governi che si sono succeduti nel nostro Paese si sono però tradotte in meri tagli lineari che hanno determinato una forte riduzione della spesa pubblica, delimitato di conseguenza il ruolo – fondamentale - delle Istituzioni Pubbliche ed hanno aggravato una crisi già in atto da tempo. Le Amministrazioni, in particolare a livello locale, hanno difficoltà sempre crescenti nel rispondere ai bisogni, sempre più complessi, dei cittadini e delle imprese, bisogni ulteriormente aggravati dalla pesantissima crisi che ha colpito il nostro Paese.

Invece di considerare il lavoro pubblico uno degli strumenti principali per rilanciare l'economia, si è scelto di affossarlo e di imbrigliarlo in un eccesso di centralismo, delimitandone fortemente l'autonomia e la conseguente responsabilità, riducendo le risorse, limitando fortemente la spesa (patto di stabilità) e bloccando il turn over. Paradossalmente gli enti più virtuosi (ed i dipendenti degli stessi) ne hanno pagato le maggiori conseguenze: i comuni sono in crisi e le Province sono in buona parte "paralizzate" nell'erogazione dei servizi i propria competenza.

E' quindi assolutamente urgente, ormai inderogabile, un riordino complessivo del sistema istituzionale che parta non dall'idea di mero risparmio, ma da quella di riorganizzare le funzioni e le competenze sul territorio. Definire, per ogni funzione, il livello di **responsabilità**, intesa anche come "capacità di dare risposta", significa evitare i troppi "rimpalli" e le duplicazioni e garantire non solo lo snellimento della burocrazia, ma anche, e diremmo soprattutto, l'efficienza e l'efficacia del servizio pubblico.

Gli Enti Locali

Nella nostra provincia, su 115 comuni, solo 12 superano i 5000 abitanti (3 oltre i 15.000), 66 sono quelli che hanno una popolazione che va dai 1000 ai 4000 abitanti e **ben 33 hanno meno di 1000 abitanti**. Nella maggior parte dei casi, anche (ma non solo) a causa della riduzione dei finanziamenti e del Patto di Stabilità, quindi, i nostri Comuni non sono in grado – da soli – di erogare neppure i servizi istituzionali obbligatori (stato civile, anagrafe, demografici).

Le Gestioni Associate e/o le Unioni dei Comuni nella nostra provincia non sono riusciti a decollare, colpa non solo del “campanilismo”, ma anche, anzi soprattutto, di una Regione, la Lombardia, che ha agito scelte incoerenti rispetto al seppur timido disegno nazionale, preoccupata a nostro avviso, di garantire il presidio politico a tanti sindaci amici e, nei fatti, avocando a sé, anziché decentrare e favorire l'autonomia degli enti locali.

Nell'ottica di garantire a tutti i cittadini la fruizione dei diritti universali, per superare la crisi economica, sociale e culturale e per rilanciare il lavoro pubblico quale presidio di legalità e di tutela, pensiamo che non sia più tempo di tergiversare, ma di agire, invece, con coraggio, operando anche scelte che potrebbero apparire impopolari. I piccoli o piccolissimi comuni devono unirsi od associarsi e non è pensabile, a nostro avviso, che la popolazione di riferimento non possa essere inferiore, nel nostro territorio, a 10.000 abitanti.

L'intesa del 19 novembre 2013 con il Ministro Delrio e Dalia, in parte già recepita dal DDL, rappresenta per noi un grande risultato delle OO.SS del Pubblico impiego a garanzia della tutela dei livelli occupazionali ed economici.

Occorre, anche per questo, aprire un confronto serio e partecipato, occorre coinvolgere nel progetto tutti gli attori, a partire dai dipendenti e dai cittadini. E per questo è necessario che tavoli di governance a tutti i livelli, compreso quello provinciale, siano avviati al più presto.

Come è altrettanto indispensabile rinnovare subito i CCNL dei lavoratori pubblici perché la serietà e l'importanza del Progetto di riordino non può prescindere dalle regole contrattuali: noi pensiamo che il **contratto nazionale** (parte normativa ed economica) e la **contrattazione di II livello** ne costituiscano, invece, le **solide fondamenta su cui basare il riordino istituzionale**.

La contrattazione integrativa utile a produrre beni pubblici.

Il XVII Congresso della CGIL si celebra a valle di una fase di pesante penalizzazione della contrattazione nelle amministrazioni pubbliche e nei servizi di pubblica utilità.

Il blocco della contrattazione collettiva nazionale e le modifiche legislative che hanno subordinato il ruolo della contrattazione alla funzione legislativa e del governo, hanno prodotto un progressivo depotenziamento della capacità di intervento sulle organizzazioni e sull'effettivo miglioramento dei servizi utili a cittadini ed imprese.

Per questo non è più sostenibile il blocco della contrattazione ad ogni livello e va invece prodotta ogni iniziativa utile a rinnovare i contratti collettivi nazionali di lavoro; per questa ragione, nonostante un contesto politico che non offre alcuna apertura su questo tema, abbiamo predisposto, insieme a CISL e UIL, le linee guida per la costruzione delle piattaforme per i rinnovi contrattuali dei comparti pubblici, sia per le parti normative sia per quelle economiche che saranno oggetto di apposito confronto con i lavoratori.

La caratteristica degli iscritti alla nostra categoria oggi vede circa il 50% di lavoratori pubblici ed il 50% di lavoratori che operano in strutture private che erogano funzioni pubbliche.

Per questo credo che se da una parte è fondamentale rinnovare i CCNL pubblici, dall'altra si pone il problema ormai annoso e non più procrastinabile nella discussione e nella proposta di **riunificare il mondo del lavoro privato**.

Troppi CCNL all'interno delle medesime Aziende, troppe le differenze fra salari e diritti di operatori che svolgono la medesima mansione.

Credo sia inoltre necessaria una puntuale riflessione in materia di Sanità complementare o integrativa. Sostenere l'universalità dei diritti sanciti dalla nostra Costituzione come ad esempio la SANITA', rivendicare la necessità di rivedere i LEA che attualmente escludono prestazioni come le terapie fisiche e le cure odontoiatriche, non ci esime dalla presa d'atto della realtà.

Oggi la compartecipazione richiesta ai cittadini soprattutto ai cittadini lombardi è molto onerosa. Tanto onerosa che molti rinunciano a curarsi! L'auspicio è che sull'argomento si scelga di discuterne.

Da ultimo desidero evidenziare che da molte assemblee di base è emersa la questione dell'eccessiva discrepanza dei salari fra dirigenza e comparto. Anche su questo tema credo sia opportuno riflettere.

Si rende necessario ripristinare funzione e ruolo della contrattazione di secondo livello, non solo per effetto della contrattazione nazionale ma anche per la capacità di promuovere esperienze di contrattazione integrativa innovativa e focalizzata sugli aspetti dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

La contrattazione aziendale, in cui si definiscono le condizioni di lavoro, diritti e doveri di servizio, è un elemento centrale del processo di modernizzazione e innovazione della funzione pubblica, soprattutto in presenza di gravi problemi strutturali (corruzione, carenza di controlli) e di una progressiva riduzione di risorse finanziarie a fronte di una crescita qualitativa e quantitativa della domanda di servizi anche per effetto della crisi economica che colpisce duramente le famiglie, i lavoratori, i cittadini.

A livello territoriale considero fondamentale proseguire con la **contrattazione sociale territoriale**.

La contrattazione sociale a Cremona ci vede partecipi attivi insieme alla confederazione, allo SPI e alla FLC. Dal " patto" sottoscritto nel 2009 fra Camera del Lavoro, FP CGIL, SPI CGIL e FLC CGIL, si è giunti alla predisposizione e alla condivisione di una piattaforma territoriale della contrattazione sociale che nel mese di maggio 2012 è diventata unitaria.

Eravamo partiti dalla comune necessità di :

- individuare iniziative sul territorio per contrastare la crisi;
- avviare la negoziazione sociale con tutti i comuni e gli interlocutori territoriali;
- orientare, qualificare e migliorare la spesa sociale e sanitaria;
- sviluppare una contrattazione imperniata sulla implementazione e qualità dei servizi consapevoli che ciò non poteva prescindere dalla qualità delle condizioni di lavoro degli operatori,
- stimolare e favorire politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro di tutte le persone nei luoghi di lavoro.

Oggi possiamo affermare che la contrattazione sociale a Cremona ci ha permesso:

- di evitare le contrapposizioni fra interessi solo apparentemente diversi. Un esempio fra tutti la questione dell'abbassamento del costo del lavoro (cambio ccnl al personale neo assunto) e l'incremento delle rette in RSA o RSD.

- Di rafforzare la nostra azione all'interno dei posti di lavoro.
- Di rafforzare le azioni di mobilitazione intraprese a tutela del patrimonio che rappresentano per il nostro territorio le trenta strutture socio-assistenziali e le professionalità che vi operano. Cito ad esempio la questione ancora in corso dell'alienazione della Fondazione Zucchi Falcina di Soresina. Una questione che ci ha visto in prima linea con le confederazioni che oggi ha portato ad una importante mobilitazione dei cittadini di Soresina.
- Di rafforzare l'azione sindacale unitaria nel territorio.
- Di avviare relazioni sindacali costruttive con interlocutori come ad esempio con ASL ed Uffici dei Piani di Zona.

Il luogo di approfondimento e di studio delle disposizioni normative nazionali e regionali nonché di confronto e di elaborazione è il Laboratorio confederale altra importante intuizione che ci ha consentito di

- di ottimizzare i tempi evitandoci di procedere individualmente alla lettura ed all'analisi di documenti come ad esempio le delibere regionali;
- di condividere il metodo di lavoro;
- di agire ciascuno per le proprie prerogative e responsabilità condividendo linee comuni;
- di lavorare per il raggiungimento di obiettivi comuni;
- di misurare il lavoro fatto.

Il laboratorio confederale è quindi il luogo di confronto della Confederazione, dello SPI , della Funzione Pubblica e della FLC.

In molte occasioni e su temi specifici è frequentato anche da AUSER, NIDIL, Ufficio Immigrati, INCA con il coinvolgimento di risorse e competenze come il Dipartimento Welfare della CGIL Lombardia, che cogliamo l'occasione per ringraziare, delegate e delegati di posto di lavoro che ci aiutano nella lettura e nell'analisi delle ricadute sui cittadini / utenti e sugli operatori, che le numerose disposizioni legislative nazionali ed regionali producono.

A livello territoriale ed aziendale

E' necessario proseguire la rivendicazione della contrattazione dell'organizzazione del lavoro. Una prerogativa questa che non abbiamo mai abbandonato nonostante gli interventi legislativi.

Solo attraverso la contrattazione dell'organizzazione del lavoro è possibile raggiungere il duplice obiettivo: migliorare le condizioni lavorative dei professionisti e migliorare la qualità dei servizi erogati.

Credo sia importante

- agire la contrattazione assumendo l'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;
- favorire la contrattazione di progetti di welfare aziendale ancora sottovalutati nelle proprie potenzialità e sovrastimati nei costi;
- predisporre piattaforme che tendano al benessere lavorativo all'interno delle Aziende.

Sul primo punto, **le politiche di conciliazione**, bene ha fatto la nostra Confederazione ad avviare un percorso formativo rivolto a tutte le categorie della nostra organizzazione nella consapevolezza che le politiche di conciliazione implicano un importante cambiamento culturale.

Quando parliamo di conciliazione intendiamo la conciliazione fra responsabilità familiari e professionali. Conseguentemente parliamo di organizzazione della propria vita privata, della famiglia e del lavoro.

Gli attori sono molteplici: le imprese, i dipendenti, i servizi pubblici e privati del territorio, le persone e le famiglie con le loro strategie di vita.

Agire le politiche di conciliazione implica la conoscenza del contesto.

- I rapporti di lavoro sono diversi dal passato, più precarietà e flessibilità;
- la crisi economica ha scombinato l'organizzazione delle famiglie e le organizzazioni aziendali;
- le imprese ed il sindacato sono sempre più spesso chiamati a dare risposte in termini di conciliazione;
- il bisogno di welfare è profondamente cambiato negli ultimi 40 anni. Aumento dell'aspettativa di vita media, la dimensione del nucleo familiare, il tasso di occupazione femminile, la disoccupazione giovanile, l'età media di pensionamento.
- risorse pubbliche in diminuzione;
- distribuzione territoriale dei servizi;
- criticità dei trasporti;

Questo ci porta a dire che

- i modelli di conciliazione personali, nelle imprese e nel territorio sono necessariamente condizionati dall'equilibrio e dalla sinergia fra diversi fattori che agiscono nei contesti territoriali.
- Il bisogno di welfare cambia nel tempo. A 20 anni è probabile che la tipologia dei bisogni più importanti siano orari flessibili che consentano di coltivare interessi come lo sport e i divertimenti, a 30 anni le richieste sono asili, Partime, servizi di disbrigo pratiche, a 40 anni congedi parentali, PT, banca delle ore, sanità, dopo scuola, campus estivi, a 50 anni e oltre, orari flessibili, assistenza a congiunti anziani (a domicilio o in struttura), servizi di disbrigo pratiche e sanità.

Ma ci porta anche a dire che per noi è necessario superare l'idea che le politiche di conciliazione sono un problema del singolo o delle sole donne con figli o con anziani o disabili da accudire.

In realtà si tratta di assumere un punto di vista: **guardare il territorio**.

Una sfida non semplice perché che ci impone di ragionare di orari di lavoro e di apertura dei servizi, di integrazione fra servizi sociali e sanitari, di organizzazione del lavoro e di qualità dei servizi, di partecipazione/coinvolgimento degli operatori e dei cittadini/utenti.

Favorire la contrattazione di progetti di welfare aziendale

Sempre nell'ottica del miglioramento della qualità di vita degli operatori, la contrattazione di progetti di welfare aziendale, possono rappresentare un'utile strumento.

Contrattare progetti di welfare presuppone due condizioni essenziali:

- la prima la volontà delle aziende ad investire per produrre benessere per la comunità. Il benessere degli operatori soprattutto quando operano in servizi di pubblica utilità determina indiscutibilmente il miglioramento qualitativo dei servizi;
- la seconda l'analisi, la conoscenza e i bisogni degli operatori.

In quest'ambito dobbiamo purtroppo registrare la scarsa attenzione da parte delle Aziende pubbliche ma anche private pur in presenza di risorse economiche messe a disposizione da Regione Lombardia.

Predisporre piattaforme aziendali che tendano al benessere lavorativo

Su questo tema credo che il nuovo gruppo dirigente di Cremona dovrà ripartire dalla somministrazione dei questionari predisposti dai delegati delle aziende pilota a seguito del percorso formativo conclusosi nel 2010. Ricordo che il progetto “*La contrattazione di qualità*” ci ha offerto una straordinaria opportunità formativa per l’individuazione degli indicatori di benessere/malessere organizzativo da rilevare all’interno delle Aziende, utile strumento per la predisposizione di piattaforme rivendicative.

IL PROGETTO DELLA FP CGIL SUL TERRITORIO

Ripartiamo dall’ultimo congresso del 2010

Elezioni RSU

Ci eravamo lasciati con il rinnovo delle RSU nella PA indicate per il mese di novembre 2010. Come bene sappiamo in realtà il rinnovo è avvenuto nel 2012 con l’affermazione in tutti i nostri comparti della FP CGIL .

Sempre nel 2012 abbiamo proclamato con CISL e UIL della FP le elezioni RSU in Sanità Privata (Cliniche cittadine e 6 fondazioni ex IPABN ARIS rsa). Con l’accordo provinciale di rinuncia del terzo di nomina delle Segreterie abbiamo eletto tutti i componenti RSU ed anche in questo comparto la FP CGIL si è confermata primo sindacato.

Nel 2013 abbiamo rinnovato le RSU Aziendali nelle aziende di Igiene Ambientale Pubbliche e Private; in tutte le 5 aziende della Provincia la FP CGIL si è confermata il primo sindacato.

Abbiamo proseguito con l’impegno assunto di procedere con il rinnovo della RSU nelle Fondazioni ex IPAB; un percorso questo non semplice perché implica l’accordo aziendale. Abbiamo eletto le RSU alla Fondazione Benefattori cremaschi con un’intesa unitaria che oltre a prevedere l’elezione di tutti i componenti, mantiene le agibilità sindacali della pubblica Amministrazione. Analoga intesa è stata firmata alla fondazione Vezzoli di Romanengo dove eleggeremo le RSU il 3 marzo 2014 ed al Caimi di Vailate.

L’impegno è quello di proseguire nelle altre fondazioni ex IPAB della Provincia.

Il tesseramento ed il bilancio della nostra categoria.

L’andamento del tesseramento è proseguito con l’incremento degli iscritti fino alla punta massima del dicembre 2012 dove abbiamo raggiunto i 3184 iscritti. Un dato che ha visto una lieve flessione al dicembre 2013 per effetto della messa in cassa integrazione dei 177 lavoratori e lavoratrici della Coop. Alternativa di Crema.

Il risanamento economico ed il suo consolidamento è proseguito. Nonostante la stretta sulle agibilità sindacali imposta da Brunetta e la presenza, negli ultimi quattro mesi del 2013, di due Segretari in Legge 300, il bilancio ci ha permesso negli ultimi quattro anni di costituire fondi di

accantonamento e di destinare risorse economiche per finanziare e supportare progetti ed associazioni del territorio (una realtà per ciascun distretto all'anno) .

La formazione e la ricerca.

Grazie al piano formativo predisposto in questi anni dalla FP CGIL Lombardia, gli eventi formativi sono stati molteplici:

- “ io mi candido” ha coinvolto tutti i nostri delegati di aziende Pubbliche e Private dove abbiamo rinnovato le RSU;
- la contrattazione nelle Cooperative Sociali;
- tre seminari di approfondimento sulla normativa nella P.A ;
- la lettura delle buste paga;
- i social network

A questi aggiungiamo il corso sulla Conciliazione organizzato dalla CGIL di Cremona e il corso per il gruppo dirigente FP CGIL di Cremona. E' nostra intenzione proseguire nell'investimento della formazione sia per i dirigenti sindacali sia per i nostri delegati chiamati a fare i conti con materie e contesti sempre più complessi

Progetto coordinamento RLS sicurezza nei luoghi di lavoro.

Oggi abbiamo qui con noi come delegati al congresso e come invitati molti nostri Rappresentanti della Sicurezza (RLS). Già nel 2010 ci eravamo prefissati l'obiettivo di mettere in rete i nostri RLS ma non siamo riusciti a realizzarlo.

La materia della sicurezza nei luoghi di lavori deve diventare una nostra priorità. Ce lo impongono il permanere in servizio di molti operatori per effetto della Riforma Previdenziale Monti/Fornero, ce lo impongono l' aumento delle limitazioni fisiche certificate, ce lo impongono i primi licenziamenti per inidoneità al servizio ed il numero di malattie professionali troppo spesso sottovalutate.

Per questo motivo la nostra categoria ha deciso di invitare in modo permanente ai nostri CD gli RLS delle Aziende più grandi di ciascun distretto e di aderire al progetto che dopo il mio intervento presenterà Zilioli.

Cooperative Sociali un comparto su cui investire.

Già nel congresso del 2010 avevamo evidenziato che il comparto delle cooperative Sociali doveva rappresentare una nostra priorità.

Un obiettivo questo non completamente raggiunto anche per l'uscita dalla Segreteria del compagno a cui era stato assegnato l'incarico politico della contrattazione.

Con noi oggi abbiamo 6 delegate al congresso del comparto Cooperative Sociali fra: Valentina, giovane, laureata e precaria che si occupa di assistenza a bambini disabili (SAP), Pina e Lorella,

dipendenti del Comune di Sesto ed Uniti fino al 31 dicembre 2013 ed oggi dipendenti di una cooperativa sociale a seguito della decisione del Comune di cedere la gestione della Casa di Riposo. Con noi oggi anche Letizia e Giovanna dipendenti di una cooperativa di Rivolta d'Adda e Filomena dipendente della cooperativa che gestisce la casa di riposo di Piadena.

Anche nella nostra provincia le cooperative sociali assumono un ruolo importante sia nell'erogazione dei servizi, sia a livello occupazionale.

In particolare il settore socio sanitario ha visto in questi anni nella nostra regione e nel nostro territorio profonde trasformazioni. La legislazione lombarda ha infatti determinato un continuo arretramento del pubblico dal suo ruolo di erogatore di servizi - in particolare socio-sanitari e no coore-.

Questo a fronte di una domanda di servizi socio-sanitari in progressivo aumento stante l'invecchiamento della popolazione ed il cambiamento del modello familiare non sempre in grado di far fronte all'accudimento di persone anziane e disabili.

A questo si è poi aggiunta l'idea che la sostenibilità economica delle strutture pubbliche e private che erogano assistenza ad anziani e disabili – penso alle Fondazioni ex IPAB della nostra provincia, sia perseguibile solo attraverso l'abbassamento del costo del lavoro. In Provincia di Cremona abbiamo Fondazioni di piccole dimensioni come l'Ospedale dei Poveri di Pandino e di grandi dimensioni come la Fondazione di Sospiro che hanno assegnato interi nuclei di assistenza alle cooperative sociali.

Le attività svolte oggi nel nostro territorio dalle cooperative sociali all'interno di un mercato che oserei definire quasi “senza regole” sono molteplici: assistenza ad anziani e disabili in struttura o a domicilio (SAD ADI e SAP), scuole materne e nidi, servizi di ristorazione e di sanificazione ambientale, servizi di igiene ambientali.

Nonostante la sottoscrizione con le centrali cooperative dell'accordo territoriale “protocollo etico”, assistiamo ancora a capitolati di appalto che non indicano il corretto costo del lavoro e garanzie a tutela della sicurezza degli operatori.

La modalità di pagamento delle prestazioni mediante voucher e buoni fortemente voluta da Regione Lombardia in nome della libera scelta del cittadino, i vincoli economici imposti alle pubbliche amministrazioni oltre ad altri effetti prodotti dalla crisi economica che stiamo vivendo nel nostro Paese (diminuzione delle nascite e aumento della disoccupazione femminile), sta determinando pesanti ricadute sui livelli occupazionali.

Molte imprese ci rappresentano infatti la difficoltà ad assumere personale a tempo indeterminato a fronte di una così alta variabilità del numero di utenti. Altre ci chiamano per l'attivazione di accordi di cassa in deroga. Alcune chiudono.

Siamo consapevoli che le cooperative e le imprese sociali del territorio sono attori importanti ed indispensabili per il ruolo che esercitano e per i molteplici servizi che offrono al welfare territoriale.

Il numero di imprese, addetti e produttività ci impone di considerare questo comparto una parte essenziale dell'economia del nostro territorio.

Il prossimo CD della FP CGIL di Cremona se lo voterete, confermerà la presenza di componenti delle Coop Sociali.

Abbiamo inoltre previsto:

- di attivare lo sportello di ascolto mediante l'attivazione di una collaborazione volontaria ed in collaborazione con l'Ufficio vertenze a fronte delle numerose situazione vertenziali e di confermare la collaborazione del compagno Martini presso la Camera del Lavoro di Crema;
- di assegnare la titolarità della contrattazione nelle cooperative presenti nelle nostre Aziende, Enti, Fondazioni ex IPAB in capo al segretario/ Funzionario che ha la responsabilità politica della trattativa in quell'Azienda convinti che la riunificazione del mondo del lavoro debba partire anche dal nostro modello organizzativo.

Alla Segreteria Regionale della FP CGIL chiedo di continuare a rappresentare la complessità di questo settore ai tavoli Regionali Sanità e famiglia.

Alla Camera del Lavoro di Cremona chiediamo di proseguire il confronto avviato con il terzo settore (volontariato e cooperazione) sapendo delle difficoltà a partire dalla nostra convinzione che la governance deve rimanere pubblica.

Agli **amici di CISL e UIL**, che ringrazio per la loro presenza, sollecito il confronto puntuale e costante anche e soprattutto a seguito della loro nuova organizzazione. La nostra storia in provincia di Cremona è sempre stata caratterizzata da una forte unitarietà. Certo ci sono stati momenti complicati penso in particolare agli accordi separati prima nei Ministeri poi in ARIS RSA, intese che hanno inevitabilmente determinato tensioni fra i gruppi dirigenti oltre che fra delegati e lavoratori. Per questo auspico l'estensione del recente accordo sulla rappresentanza ai nostri comparti.

A breve ci aspetta un importante appuntamento: la presentazione nei posti di lavoro pubblici e nelle Fondazioni ex IPAB della piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL nella P.A.

A questo aggiungo che dovremo proseguire con le intese aziendali per le elezioni delle RSU nelle Fondazioni ex IPAB e per l'estensione della previdenza complementare anche in questi ambiti.

Conclusioni

Cari delegate e delegati, alla fine di questo congresso sarete chiamati ad eleggere il nuovo Comitato Direttivo della FP CGIL di Cremona che eleggerà il Segretario Generale e la Segreteria.

Anche noi abbiamo voluto organizzare un congresso “ sobrio” e poco dispendioso.

Abbiamo ridotto il numero di delegati da 80 circa del 2010 a 64 nel 2014, proporremo un CD invariato nei numeri (già ridotto nel 2010) ma rappresentativo di tutti i nostri comparti, delle diverse professionalità e rispettoso della norma anti discriminatoria (50% donne e 50% uomini).

Saremo anche chiamati ad assumere il documento politico e ad eleggere i delegati ai congressi delle istanze superiori – CGIL di Cremona e FP CGIL Lombardia-.

Carissimi, il lavoro che spetterà al nuovo gruppo dirigente a partire dalla nuova Segreteria FP CGIL non sarà semplice.

La situazione del Paese e la situazione territoriale ci presentano quotidianamente nuove sfide. Penso al riordino del sistema socio sanitario che ci vedrà ancora impegnati nella battaglia a tutela del patrimonio di strutture e di professionalità che abbiamo in provincia di Cremona nel comparto socio assistenziale, penso al riordino della rete ospedaliera pubblica e privata. Penso al riassetto istituzionale che interesserà l’Ente Provincia e i tanti Comuni del nostro territorio.

Questo è il mio secondo congresso in FP CGIL, una categoria impegnativa ma molto importante: noi siamo chi rappresenta le donne e gli uomini che garantiscono i diritti di cittadinanza nel nostro Paese. Gli operatori, che nonostante mille difficoltà svolgono un lavoro prezioso perché rivolto agli altri.

Nonostante il momento complicato sono certa che potremo continuare a contare sulla straordinaria ricchezza che voi, delegati ed RLS nei posti di lavoro rappresentate per la FP CGIL, per tutta la nostra organizzazione.

A voi in primis il mio ringraziamento per il prezioso lavoro che svolgete.

Grazie a tutti, delegate e delegati, e grazie di cuore alla Segreteria uscente Sabrina, Teresa, Cesare e Giorgio.

Grazie ai collaboratori volontari, Lauro, Mario, Daniele e Gianvittorio, alla Camera del Lavoro di Cremona e alla nostra Segreteria Regionale che hanno saputo concretamente supportarci e sopportarci in questi 4 anni.

Un ringraziamento a Tiziana, addetta stampa della Segreteria FP CGIL Lombardia per il prezioso lavoro che svolge. Un lavoro che dà voce ai territori della nostra Regione.

Ed infine un ringraziamento a Debora, la giovane grafica che ha creato le immagini del nostro congresso.

Buon congresso a tutti

Monica