

**“Nessuno è nato odiando qualcun altro per il colore della pelle,
o il suo ambiente sociale, o la sua religione.
Le persone odiano perché hanno imparato ad odiare,
e se possono imparare ad odiare
possono anche imparare ad amare,
perché l'amore arriva in modo più naturale
nel cuore umano che il suo opposto.”
Nelson Mandela**

**IX CONGRESSO DELLA FP CGIL DI CREMONA
18 OTTOBRE 2018**

**RELAZIONE INTRODUTTIVA DI
SABRINA NEGRI SEGRETARIO GENERALE**

Benvenuti al IX Congresso della FP CGIL di Cremona, grazie a tutti voi che siete presenti: ai nostri ospiti i SG di FP CISL Asse del PO e UIL FPL, al Dg D.ssa Paola Rago e alla Vice Presidente Francesca Gualtieri della Fondazione Ospedale della Carità di Casalbuttano che ha messo a nostra disposizione la struttura, a Marco Pedretti Segretario Generale della Camera del Lavoro di Cremona, a Manuela Vanoli Segretaria Generale FP CGIL Lombardia, a tutte le delegate e i delegati.

Nel mio primo Congresso da Segretario Generale, durante questa fondamentale occasione d'incontro di cammino insieme, ho voluto, attraverso le citazioni riportate, richiamare i nostri valori: solidarietà, accoglienza e integrazione.

Un richiamo nella speranza che il Paese democratico e antifascista in cui sono cresciuta non perda la memoria, e che la nostra generazione, citando Martin Luther King, non debba pentirsi solo per le parole e le azioni odiose delle persone cattive, ma per lo spaventoso silenzio delle persone buone.

Il percorso congressuale si sta svolgendo in un contesto determinato da una politica che, negli ultimi anni, non ha voluto ascoltare l'allarme della CGIL circa il declino del nostro Paese causato dal ciclo economico generato dalla crisi.

I Governi che si sono succeduti hanno proseguito con politiche di austerità, sono ricorsi al Jobs Act per limitare diritti, tutele e costo del lavoro.

La consultazione straordinaria delle iscritte e degli iscritti sulla **Carta dei Diritti del Lavoro**, la raccolta delle firme per i tre referendum abrogativi per la reintroduzione dell' art. 18, l' abolizione dei Voucher e l'introduzione della responsabilità in solido negli appalti sono state la nostra risposta.

Un messaggio forte a cui la Categoria ha contribuito attraverso il lavoro, convinto, di raccolta delle firme e loro certificazione grazie alla disponibilità dei nostri delegati degli Enti locali.

Con queste iniziative abbiamo dimostrato i nostri valori, la nostra identità; siamo stati in grado di valorizzare la nostra capacità di entrare nel merito delle questioni prendendole in esame, proponendo soluzioni concrete.

Abbiamo agito politiche sindacali in autonomia verso le condotte dei diversi Governi.

Oggi assistiamo alle controversie sulle proposte di misure propagandate come opportunità di rilancio della nostra economia: reddito di cittadinanza, modalità di pensionamento anticipato non chiare (parrebbe che la quota 100 favorirebbe chi ha iniziato a versare i contributi tra i 22 e i 26 anni, che, volendo, potrebbe uscire in anticipo dal lavoro, con un taglio dell'assegno sino al 25%), flat tax.

Il vero problema è la creazione del lavoro, le politiche di sussistenza non rappresentano un ragionamento in prospettiva. Noi pensiamo che la cittadinanza è fondata sul lavoro.

Per creare lavoro servono investimenti:

- pubblici, sulla formazione, sulle infrastrutture, sulla ricerca e anche sui Centri per l'impiego e sulle politiche attive;
- privati, fatti da imprenditori di fatto che rischiano, investono e creano; imprenditori che non rischiano con i soldi pubblici.

La CGIL ha svolto e svolge un ruolo da protagonista nella richiesta di superamento strutturale della legge Monti-Fornero, attraverso la definizione di una riforma organica della previdenza, sostenibile ed equa per tutte le generazioni, che ponga al centro temi cruciali come il riconoscimento del lavoro delle donne, del lavoro di cura e dell'estensione della platea dei lavori riconosciuti gravosi; senza dimenticare i temi della flessibilità in uscita, con la possibilità di andare in pensione a 62 anni, il superamento dell'attuale meccanismo che lega l'età di pensione all'aspettativa di vita e, la questione decisiva della pensione contributiva di garanzia per chi, come i più giovani ma non solo, ha una carriera lavorativa discontinua o con bassi contributi.

Per noi non sono sufficienti i parziali aggiustamenti anticipati dal Governo.

Nelle note di aggiornamento al DEF sono assenti interventi per lo sviluppo, per l'accrescimento di nuove opportunità di lavoro.

Invece d'introdurre strumenti utili a combattere l'evasione fiscale, (il risultato di una ricerca pubblicata sul sito del Senato stima un valore complessivo tra i 124,5 e i 132,1 miliardi di euro), si pensa all'ennesimo condono fiscale.

Chi paga il conto?

Prosegue il solito paradigma: aumento del divario fra ricchi e meno abbienti, mancherà in concreto il danaro necessario per pagare servizi, ospedali, scuole (welfare state) si estenderanno le privatizzazioni.

L'inquietudine è data dalla mancata previsione di risorse:

- per la fase contrattuale 2019/2021;
- a favore di un piano straordinario di assunzioni di giovani nelle pubbliche amministrazioni (l'analisi del Conto annuale dello Stato dimostra che il sistema è al collasso, per mantenere almeno l'attuale livello dei servizi e delle prestazioni è necessario assumere nei prossimi 3-6 anni 550.000 lavoratrici e lavoratori).

Il valore dell'indipendenza della CGIL si traduce nel primo documento congressuale "IL LAVORO E", a cui la FP CGIL di Cremona aderisce, che è basato sui fondamenti di uguaglianza, sviluppo, diritti e cittadinanza, solidarietà e democrazia.

Contemplando un modello di sviluppo in rispetto della sostenibilità ambientale, economica, sociale e territoriale che vede il ruolo e l'efficacia della Pubblica Amministrazione, nella gestione diretta dei servizi, come elemento di valore e di garanzia.

A Cremona abbiamo coinvolto gli iscritti organizzando 108 assemblee; hanno votato in 1375 esprimendo una netta approvazione (99,49%) per il documento "IL LAVORO E".

La discussione ha espresso l'esigenza di dare dignità all'erogazione del servizio pubblico la cui qualità parte dalla valorizzazione di chi vi opera riconoscendone giuste retribuzioni e qualità del lavoro.

Con l'applicazione della Legge Regionale 23 del 2015 "Evoluzione del sistema socio-sanitario Lombardo" i cittadini Lombardi, a partire dal 1 gennaio 2016, hanno dovuto prendere dimestichezza con nuove sigle. Le vecchie Asl sono state sostituite dalle nuove **Agenzie di Tutela della Salute**. Hanno iniziato a funzionare le Asst, **Aziende Socio Sanitarie Territoriali**, che ricomprendono in un'unica realtà le attività ospedaliere e i servizi sanitari e socio-sanitari territoriali. Questi i primi e più evidenti frutti della **riforma** socio-sanitaria che, dalla pubblicazione del cosiddetto "**Libro bianco di Maroni**" ha portato all'approvazione, nel mese di agosto, della legge regionale 23/2015. All'insieme dei soggetti che oggi assicurano le risposte ai bisogni sociali è stato richiesto un grande sforzo per interpretare e adeguarsi a quanto previsto da questa legge.

Le affermazioni del Libro bianco di Maroni riassumevano un obiettivo nello slogan "Dalla cura al prendersi cura", che intendeva superare la frammentazione degli interventi, promuovere la presa in carico delle persone con fragilità e definire una chiara azione di regia per rispondere ai bisogni delle persone, rendendo necessario il ruolo dei Comuni.

Nel complesso la legge 23/2015 appare come una riforma che, nei principi promuove l'integrazione fra interventi sanitari, socio-sanitari e sociale, ma che nei fatti rafforza la predominanza dell'approccio sanitario e del centralismo regionale a scapito del protagonismo dei territori e della libera iniziativa dei cittadini e delle loro organizzazioni.

La novità più rilevante è la trasformazione delle Asl in Ats e delle aziende ospedaliere in Asst. Questi cambiamenti organizzativi hanno assorbito negli scorsi due anni molte energie e risorse, a scapito dell'attenzione alla qualità dei servizi offerti. Salta poi immediatamente all'occhio come i principi fondamentali del cosiddetto "modello di welfare lombardo" (libera scelta, parità pubblico-privato, concorrenza tra enti erogatori) vengano confermati e, in buona misura, estremizzati, attraverso una netta separazione tra le funzioni di "Programmazione, Acquisto e Controllo" (in capo alle nuove Ats) e quelle di erogazione (attribuite alle Asst e alle Unità di offerta socio-sanitarie).

La scelta dell'allargamento territoriale delle nuove Ats, 8 rispetto alle 15 precedenti Asl, ha reso più distanti i luoghi della pianificazione degli interventi dai contesti di vita delle persone, quindi più complesso generare flussi di informazione e occasioni di confronto fra decisori e cittadini.

Al centro la Regione, è confermato un forte centralismo regionale. Il confronto e l'integrazione tra l'azione sociale dei Comuni e quella sanitaria e sociosanitaria della Regione sono previsti in modo specifico solo a livello territoriale. Quindi i Comuni giocano un ruolo di dipendenza dal livello regionale.

La principale novità in termini di contenuto è la chiara scelta di promuovere un sistema di welfare capace di meglio affiancarsi alle persone che necessitano, oltre che di interventi di sanità acuta, anche di servizi di carattere sociosanitario. Tuttavia appare evidente il rischio di poca chiarezza sui compiti e le responsabilità di ciascun attore e quello di un'inerzia del funzionamento degli operatori e dei servizi.

La Legge Regionale in che misura promuoverà un welfare capace di rispondere al diritto alla salute dei cittadini lombardi, perseguendo inclusione e coesione sociale?

L'impianto storico della politica sociosanitaria regionale prevedeva un forte investimento di energie e attenzione nel terzo settore, tanto nella fase di programmazione che in quella di erogazione. Il nuovo assetto non conferma questa scelta. Emblematico il passaggio che riguarda le funzioni della Regione per favorire la crescita dei soggetti erogatori "appartenenti anche al terzo settore". Un approccio che guarda con interesse alle realtà di terzo settore solo quando queste si dimostrino efficienti nell'erogazione dei servizi e delle prestazioni (permettendo un risparmio di spesa) e non come espressione della società civile per costruire nuove forme di relazione e di intervento sociale. Una visione di cui si trova ampia conferma anche laddove si intenderebbe valorizzare il ruolo del volontariato, non certo come "espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo" (articolo 1 legge 266/1991) ma come semplice "funzione complementare e ausiliare al Servizi Sociosanitario Lombardo, finalizzata al raggiungimento e consolidamento della buona qualità

dell'efficienza, dell'appropriatezza e dell'umanizzazione dei servizi sanitari e sociosanitari (...)"

Pur nella chiarezza che nel terzo settore le problematiche sono diverse quando si parla di imprese sociali e di volontariato, che oggi stanno evolvendo assumendo un ruolo complementare nel welfare; in rispetto delle priorità previste per legge, dobbiamo porci l'obiettivo di rappresentare maggiormente questo mondo valorizzandone le risorse.

Avendo ben presente la problematica dell' utilizzo distorto del volontariato; laddove viene esercitato in modo corretto migliora la qualità della vita delle persone.

E' con quest'ottica che noi dobbiamo raccogliere la sfida costruendo un percorso di avvicinamento e di confronto.

A fronte dei principi enunciati circa la necessità di spostare l'attenzione dall'ospedale al territorio, la riforma non ha definito gli strumenti di governo "periferici": i distretti, infatti, perdono la funzione di coordinamento della rete dei servizi e diventano molto grandi; la collaborazione con i Comuni e la valorizzazione delle comunità locali appare marginalizzata; a colui che dovrebbe essere l'attore territoriale di cerniera, il medico di famiglia, non viene attribuito un ruolo preciso, senza definire se dipenda dall'ATS o dall'ASST. Mentre la riforma attribuisce alle ASST l'obiettivo di costruire reti integrate per la presa in carico delle cronicità e nell'area materno infantile, non attribuisce alle stesse ASST gli strumenti necessari per attuare tale coordinamento: le leve di governo che sarebbero necessarie accreditamenti e contratti con tutti gli erogatori, pubblici e privati, sanitari e sociali sono infatti attribuite alle ATS, peraltro "agenzie della Regione" e non "aziende", quindi con un forte accentramento regionale.

Gli erogatori privati non hanno visto, sino ad oggi e prima della DGR sul Governo della Domanda, cambiamenti sostanziali.

La riforma infatti, riconfermando con poche parole la loro importanza irrinunciabile e determinante nel contesto lombardo, non pone nuovi vincoli né varia i criteri di riferimento.

All'interno delle strutture private pertanto le attività stanno continuando come prima e gli enti più attenti e lungimiranti, nel rispetto di quanto la legge di riordino lascia intendere e in assenza di indicazioni più precise, hanno iniziato da tempo ad avviare spontaneamente raccordi ufficiosi con altri enti al fine di costruire proprie reti: ospedali con consultori o strutture riabilitative, poliambulatori con gruppi di Medici di Medicina Generale (MMG) in sperimentazione CReG, enti erogatori di prestazioni in Assistenza Domiciliare con le strutture residenziali per anziani. Sull'altro fronte, le ATS e le ASST continuano invece a vivere una fase particolarmente critica e conflittuale che, se accettabile nel momento della transizione in quanto inevitabile e "fisiologica", si sta protraendo senza lasciar intravedere vie d'uscita in tempi brevi: peraltro, si tratta di un passaggio che coinvolge contemporaneamente migliaia di operatori che transitano, da un ente all'altro, in contemporanea ad accorpamenti divisioni territoriali ed a ripartizioni ricomposizioni di compiti e funzioni. In tale contesto, l'inclinazione dei cittadini verso gli ospedali privati, particolarmente attraenti ed efficienti, aumenta mentre cala verso gli ospedali pubblici. Per il momento quindi, permangono numerose aree grigie. Quale ruolo ai MMG e da chi dipendono? Quale integrazione con i servizi dei comuni e quale rapporto con le comunità locali? Quali connessioni tra erogatori pubblici e privati? Con quale forza le ASST possono/devono attivare proprie reti e in quale rapporto con le eventuali reti attivate da erogatori privati?

Per quanto riguarda il nostro territorio, le Province di Cremona e Mantova sono state ricomprese in un'unica Agenzia di Tutela della Salute (ATS Valpadana), in sostituzione delle rispettive ASL; si sono istituite le ASST Cremona e Crema, ognuna delle quali con una propria Direzione e dotate di un polo ospedaliero e di un polo territoriale con il compito di favorire l'integrazione dei servizi socio-sanitari con quelli socio assistenziali.

Di fatto si è mantenuta una frammentazione del territorio a discapito della zona periferica più a sud della Regione, l'area Casalasco-Viadanese.

Territorio di confine rappresentata dall' Ospedale Oglio Po per acuti per il quale sarebbe necessario investire sulle professionalità e sulle tecnologie, sia per continuare a garantire una risposta espressa dal fabbisogno di quella

popolazione sia per evitare la migrazione dei pazienti verso la competitiva rete ospedaliera dell'Emilia Romagna.

Struttura che è servita da palcoscenico alla politica in previsione delle elezioni del Governo Regionale che si sono tenute il 4 marzo 2018.

Abbiamo visto sfilare l'ex Governatore Maroni, i vari consiglieri della zona; abbiamo ascoltato mille proclami, promesse d'investimento e di rilancio del Presidio Ospedaliero Oglio Po. Promesse che, garantito il risultato elettorale, si sono concretizzate in un primo provvedimento: LA CHIUSURA DEL PUNTO NASCITE.

Dal 2014, periodo a cui risalgono le prime segnalazioni, abbiamo costantemente sollecitato sia le Direzioni Generali che si sono susseguite sia gli Amministratori Locali al fine di contrastare il depotenziamento del Presidio ospedaliero Oglio Po con particolare preoccupazione per il Punto Nascite;

abbiamo esplicitato con forza quanto la chiusura del punto nascite, per disposizione Regionale, rappresenta un grave fallimento delle azioni della politica territoriale e della ASST Cremona con una inevitabile ricaduta sui cittadini del territorio Casalasco Viadanese;

abbiamo organizzato unitariamente, insieme a CGIL, CISL, UIL Confederali ed alle rispettive categorie dei pensionati, mobilitazioni, presidi;

abbiamo richiesto ed ottenuto un incontro con l'Assessore Gallera a cui abbiamo consegnato una nostra proposta di strategia da adottare per scongiurarne la chiusura..... Non è bastato! Oramai la decisione era stata assunta senza possibilità di riconsiderazioni, probabilmente una scelta già in cantiere durante la fase di promesse elettorali.

Non abbassiamo la guardia! Le donne e le mamme di quell'ambito devono poter contare su servizi in grado di dare risposte, pretenderemo il radicamento ed il potenziamento di Consultori Familiari pubblici, laici.

Il mondo socio assistenziale (RSA) nel territorio Cremonese impiega migliaia di persone, pari all'entità di un polo industriale.

Sono presenti 30 strutture di cui una ente strumentale del Comune di Cremona e una non contrattualizzata nel Comune di Capralba.

L'evento organizzato dello scorso 5 ottobre, frutto di un importante lavoro di raccolta dati che ha permesso l'analisi dell'offerta, è stato occasione di grande visibilità delle Fondazioni che rappresentano un patrimonio della Provincia.

Il contributo unitario delle categorie della Funzione Pubblica ha permesso di precisare alcuni aspetti:

in seguito alla Legge Regionale 1 del 2003 le allora IPAB della Provincia di Cremona hanno adottato la scelta della privatizzazione.

Le 5 ex IPAB di ispirazione cattolica che per prime hanno proceduto alla privatizzazione, anticipando così la Legge Regionale, hanno scelto di applicare un contratto di sanità privata e, a seguito delle numerose iniziative di lotta del Sindacato Cremonese, hanno anche sottoscritto un accordo integrativo interaziendale che ha garantito condizioni di miglior favore; le rimanenti, rispettando i contenuti della Legge, hanno mantenuto i CCNL di natura pubblica.

Per un lungo periodo, grazie ad un costante proficuo confronto fra le parti datoriali e il sindacato, il territorio Cremonese si è contraddistinto in materia di:

- riconoscimento di diritti e tutele di un mondo di lavoratori che ha favorito l'erogazione di servizi di primordine alla cittadinanza;
- adeguatezza della risposta ai bisogni di efficienza economica,

Ad un certo punto, cavalcando la teoria della non sostenibilità nel settore, del mantenimento di CCNL pubblici, alcune strutture hanno deciso d'interrompere questo confronto scegliendo di percorrere la strada più semplice agendo una speculazione sul costo del lavoro.

Ciò ha determinato un dumping contrattuale crescente, tanto che in stesse Fondazioni sono presenti lavoratori le cui prestazioni professionali sono riconosciute diversamente sia economicamente sia sul piano dei diritti.

L'obiettivo del sindacato di categoria si fonda su un principio semplice: stesso lavoro, stesso salario, stessi diritti.

Principio che può tradursi con la sottoscrizione dei contratti del terzo settore e della sanità privata prendendo come riferimento normativo ed economico il CCNL del Pubblico Impiego.

Non è l'applicazione di un CCNL al ribasso che garantirà la tenuta di questo settore, perché la differenza la fanno un buon approccio gestionale, un dialogo aperto con il sindacato che ha sempre accettato ogni sfida, rivendicando un clima di lealtà e trasparenza, non tollerando scorciatoie e spinte associative sulle spalle dei lavoratori.

Il tavolo Nazionale relativo al primo contratto privatistico applicato in provincia di Cremona (ARIS/AIOP), vede oggi una trattativa incentrata sull'unificazione delle due parti datoriali. Un rinnovo contrattuale che da troppi anni i lavoratori stanno aspettando; una trattativa, quindi, per la quale è necessario imprimere un'accelerazione.

In un clima di preoccupazione per la tenuta economica, per la perdita di associati e per la fuga di professionisti verso i contratti pubblici, la giusta rivendicazione nei confronti dei Sistemi Sanitari Regionali affinché si ottenga la corretta remunerazione dei servizi erogati, deve essere intrapresa attraverso un'azione sinergica col sindacato.

Torniamo alle caratteristiche del personale, sono soprattutto donne, non giovani, il cui impegno prosegue oltre il lavoro nella cura della famiglia, dei figli e sovente dei genitori anziani.

Attraverso la contrattazione Aziendale osserviamo un contesto di inadeguata valorizzazione dei lavoratori, costante incremento di limitazioni fisiche certificate dal medico competente oltre che di patologie oncologiche.

Condizioni che, nella convinzione che il benessere degli utenti è strettamente correlato al benessere lavorativo, pretenderebbero la possibilità di poter conciliare tempi di vita e tempi di lavoro; un'organizzazione del lavoro che possa garantire recupero psico fisico;

L'organizzazione è il tema centrale che parte dalla necessità di reperire personale al quale è chiesta alta professionalità, in grado di far fronte ad

interventi sociosanitari che si connotino nella logica dell'integrazione e, in prevalenza del sociale, di personalizzazione.

Elementi fondamentali sono:

- **organici adeguati** - rivedendo la definizione degli standard del personale
- **turni di lavoro sostenibili** - a fronte di attività usuranti
- **carichi di lavoro** - la definizione corretta dovrebbe essere uno strumento indispensabile per stabilire le dotazioni organiche adeguate e rendere più uniformi condizioni di lavoro quindi di prestazioni erogate.

Il concetto di benessere organizzativo dovrebbe essere il pilastro centrale e la leva su cui ogni organizzazione dovrebbe investire, soprattutto, per affrontare al meglio un percorso di cambiamento.

L'obiettivo è di garantire un 'ambiente sicuro, sereno e rispettoso della dignità del lavoratore, volto a valorizzare il personale come risorsa strategica.

Dato il contesto di erogazione di servizi pubblici e di gestione di patrimoni pubblici che sopravvivono grazie al finanziamento in parte del SSR e in parte dalle quote corrisposte dagli utenti, riteniamo imprescindibile il ruolo degli EE.LL.

Fin dalla Legge Regionale di riordino, il ruolo degli EE.LL. Era stato delineato come vincolante nella scelta tra mantenimento dello stato giuridico pubblico e la privatizzazione.

Abbiamo assistito al progressivo allontanamento della politica subito dopo l'espletamento del compito di nomina dell'organo politico amministrativo delle Fondazioni, determinando la mancanza di controllo e verifica circa l'effettiva attività compiuta in rispondenza dei bisogni del territorio e dei lavoratori coinvolti.

Un'ulteriore assunzione di responsabilità deve essere rappresentata dalla volontà di nominare amministratori, con conoscenze e competenze specifiche nel gestire, che sappiano tracciare gli obiettivi a cui figure preposte sia direttive sia professionali tenderanno, attuando delle strategie di cui saranno i primi responsabili.

Il D.to L.vo 23/2001 dispone come criterio di accreditamento la separazione tra chi dà l'indirizzo e chi lo realizza.

Anche nel nostro territorio, i fatti dimostrano che il confronto con amministratori che adottano un approccio padronale, non rispettando i principi del Decreto, risulta complicato e poco proficuo.

Quindi, la capacità gestionale è la nuova sfida.

Alla luce delle considerazioni sull'organizzazione del lavoro, vi sono due evidenze:

- il mondo dei professionisti richiesti in questa realtà è complesso ed in grado di affrontare qualsiasi prova;
- manca una certezza sulla pianificazione degli interventi in funzione dei bisogni espressi e soprattutto viene a mancare nei confronti di professionisti che vengono impiegati in sperimentazioni erogative di cui non si conosce il futuro (cure intermedie, rsa aperta, presa in carico del cronico).

Il sistema delle autonomie locali ha vissuto anni di grande incertezza, con riforme di assetti istituzionali fatte dando per scontato l'esito positivo del referendum costituzionale del 4 dicembre 2016. Ne è conseguita l'erosione delle competenze e il blocco delle assunzioni.

L'Ente Provincia di Cremona, a seguito della Legge di stabilità, si è svuotato di competenze e di professionalità.

E' stato ridotto di circa il 50% il numero del personale, un taglio lineare a cui non è seguita una reale programmazione. Così la nostra realtà è stata ulteriormente impoverita di un assetto istituzionale amministrativo.

I processi di fusioni, gestioni associate e unione dei comuni (16 in provincia di Cremona), sono gestiti secondo le opportunità dei singoli amministratori. Senza una regia comune in grado di immaginare un organizzazione dei servizi che garantiscano livelli uguali su territori più ampi, scaricando nuove attività su un minor numero di personale.

La nostra attenzione verso la riduzione del precariato, le stabilizzazioni e la battaglia per le assunzioni ha visto una sua prima realizzazione grazie all'accordo (fra i primi in Italia) che abbiamo sottoscritto con il Comune di Cremona secondo quanto previsto dal Dto Lvo n. 75 del 25 maggio 2017 sul tema delle stabilizzazioni. L'accordo ha riguardato 35 lavoratori precari che operano alle Politiche educative e Sociali. Ma la nostra capacità negoziale non si riduce a questi temi. Da anni ci occupiamo di Sistemi di misurazione e valutazione della performance nella PA, in seguito alla nostra adesione ad un progetto di FP CGIL Regionale in collaborazione con l' Ateneo di Padova, che ha previsto il coinvolgimento dei componenti RSU del Comune di Cremona, abbiamo sottoposto all'Amministrazione una piattaforma su performance e valutazioni dei dipendenti. Su questa partita riteniamo si debba giocare un ruolo da protagonisti ed il rinnovo del CCNL Enti Locali ci offre gli strumenti.

Le aziende del comparto **Igiene Ambientale**, nella Provincia di Cremona, rispecchiano la situazione nazionale che vede l'aggregazione di più territori in società grosse, da noi è presente Linea Gestioni che fa parte di LGH, Azienda che è entrata nella sfera d'influenza con A2A. Attualmente il rapporto fra le due società si chiama partnership, domani potrebbe realizzarsi una fusione.

Il capitolo delle relazioni sindacali è oggi in fase di revisione, resa necessaria dalle modifiche interne del gruppo e dalla sua crescente complessità.

L'azienda vuole armonizzare alcuni aspetti, ad esempio il servizio mensa.

Vuole rendersi compatibile con A2A per la futura fusione.

La nostra attenzione in queste fasi come sempre è massima, non solo a livello provinciale.

Come supporto a questa grossa realtà esiste una realtà più piccola.

Consorzio Sinergie che insieme a Linea Gestioni gestisce il servizio di raccolta a Cremona.

Questo è un consorzio di cooperative sociali il cui appalto è in scadenza a dicembre 2018.

L' impegno a favore di questi lavoratori è garantire l'applicazione delle tutele in caso di cambio di appalto.

Esistono altre realtà medio grosse, Casalasca Servizi e ASPM Soresina.

Entrambe vedono applicato il contratto igiene ambientale, con tutte le garanzie previste fra cui un sistema di assistenza integrativo FASDA e anche una previdenza complementare PREVIAMBIENTE.

In entrambe le realtà siamo l'unica forza sindacale presente.

La FP di Cremona in questo ambito svolge un ruolo prevalente grazie all'impegno del compagno Pirri che è: Coordinatore regionale in LGH nel comparto igiene ambientale, membro del comitato nazionale trattante per il rinnovo del CCNL Igiene Utilitalia e FISE; Coordinatore regionale per la Lombardia del Fondo di assistenza sanitaria integrativa dei dipendenti con contratto igiene ambientale "FASDA", competenze che hanno favorito l'organizzazione di momenti di approfondimento in diverse sedi territoriali.

L'importanza per la città di avere servizi che rappresentano lo Stato, i Ministeri (Giustizia, Inail, Ispettorato, ecc.) è indispensabile. La caratteristica di questo comparto è la centralizzazione delle trattative sindacali. La sostanza del rinnovo contrattuale rilancia la possibilità di agire una contrattazione integrativa rispondente alle peculiarità dei luoghi di lavoro.

Siamo arrivati a questo nostro congresso in una fase di eccezionale complessità, che ci ha visto impegnati in prove decisive per la nostra Categoria:

- la battaglia per i rinnovi contrattuali, impegno che non è terminato perché si apre la campagna per i rinnovi del triennio 2019/2021; perché dobbiamo rinnovare il contratto della Dirigenza Medica in Sanità Pubblica, i contratti in Sanità Privata e del Terzo settore;
- il rinnovo delle RSU in Igiene Ambientale e nella Pubblica Amministrazione in un clima di contrapposizione feroce e mistificatrice operata dai sindacati di base e corporativi.

Ma abbiamo raggiunto dei risultati importanti:

- i contratti attribuiscono alla contrattazione integrativa nuove importanti possibilità. Noi siamo pronti, stiamo predisponendo le piattaforme con le quali ci proponiamo di orientare il confronto;

- l'istituzione dell' organismo paritetico per l'innovazione oltre alla valorizzazione del ruolo delle RSU, permetteranno di cavalcare un tema a noi molto caro quello dell' organizzazione del lavoro;
- il risultato delle elezioni per il rinnovo delle RSU ha premiato il Sindacato Confederale Cremonese, la FP CGIL è stata riconfermata come primo sindacato cremonese della categoria;
- siamo stati in grado di reclutare e coinvolgere nuovi lavoratori, giovani che stanno dimostrando l'impegno e la volontà di svolgere attivamente il mandato che hanno ricevuto e per i quali intendiamo continuare a garantire momenti di formazione. Loro sono il nostro punto di riferimento, e loro ci chiedono unità, compattezza, convergenza!

Infine, nell'augurare un buon congresso a tutti, voglio ringraziare ed esprimere profonda stima ai miei compagni di brigata: Cesare, Maricla, Daniele e Giorgio. Grazie per il costante impegno, per la serietà con cui state svolgendo il vostro compito e soprattutto grazie per aver contribuito a creare un gruppo unito.

Grazie a Luca il cui contributo durante il rinnovo delle RSU è stato fondamentale e su cui intendiamo continuare a contare.

Grazie all'apparato tecnico della CGIL di Cremona, a Matteo che oggi è qui ad aiutarci, che accoglie le nostre richieste anche in quei periodi in cui siamo un po' nervosetti.

