

## XI CONGRESSO FP CGIL LOMBARDIA (Rezzato, 5-6 novembre 2018)

### **Relazione della segretaria generale Manuela Vanoli**

*(bozza non corretta)*

Care delegate e cari delegati,

Gentili ospiti ed invitati

Desidero per prima cosa ringraziar tutti voi a nome dell'intera segreteria della Funzione Pubblica CGIL Lombardia per essere qui con noi oggi.

Abbiamo attuato un percorso congressuale diverso dal solito, con l'obiettivo di arrivare alla presentazione di un documento che scaturisse da un dibattito più ampio e coinvolgente i nostri iscritti, attuando una fase pre congressuale di discussione su una proposta in tutte le assemblee generali, a tutti i livelli, per raccogliere contributi ed osservazioni da parte di lavoratrici e lavoratori.

Abbiamo condiviso, sostenuto e valorizzato questa nuova modalità di discussione e, nonostante fossimo nel periodo della campagna RSU, ci siamo tutti attivamente impegnati per il massimo coinvolgimento delle nostre delegate e delegati.

Da quel percorso sono scaturiti due documenti congressuali, che abbiamo discusso e fatto votare in più di 1000 assemblee, coinvolgendo più del 50% di nostre iscritte e iscritti, un risultato straordinario che si è potuto realizzare grazie all'impegno di tante compagne e compagni che ringraziamo.

Il documento: "Il Lavoro È", prima firmataria Susanna Camusso, ha raccolto il 96,24% dei consensi, mentre il documento "Riconquistiamo tutto", prima firmataria Eliana Como, ne ha raccolto il 3,76%.

Questa assemblea congressuale è il frutto di quel percorso.

Inizialmente composta da 186 delegati, dopo il dovuto riequilibrio di adeguamento al voto espresso sui documenti, risulta ora composta da 193 delegate e delegati per il 51% donne, ben al di sopra di quanto previsto statutariamente, e questo, in un'organizzazione che fa della parità di genere un valore ci deve rendere molto orgogliose e orgogliosi, pur sapendo che per raggiungerla è stata comunque resa vincolante, nel 1996, la norma antidiscriminatoria che stabilisce che nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 40%.

Il fatto che oggi ci siano molte donne ai vertici della nostra organizzazione è il risultato di una lunga storia complicata e spesso anche conflittuale delle donne nel sindacato.

Dalla data di nascita, il 1906, dovranno passare circa 80 anni prima che una donna, Donatella Turtura, sia chiamata da Luciano Lama a far parte della segreteria confederale.

Il documento "Il Lavoro È" contiene al suo interno moltissimo del contributo che la Funzione Pubblica, a livello nazionale, ha raccolto da quanto emerso a livello territoriale e ha poi consegnato alla Confederazione e alla commissione politica.

A partire dall'assoluta importanza di un rafforzamento del ruolo dei servizi pubblici, del valore del lavoro pubblico (e quando parlo di lavoro pubblico mi riferisco a tutti quei soggetti che operano per l'erogazione di servizi di pubblica utilità) necessario a dare attuazione alle previsioni costituzionali in tema di diritti sociali e di cittadinanza, perché solo attraverso l'esigibilità di quei diritti si possono contrastare le disuguaglianze.

Il contesto nel quale si svolge il nostro congresso, dalle assemblee di base ad oggi, è molto delicato e difficile per il nostro paese, ce lo siamo ripetuti più volte, e questo ci richiama ad un grande senso di responsabilità e di equilibrio.

Tra pochi mesi si svolgeranno le elezioni per il nuovo Parlamento europeo. Abbiamo spesso sottovalutato questo appuntamento, usandolo come metro di misura del consenso ai partiti politici nostrani. In realtà, la partita in gioco è molto più importante: in discussione c'è il futuro dell'Europa, cioè di un contesto che abbiamo spesso criticato – ed è criticabile – ma che ha rappresentato e rappresenta l'unico luogo dove si possono realizzare processi di integrazione sociale, percorsi di equità sociale, di crescita economica, di contrasto alla povertà e allo scoppio di nuovi conflitti.

Si stanno affermando in molti paesi europei, a partire dal nostro, forze politiche che, pur dichiarando il contrario, hanno l'obiettivo di affossare l'Europa, e cioè questa esperienza di integrazione. Dobbiamo contrastare queste politiche nel modo più netto ed efficace possibile. Non lo possiamo fare da soli, dobbiamo farlo con le altre forze sindacali presenti negli altri paesi europei. Per affermare un'Europa diversa, un'Europa sociale, inclusiva, solidale. Anche alla luce di uno scenario internazionale diventato sempre più aggressivo.

Le politiche di austerità attuate in questi anni si sono concretizzate in un progressiva riduzione di investimenti nei settori pubblici. Ma oggi un cambio di passo non è più rinviabile. Urge una seria politica di rafforzamento dei servizi pubblici, che passi da una ridefinizione del loro ruolo, da una restituzione di valore al lavoro pubblico, dal necessario riordino dei soggetti istituzionali cui compete la responsabilità di programmare, gestire, erogare servizi pubblici e garantire i diritti universali.

Ciò significa, ad esempio, continuare a rendere i servizi all'infanzia un diritto e non una prestazione a domanda individuale, finanziare non solo i Lea ma un piano straordinario di potenziamento dei servizi di prevenzione e salute territoriali, valorizzare e finanziare la ricerca a partire dal rendere stabile il rapporto di lavoro di migliaia di giovani e non più giovani ricercatori che operano da anni nei nostri centri di ricerca e che, quando va bene, hanno rapporti di lavoro a tempo determinato, ma più spesso borse di studio o forme varie di collaborazione.

Valorizzare il lavoro pubblico significa avere modelli di servizio delle amministrazioni centrali che garantiscano prossimità al cittadino e alle imprese (fisco, previdenza, assistenza, vigilanza), costruire una rete di servizi pubblici che si occupino di politiche attive del lavoro, inserimento, formazione professionale in rete con i poli formativi e la programmazione territoriale degli investimenti nelle attività produttive.

Un welfare come parte integrante del modello di sviluppo e sistema di sicurezza sociale non può essere considerato residuale, saltuario, non universale.

Per questo il controllore pubblico deve disporre di regole che gli consentano di avere certezza della qualità delle prestazioni erogate dal privato, della loro appropriatezza, del rispetto delle condizioni contrattuali dei lavoratori, della legalità e trasparenza nell'utilizzo delle risorse.

Noi ci riconosciamo appieno nel passaggio del documento congressuale in cui "La CGIL riafferma la strategicità dei servizi pubblici come settore di affermazione dei diritti sociali e di cittadinanza ma anche come elemento fondamentale della qualità dello sviluppo di un paese e vera misura della sua sostenibilità sociale. Tale funzione passa attraverso l'investimento nell'occupazione diretta nei servizi pubblici con un piano straordinario triennale che vada oltre il turn-over e risponda alla domanda crescente di servizi di qualità da parte dei cittadini e la parità di trattamento da assicurare ai lavoratori che concorrono al sistema di welfare pubblico pur avendo un contratto di natura privata".

Le nostre delegate e i nostri delegati del terzo settore, le elette e gli eletti nelle Rsu delle aziende e degli enti pubblici, comprendono molto bene il valore della missione costituzionale cui sono chiamati ad assolvere con il proprio lavoro e vivono sulla propria pelle gli effetti drammatici dei tagli di spesa pubblica, del fenomeno dell'abbandono di ogni progetto di cura, di reinserimento, di prevenzione per milioni di cittadini di questo paese. Per queste lavoratrici e questi lavoratori quegli effetti si chiamano dumping contrattuale, precarietà del lavoro, retribuzioni al limite quando non sotto la soglia di povertà.

Per questo è dal 2011, poco dopo l'avvio della crisi, che la parola d'ordine della nostra categoria nel predisporre le linee per i rinnovi contrattuali pubblici e privati è diventata "stesso lavoro, stessi diritti, stesso salario".

Alle lavoratrici e ai lavoratori della Funzione Pubblica non sfugge il nesso tra la propria condizione, le politiche di welfare e le politiche fiscali.

Il tema delle pensioni e il tema del lavoro precario sono sicuramente stati argomenti di grande discussione nelle nostre assemblee.

Il precedente congresso cadde nel mezzo di una profonda crisi del paese che ha determinato pesanti conseguenze dal punto di vista economico, sociale e politico, crisi che ha interessato non solo l'Italia; ma se oggi molti paesi colpiti sono riusciti a rilanciare l'economia e la produzione con esiti positivi sui livelli occupazionali, il nostro continua invece a mantenere un tasso di crescita ancora molto lontano da quello raggiunti prima che la crisi scoppiasse.

Tutto ciò produce esiti ancora pesantemente negativi sia per quanto riguarda i livelli occupazionali, in particolare quelli giovanili che sono tra i peggiori d'Europa, sia per quanto riguarda il livello di povertà che oggi interessa milioni di cittadini.

Senza un piano straordinario sull'occupazione, soprattutto giovanile, è illusorio pensare di ridurre a livelli fisiologici il tasso di disoccupazione. Per questo è importante il Piano del Lavoro lanciato nel 2015 dalla CGIL.

Altrettanto importante risulta però che sia buona occupazione, poiché se si vuole contrastare efficacemente il processo di impoverimento di parti consistenti della nostra società è necessario intervenire anche sul livello dei redditi da lavoro che da qualche anno si sono abbassati a causa della complessiva svalorizzazione che ha subito gran parte del lavoro nel nostro paese, messo sotto ricatto anche attraverso una continua precarizzazione.

Per questo le soluzioni di sostegno ai redditi ipotizzate dall'attuale governo Lega-Cinque Stelle sono sbagliate e deleterie perché destinate al fallimento.

Il lavoro è il presupposto per affermare la dignità e la libertà delle persone e quindi la loro uguaglianza e parità sociale. I principali obiettivi del Piano del Lavoro e della Carta dei diritti della CGIL sono il contrasto alla precarietà e la creazione di lavoro, dopo che il Jobs act ha nettamente contribuito alla sua svalorizzazione, facendo crescere il lavoro precario a discapito del lavoro a tempo indeterminato che invece, come abbiamo scritto nei nostri contratti, deve diventare la forma comune di rapporto di lavoro, con tutte le tutele che a questo devono essere legate.

I numeri delle lavoratrici e dei lavoratori che rientrano in quello definito come "disagio occupazionale", ovvero i lavoratori temporanei non volontari e i part time involontari nel nostro paese sono spaventosamente preoccupanti.

Nel primo semestre 2018 si raggiunge la quota record di 4 milioni 883 mila persone, pari al 21,7% del totale degli occupati e del 25,1% dei lavoratori dipendenti.

Circa i 2/3 del totale dei lavoratori part time sono involontari.

La Lombardia, pur essendo la regione che ha la media più bassa, ha registrato un incremento dal 10,65% del 2007 al 17,8% del 2018 di lavoratori, o meglio lavoratrici con disagio occupazionale rispetto al totale degli occupati, visto che tra i settori maggiormente interessati ci sono quelli della sanità e dei servizi sociali e tra i lavoratori, le donne, in età tra i 15 e i 34 anni, soprattutto straniere.

Le disuguaglianze crescono, il processo di precarizzazione accelera e la qualità del lavoro peggiora. Siamo al paradosso: i giovani sono pochi, meglio scolarizzati del passato, ma costretti a cercare lavoro all'estero. Anziché inserire nella legge di bilancio scelte forti e nette a favore del lavoro, dello sviluppo e degli investimenti pubblici e privati, attraverso un piano straordinario per l'occupazione, si progettano interventi che premiano l'evasione e redistribuiscono ricchezza ai più ricchi.

Sulla legge finanziaria abbiamo espresso il nostro giudizio. Tante promesse ma nel testo poca sostanza.

Questo paese ha bisogno di un intervento di politica economica espansiva, che superi i vincoli che fino ad oggi ne hanno impedito la capacità di crescita e di sviluppo.

Servono riforme economiche e sociali che portino soluzioni concrete alle persone, a chi lavora, ai disoccupati e alle imprese, ai giovani e ai pensionati.

Le gravi carenze di organico e i tagli lineari alla spesa pubblica hanno stremato le pubbliche amministrazioni, incapaci ormai di offrire i servizi essenziali per la vita dei cittadini.

Vogliamo che siano completati i processi di stabilizzazione del personale in atto, come è necessaria l'adozione di un piano straordinario di reclutamento che risponda ai gravi problemi di carenza degli organici e alle esigenze di rinnovamento e aggiornamento professionale del lavoro pubblico.

Vanno rinnovati i contratti per le lavoratrici e i lavoratori delle Funzioni centrali ma bisogna garantire risorse aggiuntive alle Regioni. Così come c'è bisogno di risorse anche per rinnovare i contratti della Sanità privata accreditata, della cooperazione e del socio sanitario assistenziale.

E serve anche un finanziamento adeguato per garantire il nuovo sistema di classificazione.

Per questo, unitariamente, è stata lanciata una petizione: [undici proposte per una Pa migliore](#), sulla quale si sta aspettando la convocazione annunciata dal ministro della Pa Bongiorno.

Per allargare la partecipazione di lavoratrici, lavoratori e cittadini in vista dell'approvazione della legge di bilancio e, in particolare, delle misure previste in manovra sul lavoro pubblico, è stata lanciata la piattaforma "Contrattiamodiritti.it" sulla quale è possibile leggere, scaricare e votare le nostre proposte per l'efficientamento della pa.

Ma a quanto pare nella legge di bilancio non ci sono risorse sufficienti per i prossimi rinnovi contrattuali pubblici se si prevede di dare 50 euro nel prossimo triennio. Allora, oltre al confronto con lavoratrici e lavoratori sulle piattaforme, se la situazione resterà tale, partirà anche la nostra mobilitazione. Abbiamo già dato!

Il nostro congresso si è avviato pochi giorni dopo la chiusura del rinnovo delle RSU nel pubblico impiego.

Sicuramente la nostra categoria, con la sua legge sulla rappresentanza, ha costituito il punto più avanzato per la CGIL per rivendicare una legge sulla rappresentanza anche per i settori privati.

Ma siamo anche, e restiamo, la categoria che maggiormente ancora soffre gli effetti per l'assenza di tale normativa. Gli accordi siglati con Confindustria non vengono applicati nelle strutture sanitarie e socio assistenziali che comunque li afferiscono e le dinamiche relative al dumping contrattuale sono ormai all'ordine del giorno.

Non si tratta più solo del problema della firma di contratti separati, siamo ormai alla condizione in cui quasi ogni giorno nascono o si trasformano nuovi sindacati autonomi che firmano CCNL al ribasso.

Il numero dei CCNL che operano nel settore socio assistenziale quasi non si contano più e solo una parte sono firmati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

Abbiamo passato 10 anni di blocco del rinnovo dei contratti nazionali di lavoro e di blocco della contrattazione per legge. Ci è stato impedito, con legge, di svolgere quello che è il nostro ruolo principale e questo, dobbiamo ammetterlo, ci ha messo in seria difficoltà nel rapporto con i lavoratori e nel confronto con loro all'interno dei posti di lavoro.

Non c'è dubbio che la più grande conquista della nostra categoria di questo quadriennio sia il rinnovo di tutti i contratti del pubblico impiego e l'avvio dei tavoli di confronto per il rinnovo di tutti i contratti dei settori privati che rappresentiamo.

Preludio fondamentale è stato l'accordo siglato da CGIL CISL UIL con il Governo nel novembre 2016 e il successivo avvio della contrattazione in tutti i comparti pubblici che ha portato alla firma dei nuovi contratti nazionali delle funzioni centrali, delle autonomie locali e della sanità pubblica.

Mancano ancora i contratti della dirigenza degli stessi settori per poter considerare conclusa positivamente una stagione contrattuale che ha prodotto finora risultati importanti.

Sull'aspetto economico, l'esito non era scontato; sugli aspetti normativi e dei diritti si sono raggiunti importanti risultati, ma soprattutto si è riaffermato il valore del contratto e della contrattazione collettiva.

Sono state così archiviate le logiche contenute nella controriforma Brunetta riequilibrando un nuovo rapporto tra legislazione e contrattazione.

Si apre così per noi una nuova fase.

Ma, in un certo senso, è quasi un ricominciare da zero: le nostre RSU, in molti casi, non hanno vissuto il periodo della contrattazione vera, che risale più o meno al 2006, e il capitolo sulle relazioni sindacali, nei nostri CCNL, lo abbiamo riscritto ex novo. Ci troviamo inoltre di fronte a controparti che, in moltissimi casi, hanno pienamente condiviso la linea brunettiana degli atti unilaterali al posto della ricerca di soluzioni condivise.

Il rinnovo dei CCNL non ci è stato regalato, lo abbiamo faticosamente conquistato con anni di lotte e proteste, oggi sta a noi e alle nostre RSU renderlo esigibile, parola per parola, e dimostrare il vero valore della contrattazione.

Per questo obiettivo nei territori sono partiti i percorsi di formazione sui contenuti dei nuovi CCNL a partire dalle relazioni sindacali. La formazione dei nostri quadri, con i nuovi contratti, assume valore fondamentale.

Subito dopo la firma dei contratti, abbiamo affrontato il rinnovo delle RSU. Abbiamo presentato 1200 liste con 3744 candidate e candidati. E' stata una campagna elettorale difficile, caratterizzata da pesanti attacchi da parte dei sindacati autonomi. Abbiamo anche registrato difficoltà nel comporre le liste elettorali ma, contemporaneamente, grazie anche all'investimento fatto dalla FP nazionale per l'attivazione di brevi periodi di legge 300, abbiamo avvicinato e candidato giovani che sono poi stati eletti nelle nostre liste.

Ci siamo confermati il primo sindacato a livello regionale come a livello nazionale e abbiamo vinto anche in 12 territori su 14.

Oltre al fatto che i risultati elettorali hanno mostrato che, seppur dopo 10 anni senza contratto, resta la voglia di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, con più del 75% di consensi dati al sindacato confederale.

Le diversità di risultato tra un comparto e l'altro, e a volte tra un ente e l'altro dello stesso comparto, le difficoltà incontrate in campagna elettorale, ci hanno fatto molto riflettere.

Subito dopo la tornata elettorale abbiamo cominciato a ragionare insieme su come affrontare meglio preparati la prossima, sulle difficoltà di rapporto che abbiamo avuto con le professionalità alte che tendono a guardare con interesse ai sindacati "di professione", su come meglio organizzarci per rispondere alla domanda crescente di tutela individuale e su come conciliarla e ove possibile trasformarla in risposta di tutela collettiva, nonché sull'importanza di diffondere il più possibile nei posti di lavoro le nostre proposte, a partire dalla Carta dei diritti, per dimostrare che un altro mondo del lavoro è possibile.

Tre anni passano in fretta e noi vogliamo migliorare ancora i risultati elettorali. Per questo, al più presto, dobbiamo riprendere i ragionamenti fatti e trasformarli in attività concreta.

Sulle RSU dobbiamo continuare a investire, lavorando alla loro estensione anche negli altri settori privati della nostra categoria in cui ad oggi non sono presenti e attivando percorsi di formazione e di aggiornamento costanti.

Come è oggi quanto mai vitale rilanciare i comitati degli iscritti. Continuiamo a dirci dell'importanza di essere nei posti di lavoro. La nostra struttura nei posti di lavoro sono i comitati degli iscritti, che non entrano in contrasto con il potere negoziale della Rsu ma che rappresentano la CGIL nel posto di lavoro e assumono ruoli e poteri che riguardano il rapporto tra l'organizzazione e i suoi iscritti.

Il dato di affluenza al voto nelle RSU, insieme al fatto che non dobbiamo mai dimenticare che le più grandi conquiste in tema di diritti in questo paese le abbiamo ottenute quando eravamo uniti, ci dicono che dobbiamo continuare a perseguire, a maggior ragione in questo difficile contesto, l'obiettivo dell'unità sindacale. Unità di obiettivi e di intenti,

pur nelle differenze che ci caratterizzano. Ed è quello che abbiamo sempre cercato di fare e che vogliamo continuare a fare nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresentiamo.

E quando penso alle azioni sindacali che abbiamo messo in campo unitariamente in questi anni mi preme ricordare una persona a me cara, per me speciale. È stata dolorosa la recente e improvvisa perdita di Salvatore Maisto, segretario generale della Uil Fpl Milano e Lombardia. Un dirigente sindacale aperto, dialogico, attento e gentile nel senso più alto del termine. Con lui abbiamo condiviso tante lotte. Lo ringrazio e personalmente colgo questa occasione per dirgli, ci e mi mancherai.

Molte sono le iniziative che abbiamo condotto unitariamente in questi anni e sicuramente molte sono quelle che ci aspettano.

A partire dall'attivo interregionale di giovedì 8 novembre sul documento unitario in tema di legge di bilancio e di rinnovi contrattuali.

Anche la Cgil sarà in piazza il prossimo 10 novembre per chiedere il ritiro del disegno di legge Pillon sull'affido condiviso. Un provvedimento che più che tutelare i diritti dei padri separati schiaccia quelli delle madri (che saranno disincentivate a divorziare per via del gap salariale, se lavorano, e che sono messe a rischio, se vittime di violenza domestica, dalla mediazione obbligatoria e per giunta a pagamento) e calpesta anche i diritti dei figli stessi, considerati alla stregua di pacchi postali.

La stessa Onu si è schierata contro questa riforma del diritto di famiglia, che peraltro fa parte di un pacchetto intero di disposizioni in materia volto a ridurre materialmente, e non solo, i diritti delle donne e la loro tutela.

Ma del ddl Pillon è doveroso pure rilevare che discrimina anche le nuove famiglie, quelle dove ci sono due madri o due padri: discrimina, perché non ne tiene minimamente conto. E non è civile. Così, lo ribadiamo e lo ribadiremo in tutte le sedi opportune e dalle piazze: il ddl Pillon va assolutamente cancellato!

I diritti delle donne, mai del tutto effettivamente conquistati e sempre sotto attacco, tornano a essere contrastati e in modo pesante sul piano politico. La legge 194, di cui ricorre quest'anno il quarantennale, con tutte le difficoltà di applicazione di cui sappiamo, torna a essere nell'occhio del ciclone. Le mozioni antiabortiste di Verona, Ferrara, Roma, Milano, Sestri Levante (e quella, poi ritirata, a Trieste, che chiedeva all'amministrazione di portare avanti "un'importante campagna informativa su tutti i danni e i problemi alla salute in cui una donna può incorrere se decide di interrompere una gravidanza") rappresentano un inaccettabile ritorno al passato.

L'autodeterminazione femminile, la libertà di ogni donna di decidere di sé e del proprio corpo e della propria salute, sono principi irrinunciabili per tutta una società, di donne e uomini responsabili e consapevoli delle differenze, dei bisogni e dei diritti.



Purtroppo siamo di fronte a una società che pare involvere, immatura, sempre più violenta e discriminatoria.

Retaggio di una cultura patriarcale che è tanto più grave quando attecchisce tra le donne. Lo ribadiremo senza sosta: serve una svolta culturale e dobbiamo farla a partire da noi, anche all'interno della nostra organizzazione, nei posti di lavoro e coltivando coscienze attraverso la scuola e la formazione.

Serve l'unione dei femminismi, servono nuovi femminismi, delle donne e degli uomini che credono che parità di diritti e opportunità traducano bene democrazia, libertà e un paese migliore.

La libertà delle donne, così faticosa da raggiungere, è quanto mai necessaria e basilare a ogni società. Allo stesso modo è necessario e basilare che gli uomini, tutti, nessuno escluso, si sentano responsabili della violenza sulle donne, che facciano dunque la loro parte nel contrastarla e nel fermare i femminicidi.

E, in merito, anche la già di per sé inquietante legge sulla legittima difesa (che attende il voto della Camera) ci desta forti preoccupazioni. Non meno, lo ribadisco, del panorama politico, sociale e culturale.

Solo un anno fa abbiamo sentito dichiarazioni allucinanti sul fatto che i femminicidi non esistano, che siano una invenzione della sinistra. E poco importa che l'autore, un consigliere comunale triestino – espulso dalla Lega Nord per queste sue dichiarazioni e passato nelle fila di Forza Nuova – possa apparire un caso bizzarro e isolato.

Non lo è quando i femminicidi sono in continuo aumento, e peraltro 3 su 4 avvengono in famiglia o per mano di ex. E che si abbia coscienza di ciò dà fastidio ad un paese ipocrita che va alla deriva securitaria e razzista.

Allora dei femminicidi si fanno proclami solo quando ad opera dei migranti, degli extracomunitari.

Quando le percentuali assegnano oltre il 74% delle colpe ai maschi italiani. Beninteso: ciò nulla toglie alla gravità dell'atto in sé, e dalla pena che spetta a qualunque mano lo compia.

Da gennaio 2018 a ottobre le donne uccise per mano dei loro uomini o ex sono oltre 70 (dati associazione SOS Stalking) e il numero purtroppo continua a salire.

Apprendiamo dalla stampa di oggi dell'ultimo femminicidio, sabato scorso nel salernitano. Apprendiamo di una donna bruciata viva dal compagno.

Solo in Lombardia sono 16. Non cito i nomi, ma i luoghi: Dalmine, Cremona, Milano (2 casi), Paina di Giussano (2 casi), Brescia (2 casi), Boviso Masciago, Seregno, Ome, Melzo, Nave, Busto Arsizio, Senago.

Parlare di donne significa parlare di società, di organizzazione dei servizi, di lavoro. "Belle Ciao", l'assemblea nazionale delle donne della Cgil del 6 ottobre scorso, ha lanciato la piattaforma rivendicativa di genere (che avete trovato in cartelletta).

Una piattaforma che riguarda tutti, non solo le donne, e che usa come leva il contrasto alle disuguaglianze.

La proposta della Cgil si basa su cinque punti essenziali: occupazione, disparità salariale, conciliazione e condivisione, welfare, molestie e violenze. E ancora torna qui l'esigenza di sganciarsi e superare un modello maschile di organizzazione del lavoro e degli orari.

Dal nostro punto di vista specifico, come donne dei servizi pubblici e di pubblica utilità, ribadiamo l'urgenza di investire con risorse umane ed economiche nei servizi educativi e nelle scuole per l'infanzia; nella sanità e nel socio sanitario assistenziale, nei beni culturali e nella ricerca. Il lavoro pubblico è un motore di sviluppo, che deve rispondere al fabbisogno di servizi richiesti dai cittadini ma anche all'esigenza di creare nuovo lavoro, da conciliare coi tempi di vita delle donne.

Donne che vogliamo anche vedere più numerose ai vertici delle pubbliche amministrazioni e per questo torniamo a rivendicare che si rompa il soffitto di cristallo. Un paese organizzato a misura di donna è un paese migliore per tutte e tutti.

Sulla nostra pagina Facebook abbiamo reso omaggio a Nadia Murad, la giovane combattente curda, ambasciatrice Onu, rapita a 19 anni dai miliziani dell'Isis, violentata e ridotta in schiavitù, che ha vinto il Nobel per la Pace 2018 insieme al medico congolese Denis Mukwege, per l'impegno a contrastare l'uso della violenza sessuale come arma di guerra.

È con le parole dette da Murad per il premio vinto che voglio introdurre il tema dei migranti. "Dobbiamo sostenere gli sforzi per concentrarsi sull'umanità e superare le divisioni politiche e culturali. Non dobbiamo solo immaginare un futuro migliore per donne, bambini e minoranze perseguitate, ma dobbiamo anche lavorare coerentemente per realizzarlo, dando priorità all'umanità, non alla guerra".

Il nostro è un paese che pare aver abbandonato il concetto di speranza in un mondo migliore.

Un paese a natalità zero, che invecchia, e che vede i propri giovani o cercare futuro oltre i confini (e anche questa è migrazione) oppure sotto ricatti ed eterno precariato.

Quando il lavoro non è più la base su cui costruire il futuro spesso ci si arrocca su quelle che si considerano certezze per non veder messo ulteriormente in discussione il già difficile quotidiano. Il diverso in quanto tale diventa minaccia.

Figuriamoci se poi si tratta di persone che necessitano di supporto e che provengono pure da culture anche molto diverse. Figuriamoci se il disagio sociale viene pure strumentalizzato, alimentando malpanciaismi razzisti e xenofobi e facendo scattare, invece che solidarietà umana, odio, violenza e una guerra tra poveri.

Il nostro governo, che si è proclamato del cambiamento, alla resa dei conti non si mostra in grado di elaborare soluzioni per affrontare problematiche vere del paese, quali l'aumento delle disuguaglianze socioeconomiche, la mancanza di lavoro, una flessibilità che maschera precarietà.

Più facile allora è nascondersi dietro a proclami sugli sbarchi di immigrati, definendoli invasioni.

Tra i problemi ci sono l'insicurezza e le paure della popolazione, un percepito che è avvertito come reale anche se distante dai dati veri. Lo ha mostrato, tra gli altri, una ricerca dell'Istituto Cattaneo, di cui ad esempio cito un solo dato: in Italia si sovrastima la presenza di immigrati non Ue, percepita al 25%, quando il dato reale è il 7%.

Anche sull'ordine pubblico, nonostante i crimini siano in generale calo, c'è un percepito errato (e certo non favorevole ai migranti) e questo asseconda i fautori della legittima difesa e così dell'uso di armi. Il ddl approvato in Senato e fortemente voluto dalla Lega di Matteo Salvini diventa esso stesso un'arma e pericolosissima in questo contesto sociale.

Anche il reato di clandestinità, che il governo Renzi aveva promesso – invano - di eliminare, si può considerare un'arma puntata illecitamente contro persone che non possono essere considerate in automatico socialmente pericolose perché straniere irregolari.

Non esiste un'emergenza migranti ma un fenomeno migratorio strutturale, che va capito e gestito.

Non certo smantellando il modello Riace e arrestando e mettendo al confino il sindaco Mimmo Lucano, non certo discriminando pesantemente l'accesso alle mense scolastiche ai figli di extracomunitari a Lodi, per citare i casi più colpevolmente celebri.

La risposta non è, per la Cgil, il decreto sicurezza, che abolisce la protezione umanitaria.

E su un altro versante ci preoccupa, come ha riportato anche in questi giorni la stampa, il fatto che nella legge di bilancio non ci sia più traccia di quel coordinamento tra Stato e forze sociali che doveva servire a contrastare il capolarato, come era invece previsto nel documento di preparazione della manovra. Un capolarato, lo sappiamo bene, che si scaglia su tutti i lavoratori, e che si fa ancora più feroce su quelli più fragili.

Servizi pubblici efficienti, rete di sostegno, lavoro sono la soluzione ai problemi delle persone.

Come Fp Lombardia stiamo partecipando, al progetto "UeCare – L'Europa Solidale", promosso dalla Fp Cgil, insieme al sindacato spagnolo dei lavoratori dei servizi alla cittadinanza di Comisiones Obreras (Fsc Ccoo) e alla federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici Epsu, per costruire una rete europea di lavoratrici e lavoratori dei servizi pubblici per l'accoglienza.

La strada dell'umana solidarietà, delle politiche e delle azioni inclusive è la strada del nostro sindacato e della nostra categoria, che costituzionalmente lavora per il bene comune.

Solidarietà, accoglienza, inclusione sono nostri valori che dobbiamo alimentare e diffondere unitamente a tutti quei soggetti politici e sociali che li sostengono.

Lo dobbiamo fare a partire dai luoghi di lavoro in cui a volte si manifestano atteggiamenti discriminatori e razzisti, ma che sono anche i luoghi dove i processi di integrazione si possono attivare.

Gli immigrati rappresentano inoltre una risorsa per i paesi che, come il nostro, vivono processi di riduzione della natalità e di invecchiamento che mettono a rischio la crescita economica e sociale.

Vanno quindi approntate politiche efficaci di accoglienza e di integrazione in un contesto di garanzie e di sicurezza per tutti i cittadini.

Le ricadute della difficile situazione politico-economica nella quale ci troviamo non hanno certo risparmiato la Lombardia, anche se viene sempre definita sempre come "regione di eccellenza".

In questi 4 anni abbiamo fatto tanto lavoro, nei territori, a livello regionale e a livello nazionale e dall'ultimo congresso molte cose sono cambiate.

Il sistema sociosanitario lombardo è stato interessato dalla revisione della legge 31 del 1997. Riforma voluta dal Governo Maroni insediatosi nel 2013 a seguito della fine anticipata della terza legislatura Formigoni a causa degli scandali che hanno interessato proprio il sistema sanitario lombardo.

Preceduto dal lavoro svolto da una commissione di esperti costituita ad hoc, lavoro concretizzatosi con il cosiddetto Libro Bianco sullo sviluppo del sistema socio-sanitario, il nuovo provvedimento legislativo, la legge 23 del 2015, ha visto anche il coinvolgimento del sindacato confederale del sindacato pensionati e della categoria.

Anche da questo punto di vista si è trattato di una rottura rispetto a percorsi precedenti che hanno visto il coinvolgimento del sindacato confederale solo attraverso modalità consultive.

Il risultato è stato un accordo sottoscritto nel 2014 propedeutico all'avvio del percorso di discussione e di approvazione della legge 23 da parte del Consiglio Regionale.

L'accordo è stato valutato positivamente dagli organismi direttivi della CGIL Lombardia poiché conteneva una serie di impegni che rispondevano a quelle che erano da sempre richieste avanzate dal sindacato confederale lombardo relativamente alla necessità di riformare il sistema sociosanitario regionale.

Una parte considerevole dell'accordo riguardava le tematiche del personale sia del comparto che della dirigenza medica e non medica e prevedeva l'impegno dell'amministrazione regionale per una valorizzazione del personale nell'attuazione del processo di riforma.

Purtroppo gli impegni sono rimasti in gran parte disattesi. Il prodotto finale del percorso legislativo ha evidenziato una serie di limiti e di errori che hanno in gran parte ridotto la portata innovativa contenuta nel Libro Bianco e nell'accordo da noi sottoscritto.

L'integrazione sociosanitaria e' rimasta sulla carta, anzi tutto il sociale e' stato nettamente separato dal sociosanitario; l'integrazione ospedale territorio sta vedendo non poche problematiche di cui stanno facendo le spese soprattutto i servizi territoriali.

Due elementi stanno pesando negativamente sul processo di riforma: il fatto che non siano state previste risorse aggiuntive e il fatto che il Governo regionale abbia optato soprattutto per una riorganizzazione istituzionale del sistema.

Riorganizzazione istituzionale che se ha visto la creazione di nuove aziende ( le ATS al posto delle vecchie ASL e le nuove ASST al posto delle vecchie Aziende Ospedaliere, con un ridisegno delle rispettive competenze),non ha avuto per ora significative conseguenze sul piano del miglioramento complessivo del sistema.

Un sistema da tempo definito come tra i più efficaci ed efficienti sia del nostro paese che dell'Europa ma che oggi mostra i suoi limiti, le sue inefficienze, le sue criticità e le sue insufficienze. L'aspetto della scarsa integrazione sociosanitaria e lo scorporo del sociale per un suo totale affidamento agli enti locali rappresenta uno dei limiti maggiori.

Sul personale che opera in tutto il sistema sociosanitario lombardo la riforma non ha portato per ora riconoscimenti reali e concreti, anzi ha prodotto dei fenomeni distorsivi e negativi come la riduzione dei trattamenti accessori dovuti alla modalità con cui si è realizzato il trasferimento di personale dalle vecchie alle nuove aziende.

Anche gli impegni previsti per un vero riconoscimento delle professioni, oramai improcrastinabile a seguito dei profondi mutamenti avvenuti in questi anni nel sistema sanitario nazionale, non ha avuto per ora significative realizzazioni.

Si evidenziano di contro problematiche sempre più significative causate dai limiti assunzionali legati ai vincoli nazionali che le Regioni non sono ancora state in grado di contrastare efficacemente. Le carenze di personale sia del comparto sia nell' area medica provocano costantemente conseguenze pesanti sia in termini di riduzione di prestazioni sia in termini di peggioramento delle condizioni di lavoro all'interno delle aziende sanitarie, in particolare quelle pubbliche.

Le aziende sanitarie private non hanno gli stessi problemi in quanto prive di vincoli assunzionali, in compenso scaricano sui costi contrattuali i limiti con cui sono costrette a misurarsi .

Anche l'importante e positivo accordo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali con Regione Lombardia per la stabilizzazione del precariato in sanità, se renderà meno precario il lavoro, non risolverà certamente i pesanti problemi di un organico insufficiente.

Del resto il tema che dobbiamo affrontare è quello di un sistema sanitario nazionale che, nonostante sia a ragione considerato uno tra i migliori del mondo, sta evidenziando criticità sempre più significative. Per questo è fondamentale che l'azione della categoria sia inserita nella vertenza più generale portata avanti dalla confederazione unitamente a Cisl e Uil, che vede anche nella nostra regione un impegno significativo recentemente concretizzatosi con l'iniziativa unitaria di qualche giorno fa finalizzata alla costruzione di una piattaforma unitaria regionale che riprenda il percorso intrapreso con l'accordo del 2014.

Non vanno meglio le cose nell'ambito del sistema dei servizi socio-sanitari

Anche qui si evidenziano pesanti problemi per quanto riguarda la capacità del sistema di dare sufficienti risposte sia ai bisogni della collettività lombarda sia alle giuste rivendicazioni professionali e contrattuali del personale che opera nel settore.

Tra le cause concorrono i vincoli economici, la scarsa capacità innovativa che non ha ancora messo a sistema esperienze pur significative, una rincorsa continua all'abbassamento del costo del lavoro in un contesto dove il lavoro dei professionisti operanti nei diversi settori dell'assistenza alla persona è la vera garanzia di qualità, un sistema di formazione e di figure professionali fermo a 20 anni fa.

La nostra è una Regione dove anche in questo settore si è sviluppato negli ultimi anni un importante percorso di contrattazione integrativa soprattutto nell'ambito della cooperazione sociale, sia nell'ambito delle aziende aderenti a Uneba, ma anche negli altri contesti contrattuali.

Tale percorso oggi è a rischio a causa dello stallo che vive la stagione dei rinnovi contrattuali nazionali del settore che devono essere chiusi al più presto, valorizzando gli aspetti salariali e professionali, ma anche un sistema di relazioni sindacali che nella nostra regione ha prodotto importanti risultati.

La stagione contrattuale che si è invece conclusa positivamente nella sanità pubblica, ora deve vedere l'avvio di una stagione di contrattazione integrativa che sappia valorizzare i risultati importanti conseguiti con in nuovo contratto, anche se manca ancora l'importante capitolo della riforma dell'ordinamento professionale.

Nelle aziende dobbiamo quindi accelerare il percorso di contrattazione sfruttando anche il positivo accordo sottoscritto con Regione Lombardia che ha ridisegnato il sistema dei fondi contrattuali.

Ma i nuovi integrativi non dovranno contenere solo soluzioni importanti di carattere economico, dovranno riscrivere nuovi contenuti anche di carattere normativo e relazionale.

Con Regione Lombardia dovremo invece continuare il confronto sugli altri temi che il ccnl assegna al livello regionale. In questi anni siamo riusciti a mantenere alto il livello di riconoscimenti economici attraverso gli accordi sulle risorse aggiuntive regionali, anche in questo 2018, nonostante i tentativi di ridimensionamento portati avanti da Regione spacciandoli per impegni straordinari sul piano occupazionale, sostanzialmente siamo riusciti a mantenere le risorse destinate a valorizzare il personale del SSR.

Nel 2019 rinnoveremo il nostro impegno con maggiore intensità.

Dobbiamo però chiudere anche i contratti nazionali del settore sanitario ancora mancanti all'appello, ci riferiamo al contratto della sanità privata e ai contratti della dirigenza medica e non medica.

Finché anche tali contratti non arriveranno a sottoscrizione non potremo giudicare positiva nel suo complesso questa stagione contrattuale e dovremo mettere in campo tutte le nostre forze per raggiungere l'obiettivo. Lo sciopero già proclamato per il contratto dei medici sarà un importante appuntamento che necessita il nostro massimo impegno.

Per quanto riguarda le autonomie locali, il riordino Istituzionale, con da un lato l'applicazione della legge Delrio, dall'altra il riordino delle Camere di Commercio, è stato al centro del nostro lavoro.

Sulle Province, unitamente alla preoccupazione relativa alla scarsità delle risorse attribuite, con la continua criticità nella chiusura dei bilanci sia di buona parte degli enti, che da parte della Città Metropolitana, è stato affrontato il problema della ricollocazione del personale in esubero presente sul portale nazionale.

Problema risolto in maniera positiva, ma che ha comportato un blocco delle assunzioni per tutti gli enti dei diversi comparti che si è protratto fino a tutto il 2016, cioè sino a completa ricollocazione del personale soprannumerario.

La legge Delrio ha comunque pesato sulla parte economica inerente il salario accessorio dei dipendenti ricollocati in Regione Lombardia, bloccati sia ai livelli economici degli enti di provenienza sia in termini di reale inserimento nei ruoli regionali, con il blocco della mobilità interna e della possibilità di un riconoscimento lavorativo collegato al livello di salario accessorio.

Siamo ancora in attesa dell'emanazione del DPCM che permetterà a Regioni e Città Metropolitane l'integrazione delle risorse del fondo per il salario accessorio.

In Regione Lombardia vorrà dire integrare il fondo della quota parte di risorse necessarie a pareggiare il gap tra i fondi dei dipendenti provenienti dalle Province e quello di Regione Lombardia. In caso contrario la quota pro-capite nel 2018 si abbasserebbe di circa il 15% rispetto al 2017.

In merito ai Centri per l'impiego la soluzione, imposta legislativamente dalla Regione, ma assolutamente non condivisa dalle OO.SS. unitariamente, di una loro permanenza all'interno delle province, in netto contrasto con la previsione di legge nazionale, ha determinato l'avvio di una vertenza per giungere all'esame in Corte Costituzionale della legge

regionale. Le conseguenze di quanto previsto da Regione Lombardia lasciano i centri per l'impiego nelle difficoltà in cui si trovavano ormai da anni.

Oggi sono 519 i pubblici dipendenti dei CPI che superano le 700 unità se aggiungiamo i lavoratori delle AFOL. 63 in totale i CPI, destinati a ridursi di numero alla luce dei futuri pensionamenti e dell'impossibilità, visto il mancato transito in Regione e quindi la permanenza nelle province, ad assumere personale a tempo indeterminato. La richiesta unitariamente avanzata dai sindacati di un preventivo passaggio in Regione avrebbe permesso di eliminare parte di questa criticità attingendo al budget assunzionale regionale, permettendo così assunzioni a tempo indeterminato.

Il 2017 e il 2018 hanno visto la partecipazione della FP Lombardia al gruppo di lavoro per predisporre la piattaforma del nuovo contratto nazionale. Il percorso si è definitivamente concluso nel 2018 con un nuovo CCNL.

Siamo stati propositivi, anche con il coinvolgimento dei diversi territori, in particolare su tutte le parti più innovative del contratto, ferie ad ore, smart working, welfare integrativo.

Con ANCI si è già instaurato un dialogo per addivenire a protocolli che regolamentino alcune delle innovazioni previste dal CCNL 2016/18. Tutto questo è stato naturalmente rigorosamente frutto di un percorso unitario.

In relazione al processo di auto-riforma del Sistema Camerale, nel biennio 2017-2018 è stato avviato un percorso di confronto a livello territoriale che ha portato alla collaborazione dei diversi territori interessati agli accorpamenti e delle rispettive RSU.

Un lavoro che ha determinato, con l'unificazione delle Camere di Milano, Monza e Lodi, risultati estremamente positivi sia in termini economici che di mantenimento dei livelli occupazionali. Nessun Lavoratore ha visto compromesso il proprio posto di lavoro né ha ricevuto danni economici.

Gli altri accorpamenti sono in via di definizione, ma vedono anche questi lo stretto lavoro da parte dei territori coinvolti. Grosse difficoltà a livello territoriale sono state riscontrate sulle Unioni di Comuni.

Il nuovo CCNL vuole rappresentare un aiuto su questa partita e sulle problematiche connesse alla Polizia Locale. Siamo stati attivi nel coordinamento nazionale della polizia locale con proposte sia per il CCNL che per la nuova legge sulla Polizia Locale.

Per quanto riguarda il rapporto con Regione Lombardia e gli Enti del Sistema Regionale (SIREG) è ormai attivo il coordinamento, dapprima da noi promosso e iniziato in ambito CGIL tra le diverse categorie attive nella contrattazione in ambito SIREG. L'obiettivo è stato quello di avere una visione d'insieme: la segreteria è dell'idea che studiare il sistema regionale nel suo complesso sia più efficace che il soffermarsi sulle singole contrattazioni degli enti e che debbano essere anche coinvolte le categorie della CGIL e delle altre OO.SS. confederali che gestiscono la contrattazione nei diversi enti, aziende e società del sistema regionale.



Sono state intraprese diverse iniziative, a partire dall'assemblea dei candidati presidente alle ultime elezioni amministrative, che hanno coinvolto sia la FP che le altre categorie della CGIL e che hanno visto un largo consenso da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Oggi il coordinamento è unitario e coinvolge le categorie interessate di CGIL CISL e UIL.

Nell'ambito delle Politiche di genere è stato portato avanti uno studio su alcuni grossi enti della Lombardia volto a verificare la situazione occupazionale delle donne rispetto agli uomini.

Tranne il caso virtuoso della Camera di Commercio di Milano, i dati ci parlano di una popolazione lavorativa femminile decisamente sotto inquadrate sia nell'ambito del comparto che della dirigenza. Tra gli enti interessati: Giunta Regionale, Consiglio Regionale, Inps, Arpa, Camera di Commercio di Milano.

Riteniamo che questo studio vada approfondito ed ampliato, i risultati sono stati presentati ai lavoratori nell'ambito di un'iniziativa durante la campagna per l'elezione della RSU.

La nostra regione, insieme al Veneto, è stata oggetto di un referendum nell'ottobre del 2017 sull'applicazione dell'art. 116 della Costituzione.

Non abbiamo allora condiviso la scelta di tenere il referendum, la abbiamo definita una "mossa da campagna elettorale", così come non abbiamo condiviso la scelta del governo nazionale, sia il precedente che l'attuale, di procedere senza il confronto con le parti sociali.

Continuiamo a ribadire che il percorso per la costruzione di un federalismo cooperativo deve garantire unità nazionale e coesione sociale dell'intero Paese, assicurare la fruizione piena sull'intero territorio nazionale dei diritti civili e sociali garantendo ad ogni territorio le relative risorse anche attraverso fondi perequativi e mantenere l'unitarietà della contrattazione collettiva. Imprescindibile quindi la prioritaria definizione in sede di legislazione nazionale dei Livelli Essenziali delle prestazioni e l'individuazione di leggi di principio per le materie trasferite a livello regionale.

Nel comparto delle Funzioni Centrali, in questi quattro anni, ci siamo attivati per la creazione di una rete "regionale" di delegati di posto di lavoro, segretari e funzionari competenti sulle FF.CC. di tutti i territori.

Abbiamo partecipato, su richiesta ed in accordo con i territori interessati, ad assemblee dedicate a temi specifici dei singoli enti e nell'ultimo periodo a una serie di incontri formativi sui contenuti del nuovo CCNL. Ci siamo attivati per essere in grado di fornire supporto a tutti i territori che ne facessero richiesta.

Analogo supporto abbiamo fornito durante la fase della campagna elettorale per il rinnovo delle RSU.

Con alcuni territori che ne hanno fatto richiesta si sta ragionando di avviare una sperimentazione basata su presenze settimanali o quindicinali all'interno di alcuni enti da parte dei coordinatori regionali in affiancamento a componenti RSU neo eletti per supportarli, formarli e renderli autonomi.

Abbiamo rinnovato le delegazioni trattanti e nominato i coordinatori regionali, in linea con il progetto di riorganizzazione avviato dalla FP nazionale, coinvolgendo tutti i territori.

All'interno dell'Agenzia delle Entrate abbiamo costituito una nuova delegazione trattante di livello regionale, che comprendesse la presenza di diversi territori e contenesse delegati di entrambe le anime dell'Ente e abbiamo nominato un nuovo coordinatore regionale.

In questi anni si è affrontata la questione dell'integrazione all'interno dell'Agenzia delle due anime di Entrate e Territorio, sviluppato le relazioni sindacali a livello regionale con l'accordo del 4/7/2016, firmato solo dalle tre sigle confederali.

Per quanto riguarda Dogane e Monopoli, a seguito dell'unificazione dei due enti, si è provveduto a nominare una nuova delegazione che tenesse conto di tutti i territori e contenesse delegati di entrambe le Amministrazioni.

Per quanto riguarda l' Agenzia delle Entrate, delle Dogane e del Territorio, la maggiore problematica resta quella relativa al processo di riforma avviato dal precedente governo e attualmente "congelato" accanto, come per tutta la pubblica amministrazione, alla ormai gravissima e cronica carenza di personale.

L'attività sindacale nell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ente di nuova istituzione, che sostituisce nei territori le vecchie articolazioni territoriali del Ministero del Lavoro, è stata soprattutto concentrata a cercare di risolvere problematiche legate alla nascita di un ente, che ancora oggi non ha una struttura interna ben definita e deve tenere unite attività specifiche, nella fattispecie di verifica ispettiva, affidate a più enti con trattamenti giuridici ed economici molto differenti, con i lavoratori che vorrebbero giustamente vedersi riconosciuta omogeneità di trattamento.

Particolare è l'assetto organizzativo del MIT (Ministero Infrastrutture e Trasporti) su struttura ultraregionale. Qui l'azione sindacale, sia delle RSU che delle OO.SS. è di gestione estremamente complicata. Una tale complessità della composizione del tavolo favorisce la già scarsa propensione della controparte al confronto sindacale.

Indispensabile in un'amministrazione che si occupa di opere pubbliche e di sicurezza delle infrastrutture(in Lombardia parliamo di strade, ponti ma anche di dighe) e della circolazione dei veicoli in generale, una forte presenza ed azione sindacale quale sentinella di trasparenza, legalità e correttezza in un sistema che molto spesso presenta lati oscuri, visto che non di rado dirigenti e funzionari sono oggetto di provvedimenti della magistratura.

La carenza di personale è il problema primario per tutte Funzioni centrali, un problema che si aggrava negli uffici più piccoli, come gli Uffici Scolastici Territoriali di Cremona, di Mantova e Monza.

Per sopperire alle carenze si sottrae personale al comparto scuola, spesso con accordi tra Dirigente scolastico e dirigente UST, senza alcun coinvolgimento delle OO.SS.

Nessuna soluzione ancora per il personale ATA per il quale abbiamo chiesto la mobilità e la definitiva stabilizzazione negli UST.

Su nostra iniziativa, unitamente all' Ufficio Scolastico Regionale, abbiamo denunciato la grave situazione in cui versano gli uffici lombardi, inviando una nota congiunta ed unitaria al Ministro. La nota, assieme all'iniziativa e al sostegno del nazionale, ha portato, in Lombardia, all'assunzione in part time di poco più di 10 persone, lasciando la situazione ancora estremamente critica.

Assistiamo all'apertura di siti archeologici e Musei ricorrendo agli appalti, all'impiego di personale esterno, volontariato e servizio civile.

Tante le iniziative su tutto il territorio, per denunciare la grave situazione in cui versano gli uffici lombardi, partendo dal Mibac (Ministero per i beni e le attività culturali) che in meno di due anni ha subito ben due riorganizzazioni, decise dall'alto senza alcun confronto e condivisione con chi queste riforme doveva poi gestirle, nuovi uffici senza personale, dirigenti che non sapevano come gestire la situazione, perché a loro volta ignari di ciò che stava succedendo.

Nel Ministero della Giustizia, nonostante le oltre 3000 assunzioni a livello nazionale, ancora in Lombardia, la carenza di organico rimane critica, in particolare negli uffici periferici in entrambi i distretti di Corte di Appello.

Altra partita è la lotta per la stabilizzazione dei precari della giustizia, con incontri, assemblee presidi continui.

Sono in corso assemblee e incontri su tutto il territorio per scongiurare la chiusura di almeno tre Prefetture in Lombardia.

Nel Ministero della Difesa si aggiunge la criticità del rapporto tra personale civile e militare che svolge mansioni amministrative, con trattamenti economici e normativi diversi.

La situazione non è diversa negli enti pubblici non economici.

La carenza di personale sempre più acuta rischia di portare ad un arretramento sul territorio lombardo della presenza della PA, anche di quegli Enti che gestiscono servizi importanti per la cittadinanza più fragile, dai pensionati agli invalidi a chi vive un disagio economico. Arretramento che si caratterizza o con chiusure o accorpamenti di sedi o con trasformazione di sedi da realtà di produzione di servizi a solo mera rappresentanza di presenza dell'Istituto.

Queste amministrazioni sono state attraversate da riforme con il particolare denominatore del "costo zero".

Le maggiori criticità delle integrazioni già definite si sono registrate sicuramente all'Inps per la tenuta dei servizi forniti dagli Enti previdenziali soppressi.

La situazione dell'Inps preoccupa particolarmente per la tipicità dei servizi erogati e perché la forte riduzione di personale negli ultimi anni si è accompagnata a un continuo aumento di funzioni attribuite all'istituto, congiuntamente a cambiamenti normativi in ambito previdenziale ed assistenziale (oltre all'integrazione degli enti previdenziali, ricordiamo le nuove formule di sostegno al reddito, il sostegno alla povertà e natalità, le visite mediche.....), determinando così ricadute sulla qualità e tempistica delle prestazioni ai cittadini.

La situazione di carenza del personale, a livello nazionale come in Lombardia dei Vigili del Fuoco, dalla CGIL da tempo denunciata, è oggi sulle prime pagine di tutti i giornali, insieme alle tante vittime (anche tra questi lavoratori) che purtroppo il maltempo causa su un territorio lasciato all'incuria.

Un territorio a rischio, situazioni di estrema emergenza con frequenza crescente, personale sottoposto a regime di straordinario che diventa ordinario. La situazione lombarda non è purtroppo diversa da quella nazionale.

Come FP CGIL è stato indetto lo stato di agitazione per chiedere risorse dedicate, certezze per il rinnovo contrattuale, assunzioni, mezzi e attrezzature adeguate e la copertura assicurativa INAIL.

Lavoratori considerati un giorno eroi e il giorno dopo dimenticati.

Negli UEPE (uffici esecuzione penale esterna) il problema della carenza di personale e la successiva mobilità dei lavoratori, tanto più virulenta quanto in Lombardia, regione che storicamente ha attinto lavoratori pubblici dal sud, è stata affrontata proponendo all'Amministrazione l'istituzione di un tavolo di lavoro sul tema, poi concretizzata e sfociata in un protocollo regionale di mobilità del personale ministeriale.

Il protocollo è stato diviso in due parti: personale degli Istituti penitenziari e personale degli UEPE.

L'aspetto su cui la FP CGIL si è vista particolarmente coinvolta è stato quello sollecitato dai lavoratori degli Uffici di Esecuzione Penale esterna, storicamente punta avanzata della proposta e della lotta sindacale. I numerosi stati di agitazione a livello locale sono poi culminati in quello regionale e nazionale del maggio 2017, accompagnati dalla campagna nazionale "Fuori a metà" che all'iniziativa lombarda ha visto anche la partecipazione della Segretaria Generale Serena Sorrentino.

Le realtà segnalate dai luoghi di lavoro e rilanciate dalle strutture territoriali hanno trovato nel livello regionale un costante punto di riferimento e segnalazione ai vari livelli istituzionali, sindacali e mediatici.

Il profilo tenuto in questi anni è stato attento a non chiudere gli esigui spazi di interlocuzione possibile con quella parte dell'Amministrazione che è parsa ancora sensibile al confronto ma ha purtroppo rilevato che la strada da percorrere è ancora lunga per il recupero della contrattualità e del rapporto di credito messi a dura prova dagli ultimi interventi normativi in tema di lavoro, oltre alla lenta modifica del clima sui posti di lavoro, sempre più dispotico e pressante.

Si può ipotizzare per il prossimo futuro un intervento sulla salubrità dei posti di lavoro, sulla necessità di reperire risorse per il turn over e su proposte di incentivi da inserire nei budget sempre più a disposizione degli ambiti istituzionali locali, avendo riaperto la stagione contrattuale a tutti i livelli.

Per quanto riguarda il mondo dell'igiene ambientale, tante sono le criticità di un comparto che ha come controparti Utilitalia per il pubblico e Fise per il privato.

Un comparto stretto dalle sempre più riscaldate risorse dei comuni, con ricadute sui servizi, sempre più esternalizzati, su lavoratori pagati anche a voucher, e sugli appalti spesso al massimo ribasso.

Controparti che, in fase di rinnovo contrattuale, hanno puntato ad intervenire prioritariamente su tre temi: orario di lavoro, classificazione e sistema di malattia. Mentre noi, nella nostra piattaforma abbiamo puntato su: tutela e sicurezza dei lavoratori, tutela salariale, contrasto al jobs act per salvaguardare i lavoratori nei frequenti cambi d'appalto.

Mentre eravamo impegnati a raccogliere le firme sul nostro referendum per abolire i voucher, alcuni comuni del Mantovano decidevano di re-internalizzare, però utilizzando per i servizi di spazzamento e raccolta rifiuti lavoratori senza contratto né versamenti contributivi, cioè con i famigerati voucher.

Così anche le pubbliche amministrazioni sul nostro territorio hanno agito per abbassare i diritti dei lavoratori, puntando sulle gare al massimo ribasso. E per questo siamo impegnati a chiedere a tutte le amministrazioni di non bandire gare in cui l'unico fattore determinante sia il ribasso economico, ma invece di premiare quelle aziende che, nelle offerte tecniche, investono in sicurezza e qualità del lavoro.

Chiediamo anche alle amministrazioni di vigilare, insieme a noi, affinché le migliori proposte in sede di gara siano poi effettivamente rispettate.

In Lombardia la multiutility A2A ormai agisce in regime di monopolio.

Il 4 marzo 2016 è stata firmata la partnership A2a, che deterrà il 51% di quote e il gruppo LGH che ne avrà il 49% composto da **ex aziende municipalizzate** di **Cremona** (AEM, 15,15%), **Crema** (SCS, 4,43%), **Lodi** (Astem, 6,47%), **Pavia** (ASM, 7,80%) e **Rovato** (Cogeme, 15,15%).

Assieme alla RSU abbiamo chiesto garanzie su mantenimento ed eventualmente sviluppo dei livelli occupazionali, re-internalizzazione di quei servizi affidati a cooperative che spesso non pagavano gli stipendi ai lavoratori e mantenimento della territorialità finora garantita dalle aziende in capo a Lgh, compresi i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Altra operazione a trazione A2A quella della multiutility del Nord della Lombardia, che controllerà la nuova aggregazione tramite fusione per incorporazione.

Un modello che A2A offrirà alle imprese interessate anche in altri territori.

La nuova realtà sarà quotata in Borsa e si occuperà di servizio idrico, gas, rifiuti ed energia elettrica. Avrà 837 dipendenti.

Abbiamo ottenuto garanzie che nessun lavoratore verrà trasferito a meno che non accetti offerte diverse dalla holding. Il contratto non cambierà, resteranno intatte parte normativa ed economica.

La quotata A2A è presente ormai sul territorio nazionale oltre che in Lombardia e in questi giorni siamo impegnati in una trattativa assieme alle segreterie nazionali (FP e Filctem) per arrivare ad un protocollo di relazioni sindacali di gruppo.

Chiediamo che i contratti nazionali da applicare nel gruppo siano quelli sottoscritti da chi partecipa al tavolo e pertanto: elettrico, gas-acqua e igiene ambientale, indicando il contratto di riferimento per ogni società del gruppo.

Nel confronto vogliamo affrontare: scenari economici, strategie industriali e politiche occupazionali, politiche della formazione professionale, politiche su ambiente, salute, sicurezza e prevenzione; pari opportunità, diversità, andamento demografico dell'occupazione, politiche del welfare, appalti e individuando nuove agibilità sindacali per riconoscere il giusto ruolo alle RSU e agli RLS.

Nel settore privato, Econord è l'unica azienda dove si svolge una contrattazione a livello regionale, ferma però dal 2012.

Nell'aprile di quest'anno, dopo un Coordinamento unitario e la minaccia dello stato di agitazione siamo riusciti a sottoscrivere l'accordo per il triennio 2018 – 2020.

Nell'ottobre del 2017, le lavoratrici e i lavoratori delle aziende pubbliche e private dell'igiene ambientale della nostra regione sono stati chiamati a eleggere le nuove rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) e alla sicurezza, salute e ambiente (Rlssa), e anche in Lombardia, come a livello nazionale, ha vinto la CGIL.

Abbiamo presentato 93 liste e 306 candidati, mentre per le Rlssa le liste sono 83 con 102 candidati.

Le elezioni sono andate bene, con il 43,07% ottenuto per le Rsu e il 45,01% per le Rlssa.

L'obiettivo oggi è sviluppare la contrattazione di secondo livello in tutte le aziende sull'organizzazione del lavoro, a partire dalla tutela della salute e sicurezza delle nostre lavoratrici e dei nostri lavoratori, in un settore che vede, purtroppo, ancora numeri troppo alti di incidenti sul lavoro, anche mortali.

Qualità del lavoro, decoro e la pulizia delle nostre città, trasparenza e legalità, insieme alla salvaguardia delle professionalità, sono tra gli obiettivi che vogliamo realizzare con i lavoratori dell'igiene ambientale nei prossimi anni.

Per quanto riguarda la polizia penitenziaria, continueremo all'infinito a denunciare la situazione assolutamente drammatica degli istituti penitenziari nella nostra regione, la cronica carenza di personale di tutti i ruoli, le carenze strutturali, la mancanza di manutenzione ordinaria e straordinaria dei fabbricati, l'assenza di postazioni automatizzate, gli automezzi obsoleti e insicuri, il mancato rispetto della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, le precarie condizioni di lavoro e l'incolumità fisica messa a continuo rischio dall'aumento progressivo delle aggressioni verso gli agenti penitenziari.

Per non parlare delle conseguenze legate al sovraffollamento carcerario che esaspera le persone detenute.

Abbiamo anche affrontato il tema della sicurezza negli istituti penitenziari rispetto alla eterogeneità della popolazione detenuta, in quanto la convivenza forzata di persone di nazionalità e cultura ed etnie e religioni diverse porta a frequenti situazioni di disagio e conflittualità, con grandi difficoltà degli agenti a gestirle e a garantire l'ordine e la sicurezza, cui si aggiunge il delicato tema della gestione delle persone detenute con problemi di salute mentale

Abbiamo più volte anche denunciato come la cronica carenza di personale impedisca l'attuazione di misure alternative al carcere.

Nel comparto Casa ci lasciamo alle spalle un lungo percorso di modifiche normative e d'interventi riorganizzativi che purtroppo non hanno risolto i problemi dell'emergenza abitativa, aggravata dalla crisi finanziaria ed economica che ha fatto aumentare in modo consistente la domanda di alloggi in locazione a canone sociale e sostenibile.

E' da molti anni che registriamo nel nostro paese la mancanza di un'adeguata e coerente politica dell'abitare.

L'attuale sistema di gestione dell'edilizia residenziale sociale non è nelle condizioni di dare una risposta adeguata ed efficace a questo crescente disagio abitativo che sta assumendo dimensioni preoccupanti.

Abbiamo assistito a diversi interventi legislativi a livello nazionale e regionale che, di fatto, come per le altre politiche del welfare, hanno determinato un quadro di grandi differenze e frammentazione nella risposta al bisogno, nel frattempo notevolmente modificatosi.

Il disimpegno e la sottovalutazione della politica e degli amministratori pubblici rispetto alle politiche abitative sociali hanno messo moltissimi Comuni della nostra Regione nella condizione di non poter rispondere a un crescente bisogno, e nello stesso tempo le modifiche normative intervenute a livello fiscale hanno messo in crisi le nostre aziende nell'autonomia a far fronte alle tante emergenze a livello territoriale.

Le ultime due riforme lombarde, la legge sulla governance delle ALER (17/13) e la legge di riforma dei servizi abitativi (16/16) hanno determinato un quadro ancora più confuso e incerto. Di quest'ultima al seminario Cgil Lombardia del 7 ottobre 2016 sono state illustrate le tante contraddizioni della sua attuazione, insieme alle grandi incertezze sui temi del recupero e riqualificazione del patrimonio edilizio, su come sanare una grave situazione di crisi finanziaria di alcuni ambiti territoriali e su come rilanciare il contesto del modello organizzativo dei nuovi ambiti territoriali.

Occorre agire una vertenzialità che rimetta in discussione e contrasti l'approvazione di altri regolamenti attuativi della legge 16, che possano potenzialmente aggravare una situazione già resa critica dall'approvazione e sperimentazione del regolamento degli accessi ai servizi abitativi Pubblici (SAP).

Le risorse messe a disposizione da Regione Lombardia negli ultimi quattro anni dovevano servire ad affrontare il mantenimento dell'abitazione in locazione, il sostegno alla mobilità nel settore della locazione, gli interventi della morosità incolpevole e la riqualificazione e riutilizzo di alloggi. Nel corso di questi anni complessivamente sono stati stanziati 35 milioni di euro e i Comuni ne hanno usati 10 milioni, solo circa il 30% del totale.

Per un vero welfare abitativo occorre allora costruire strategie integrate capaci di dare risposte efficaci, in particolare per quelle persone che spesso non accedono ai servizi se non quando ormai è troppo tardi per trovare soluzioni sostenibili. Dobbiamo evitare anche che queste fragilità si trasformino in nuove marginalità.

Ci sono sempre più anziani soli, donne sole con bambini. Ed è fortemente cambiata la composizione dei nuclei familiari, con la prevalenza di nuclei di 1, 2 o 3 persone. E sono molteplici le contraddizioni e le problematiche emerse nei dati a confronto sui quattro capitoli relativi all'accesso, alla permanenza, alla decadenza e all'ambito della protezione (che sono, ad oggi, le quattro aree di appartenenza su cui vengono modulati i canoni).

Sono molti i problemi da affrontare: le politiche abitative si trovano oggi di fronte a un'incoerenza tra il bisogno potenziale e la domanda espressa e sono ancora troppo spesso strutturate a partire dal sistema d'offerta e delle risorse disponibili e non da un'attenta analisi dei bisogni territoriali.

In questo quadro caotico, qui solo abbozzato, si accentuano le preoccupazioni delle lavoratrici e dei lavoratori dei cinque ambiti territoriali delle ALER: se hanno in prima linea garantito continuità ai servizi, allo stesso tempo hanno vissuto e in parte gestito i pesanti effetti di queste riforme.

Gli interventi di riordino fino ad oggi sono stati focalizzati sul contenimento dei costi delle politiche dell'abitare, in modo particolare sul ruolo delle Aler nella gestione e progettazione della riqualificazione del patrimonio pubblico.

Non c'è stata armonizzazione tra le diverse strutture, non ci sono stati processi di omogeneizzazione di alcune funzioni oggi svolte in piena autonomia e che invece potrebbero risolvere problematiche e semplificare a livello gestionale (sistema informatico, gestione di contabilità e bilanci e di procedure di front-office).

La nostra categoria si è sforzata di ripensare l'organizzazione del lavoro, l'aggregazione dei nuovi ambiti, i risparmi possibili, gli investimenti necessari e un sistema di relazioni sociali e sindacali che coinvolgesse tutti gli attori interessati.

Abbiamo invece assistito a una politica più interessata ad aprire ai privati la gestione delle politiche dell'abitare, bloccando la riqualificazione e la progettazione di nuovi alloggi da parte dei gestori pubblici.

La politica spesso ha ridimensionato le competenze professionali presenti all'interno del modello organizzativo delle ALER e le capacità organizzative disponibili per il governo della delicata funzione pubblica attribuita.



Siamo fortemente preoccupati per ciò che potrebbe accadere ancora. Pensiamo alle ricadute occupazionali e al corto circuito nel sistema di organizzazione degli attuali ambiti territoriali e, di riflesso, al peggioramento dei servizi all'utenza se fosse approvato il regolamento sull'accREDITAMENTO del settore privato nella gestione delle politiche dell'abitare.

Le lavoratrici e i lavoratori interessati sono circa 1550, circa di 100 operatori il possibile esubero all'ALER di Milano, in parte già dichiarato dalle precedenti Giunte Regionale e di Milano.

Da alcuni anni le ALER Lombarde, per la carenza strutturale di finanziamenti, hanno di fatto abbandonato progettazione e sperimentazione per concentrare le esigue risorse sulle manutenzioni ordinarie.

A questo si aggiunga l'evidente volontà di Regione Lombardia di escludere dal centro della gestione dell'edilizia pubblica il sistema delle Aler a tutto vantaggio dei privati.

Il blocco delle assunzioni, le direttive che spingono ai tagli economici anche a scapito dell'efficienza gestionale, un sistema informativo dai costi faraonici, sono solo alcuni degli esempi del ritardo accumulato in questi ultimi anni nella trasformazione delle aziende.

Ovvia, così, anche la difficoltà a rappresentare negli accordi di secondo livello il necessario potenziamento delle professionalità e il riconoscimento dell'impegno dei lavoratori all'interno di una struttura via via depauperata e depotenziata.

Nel caso dovesse rimanere il modello proposto dalla legge 16/2016, potremmo noi proporre l'ipotesi di fare un ulteriore sforzo per adeguare gli ambiti territoriali ALER con i piani di zona.

Ovviamente, l'operazione dovrebbe prevedere un elevato (di certo maggiore rispetto all'attuale) coinvolgimento delle ALER, cioè dei lavoratori come conoscenza e competenza professionale, nel presidiare i modelli di riorganizzazione. Da affiancare con pari dignità ai Comuni, che sono interlocutori naturali per intercettare i bisogni, in modo da incrociarli con l'offerta di servizi innovativi per dare risposte reali alla fascia di popolazione più vulnerabile.

Tutto questo non può prescindere da un attento presidio/monitoraggio da parte delle parti sociali /OO.SS., per conciliare il Welfare abitativo con le politiche regionali e nazionali di servizio ai cittadini.

Abbiamo vissuto gli anni delle grandi conquiste sindacali, abbiamo attraversato anni di crisi economica pesantissima e ora ci troviamo nell'era che viene definita come "era della globalizzazione". Uno scenario a noi nuovo, problemi nuovi da risolvere e modalità di comunicazione diverse da quelle cui eravamo abituati con le quali dobbiamo comunque misurarci.

Sull'attività di informazione e comunicazione la categoria ha investito da tempo. Sulla linea già impostata nel 2010 da Florindo Oliverio, che mi ha preceduto alla guida della Fp Cgil Lombardia, in questi ultimi anni è stata potenziata

soprattutto l'attività sui social. In particolare la pagina Facebook, seguita a oggi da oltre 8400 persone, e collegata a cinque gruppi pubblici: quello più generale e trasversale "PubblicAzione e di+" e quelli ideati per le elezioni Rsu e che stanno proseguendo: Igiene Ambientale, Sanità, Funzioni Locali e Funzioni Centrali. Ci sono poi, al momento in via sperimentale, un gruppo chiuso dedicato alle lavoratrici e ai lavoratori della Polizia penitenziaria e una pagina dedicata alla Polizia locale.

Come è noto, per stare al passo della comunicazione che viaggia in rete, legata com'è allo sviluppo tecnologico, bisogna correre: gli strumenti evolvono a una velocità impressionante, richiedendo un aggiornamento costante. Anche del linguaggio. E qui bisognerà al più presto aprire una discussione quanto più ampia e diffusa sulla funzione politica della comunicazione, sulla necessità di coinvolgere in modo capillare il gruppo dirigente, i delegati, gli iscritti nel tam tam della rete.

A maggior ragione in un tempo dove i nostri valori fondati sulla Costituzione nata dalla Resistenza sentono l'urto di ribalte nazifasciste. E si rinfocolano linguaggi d'odio e violenza, sessisti, xenofobi, razzisti.

Linguaggi che discriminano, escludono, portati avanti da destre nere che rinvigoriscono con il beneplacito quando non la spinta della politica. Linguaggi rinfocolati da qualunqueismi, populismi beceri, fake news. Lo sappiamo bene, visto che anche i nostri post, come quelli di tutta la Cgil, vengono spesso pesantemente attaccati dagli utenti di Fb.

I messaggi che lanciamo come categoria, come Cgil, vanno ripresi, rilanciati, fatti circolare tra le lavoratrici e i lavoratori. Quando si può, bisogna rispondere con fermezza e nel merito agli attacchi che ci vengono mossi ma anche alle questioni che ci vengono poste.

La piazza virtuale è comunque una piazza. Crea consenso, lo fa crescere o può far montare il dissenso. Senza nulla togliere al resto delle attività sindacali, al contatto diretto sui posti di lavoro, nelle assemblee, alle manifestazioni che organizziamo o cui partecipiamo, la comunicazione di rete va considerata a tutti gli effetti parte del nostro agire.

Qui colgo l'occasione per ringraziare in particolare le compagne e i compagni che, nel gruppo ristretto creato ad hoc su whatsapp, supportano il nostro Ufficio comunicazione su Facebook. Il loro impegno è segno di responsabilità e, bellissima parola che dovremmo finalmente recuperare, militanza.

Il tema della comunicazione, da sempre basilare per il sindacato, oggi, con internet e i social, diventa centrale rispetto alla sua governance e a come declinarla in modo sempre più capillare, efficace, e anche in base ai destinatari e ai mezzi usati.

Per questo abbiamo organizzato in questi ultimi anni, per i referenti regionali e territoriali della comunicazione Fp, dei corsi di aggiornamento con la società pixelinside. Ne sono già pronti di nuovi, a distanza, che partiranno terminata la fase congressuale.

Con pixel abbiamo inoltre realizzato diversi e-book che raccolgono temi postati su Facebook: Le vertenze, con i casi di successo; le citazioni di personalità che hanno cambiato il corso della storia, del sindacato, della nazione e, a volte, anche dell'umanità; momenti salienti dei 111 anni di storia della Cgil. Ancora, "Battaglie e conquiste", una selezione di lotte e risultati della Fp Cgil, anche in Lombardia, nel 2017, e "Anni cattivi" che raccoglie commenti social a sostegno del sindacato e della Cgil.

Mentre sta per essere ultimato l'e-book che raccoglie i post per onorare il 70° anniversario della nostra Carta Costituzionale. Questi e-book, scaricabili dal nostro sito, sono stati pensati per diffondere in un modo leggero e fruibile alcune delle nostre attività e insieme i nostri valori. Fatene dunque buon uso!

Sulla piattaforma Twitter abbiamo raggiunto 2390 follower, su Instagram, social network fotografico da coltivare soprattutto perché amato dai giovani, ne abbiamo 534.

Tra gli altri strumenti che abbiamo a disposizione, oltre al sito che andrà riaggiornato perché ormai datato, abbiamo un canale You tube e una sezione all'interno della Web tv della Cgil Lombardia.

Ed è frenetica l'attività sugli innumerevoli gruppi su whatsapp, applicazione di messaggistica molto utile per raggiungere in modo semplice e veloce i vari nostri contatti.

Al di là dei numeri, che contano relativamente in questo spazio fluido e ad alta velocità, abbiamo riscontro di essere seguiti dai messaggi che riceviamo, sia sui social, sia via mail. Ma anche per un certo seguito che abbiamo dalla stampa, che ci intercetta anche grazie al nostro periodico on line Pubblicazione.

La sua redazione sta crescendo, attraverso il contributo volontario di sindacalisti, delegati, esperti. La maggioranza giovani. Anche questo è bel un modo di essere e fare sindacato.

Il nostro giornale, attraverso la newsletter settimanale, viene inviato a circa 6000 persone, oltre a essere veicolato in rete. Le notizie, come tante e tanti di voi ben sanno, cercano di dare risalto oltre alle tematiche più generali, dal livello nazionale e regionale, alle tante vertenze e partite territoriali.

Finora ci è stato riconosciuto un buon lavoro ma in questo campo, per i ritmi che ha e per l'agguerrita concorrenza (basti pensare agli attacchi degli autonomi durante i rinnovi dei contratti pubblici) non ci si può sedere, né dare per scontato nulla.

Bisogna studiare, informarsi, aggiornarsi, ascoltare, affinarci e raccordarci meglio, anche sulle tempistiche. Potendo contare su un Ufficio informazione e comunicazione che non vuole smettere di crescere per "farci crescere", anche all'interno della rete di media della Cgil, da Rassegna sindacale a Radio Articolo 1.

Domenica 18 novembre, qui nel bresciano, cittadine e cittadini saranno chiamati al referendum consultivo provinciale sulla gestione del servizio idrico integrato, perché sia gestito esclusivamente dal pubblico senza partecipazione alcuna da parte dei privati.

Infatti entro fine anno, attraverso gara, ben il 49% di Acque Bresciane srl potrebbe finire in mano a soggetti privati (tra gli interessati c'è la multiutility A2A), segnando inevitabilmente la strada della privatizzazione del servizio idrico integrato.

La Fp Cgil crede e lotta da tempo per l'acqua come bene vitale e sociale: è un diritto umano, come ha riconosciuto anche l'Onu. Non bisogna specularne come un bene economico.

La nostra categoria ha dato il suo importante contributo per i referendum del 2011 per l'acqua pubblica. Siamo per la difesa dell'acqua come bene comune da sottrarre al mercato.

La battaglia per l'acqua pubblica è universale e di quelle portanti per la nostra categoria, affinché concretamente si affermino il rispetto e la tutela dei beni comuni.

Ovunque, e a partire dall'Europa. Come categoria siamo stati protagonisti nella raccolta firme per la campagna dei cittadini europei 'Right2water' sul diritto all'acqua che ha ottenuto 2 milioni di adesioni.

Come membri del Forum italiano dei Movimenti per l'Acqua saremo attivi e vigileremo in questi mesi in cui dovrebbe partire alla Camera la discussione sulla ripubblicizzazione della gestione del servizio idrico e la soppressione di Arera, l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente, con il ritorno delle competenze al Ministero dell'Ambiente.

Con il Forum, ribadiamo che l'acqua è un diritto umano universale, un servizio pubblico essenziale, una risorsa ambientale fondamentale, un obiettivo strategico mondiale che si oppone all'agire globale del sistema capitalistico-finanziario. Ed evidenziamo che crediamo nel modello sociale della gestione partecipativa da parte delle comunità locali.

Abbiamo una grande storia alle nostre spalle, un secolo di conquiste sociali e di difesa di interessi collettivi.

Abbiamo attraversato momenti peggiori, e ne siamo usciti rafforzati nei nostri valori e nelle nostre idee.

In questa fase congressuale siamo al centro dell'attenzione, ogni giorno sulle pagine dei giornali. Credo che tutti vorremmo che da domani cominciasse a crescere l'interesse attorno alle nostre proposte programmatiche, alle soluzioni che vogliamo offrire al paese per uscire dalla crisi e renderlo, sotto tutti i profili, a partire da quello democratico, migliore.

Abbiamo attivato un percorso congressuale di massima partecipazione, per costruire un documento che ci vedesse uniti nel decidere le nostre azioni e le nostre priorità.

Dobbiamo continuare ad affermare e praticare la nostra autonomia di giudizio nei confronti della politica di chi governa. Lo stiamo facendo con questo governo come lo abbiamo fatto con i governi precedenti.

Il nostro statuto si richiama ai principi fondamentali della nostra Costituzione repubblicana, antifascista, antirazzista e che mette il valore del lavoro nel suo primo articolo.

Dobbiamo continuare a rivendicare il nostro ruolo di rappresentanza e costringere i nostri interlocutori politici ed istituzionali di misurarsi con le nostre proposte.

Un dibattito in questo congresso nel merito delle nostre proposte ci renderà più forti e ci consentirà il raggiungimento dei nostri obiettivi.

Siamo la più grande organizzazione di rappresentanza oggi esistente, siamo più di cinque milioni.

Con le nostre proposte e le nostre azioni quotidiane possiamo cambiare questo paese.

E tutti insieme lo faremo.

Grazie a tutte e a tutti e buon lavoro e buon congresso.