

*Il coraggio della partecipazione*  
**Per i servizi pubblici, per il lavoro pubblico, per un Paese migliore**



**PARTECIPARE!**  
**UNA SCELTA,**  
**UN IMPEGNO PER FARE LA DIFFERENZA**

*7° Congresso Cisl Fp Lombardia*

*Relazione della Segreteria*

*Erbusco (BS), 6 Marzo 2025*

Care delegate, cari delegati e gentili ospiti, benvenuti al 7° Congresso della Cisl Funzione Pubblica della Lombardia.

Oggi ci troviamo ad Erbusco, un comune collocato in una area geografica denominata Franciacorta, questa denominazione pare nasca dalla presenza nel territorio di Monasteri molto potenti che, grazie alla bonifica e coltivazione dei vasti appezzamenti che amministravano, riuscirono attorno al 1100 ad ottenere l'esenzione dal pagamento del dazio.

Quello dei dazi è un tema molto caldo in questo periodo storico nella politica economica mondiale, da questo aneddoto, deriverebbe quindi il soprannome di "curtae francae" che si potrebbe tradurre oggi con "corti franche" e quindi "libere" da imposizioni.

**Per un sindacato come il nostro pragmatico, riformista e libero l'auspicio è che questo luogo ci porti ad una proficua giornata.**

## INTRODUZIONE

Dai Congressi territoriali abbiamo assistito e partecipato ad un dibattito ricco di contenuti, riflessioni e testimonianze, sempre con una visione consapevole del momento storico che stiamo vivendo. Con grande soddisfazione abbiamo colto che **tutti i territori afferenti alla Cisl FP Lombardia sono consapevoli della situazione vissuta e motivati ad esercitare al meglio il ruolo di rappresentanza.**

Stiamo vivendo un periodo che, forte degli stimoli, ci porta verso un futuro in cui l'Agenda di Lavoro Sindacale è sempre più programmata su sfide e appuntamenti di grande rilevanza e che ci porta a misurare costantemente il nostro agire, la nostra coerenza, il senso e l'efficacia del nostro impegno, con un ruolo da protagonisti.

Abbiamo sfide che si profilano nel breve, anzi brevissimo periodo, quali le elezioni della RSU ed altre legate alla politica sindacale generale quali l'esigenza della modernizzazione della pubblica amministrazione, le riforme del nostro paese, le transizioni demografica e sociale, ecologica, digitale, industriale, in un contesto geopolitico per nulla semplice che influenza l'economia, la finanza, la politica del nostro paese e **come sempre il nostro punto di partenza è rappresentato dalle persone.**

Parafrasando il postulato della psicologia che recita "nessun uomo è un'isola" possiamo affermare che nessuna Nazione e ancora meglio nessuna Regione è un'isola, le influenze geopolitiche con i conflitti in atto, le tensioni politiche e gli equilibri che si strutturano, le evoluzioni del sistema tecnologico, le trasformazioni sociali, insomma tutto determina delle **influenze che dobbiamo comprendere e sulle quali, quando possibile, agire per orientare verso le scelte più opportune presso il decisore politico.**

Il contesto internazionale caratterizzato da profonde incertezze economiche e finanziarie ha causato gravi ripercussioni sui mercati globali, con l'aumento dei costi energetici, l'interruzione delle catene di approvvigionamento e un incremento delle pressioni inflazionistiche.

Le economie nazionali, già provate dagli effetti della pandemia, sono ora chiamate a trovare soluzioni per garantire la stabilità finanziaria e la coesione sociale. Un quadro in cui si deve

essere uniti ed abbiamo bisogno di una Europa forte, bisogna continuare a credere e sostenere il progetto Europeo.

Questa situazione richiede uno **sforzo collettivo e coordinato a livello europeo per sostenere le famiglie, le imprese e il settore pubblico**, che è al centro della risposta alle crisi. La Pubblica Amministrazione, in particolare, deve essere dotata di risorse adeguate a far fronte a queste sfide e garantire la continuità dei servizi essenziali che rispondono ai bisogni della intera collettività.

È di tutta evidenza, date le condizioni appena accennate, che il mondo del lavoro, anche nei nostri settori di competenza, non è pronto per affrontare le sfide che riservano le situazioni geopolitiche, economiche europee e la prossima rivoluzione tecnologica senza un'adeguata consapevolezza della portata di questi fenomeni e delle conseguenze. Occorre correggere, a partire da oggi, le criticità che sono emerse e che emergeranno dalle nuove esigenze di modernizzazione del sistema economico e produttivo, **dall'emersione di nuovi bisogni della collettività, indotti dai processi di cambiamento demografici, economici e sociali**. Questi cambiamenti richiedono non solo un ripensamento dei modelli organizzativi e gestionali, ma anche **un approccio che metta al centro le persone, valorizzandone competenze e professionalità**.

In questo contesto, **il ruolo del sindacato è cruciale: siamo chiamati a tutelare i diritti dei lavoratori, a promuoverne condizioni di lavoro dignitose e a garantire che le trasformazioni in atto, come l'avvento dell'intelligenza artificiale, non lascino indietro nessuno**.

Questo nostro agire è indirizzato ad ogni settore del "lavoro pubblico" sia esso svolto direttamente, che in formula sussidiaria e quindi in nome e per conto della pubblica amministrazione.

Le nuove regole del Patto di stabilità europea comportano per i Paesi membri dell'Unione europea l'esigenza di un rigido controllo della spesa pubblica secondo un percorso programmato e concordato di rientro dal deficit e dal debito eccessivo.

Un percorso che va, sulla base delle nuove regole, certificato attraverso l'invio alla Commissione dell'Unione europea di un **Piano strutturale di medio termine**, che copre un

periodo di previsione di sette anni e che non potrà essere cambiato dai Governi dei Paesi membri, prima di cinque anni.

Questo ha comportato la necessità di programmare, la spesa necessaria per i rinnovi contrattuali della Pubblica Amministrazione all'interno del medesimo orizzonte temporale: 5,5 miliardi di euro per i rinnovi contrattuali dei dipendenti delle amministrazioni statali per il triennio 2025 – 2027 (corrispondenti ad aumenti contrattuali pari al 5,4%) e 6,1 miliardi di euro per i corrispondenti rinnovi 2028-2030. Queste previsioni che comportano l'inserimento nei bilanci delle Regioni e degli enti locali, di ulteriori risorse per il finanziamento dei relativi rinnovi contrattuali per i comparti della Sanità pubblica e delle Funzioni locali, con l'attribuzione di uguali incrementi rispetto a quelli attribuiti al personale delle amministrazioni statali, consentono o meglio consentirebbero di dare continuità ai negoziati per i rinnovi contrattuali, scongiurando il rischio di nuovi blocchi contrattuali.

In tutte le relazioni congressuali territoriali sono stati trattati e ben **ripresi i temi legati ai rinnovi contrattuali con le luci ed ombre di questo ultimo periodo**. Sono stati, inoltre, ampiamente ripresi il **bisogno di valorizzazione del personale e delle professionalità, la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il miglioramento delle condizioni di lavoro in termini quantitativi e qualitativi focalizzando anche l'aspetto del benessere organizzativo, il bisogno di formazione continua e dell'aggiornamento delle competenze** necessario per affrontare i cambiamenti e le transizioni in atto.

La stessa Cisl Fp Lombardia vuole reagire alle criticità e ai cambiamenti in atto e con sano pragmatismo **approcciarsi in maniera responsabile e consapevole** al vissuto e alla realtà delineata, senza demagogia e populismo, lavorando con i territori per raggiungere le migliori condizioni possibili per le persone che rappresentiamo, il consolidamento della base associativa e per il rafforzamento della rappresentatività in tutti i comparti del pubblico impiego e nei settori della sanità privata, del terzo settore, degli enti privatizzati.

**La linea operativa che intendiamo mantenere e sviluppare è l'approccio del sindacato di prossimità, che opera per la persona e per il lavoro e che è presente nelle comunità per partecipare al cambiamento!**

Questo lo possiamo fare solo attraverso **le donne e gli uomini che sono e rappresentano la Cisl fp nei luoghi di lavoro i nostri delegati, la nostra vera ricchezza.**

## **L'aggiornamento di assetto e progettualità assolute ed in corso**

In questo senso abbiamo voluto rafforzare il nostro assetto regionale attraverso **l'istituzione del dipartimento** delle Funzioni Centrali e Locali in capo al segretario con delega e presidiato da referenti esperti, allo **scopo di implementare l'azione sindacale e questo in sinergia con le articolazioni sindacali**. Importante ruolo ha avuto e deve mantenere il coordinamento delle funzioni centrali, tutti i coordinatori sono sempre disponibili, **donando anche parte del loro tempo personale** ed operano in collaborazione e sinergia con i territori, rileviamo che sono di grande supporto nello svolgimento dell'attività ordinaria, e soprattutto ora a ridosso delle elezioni rsu.

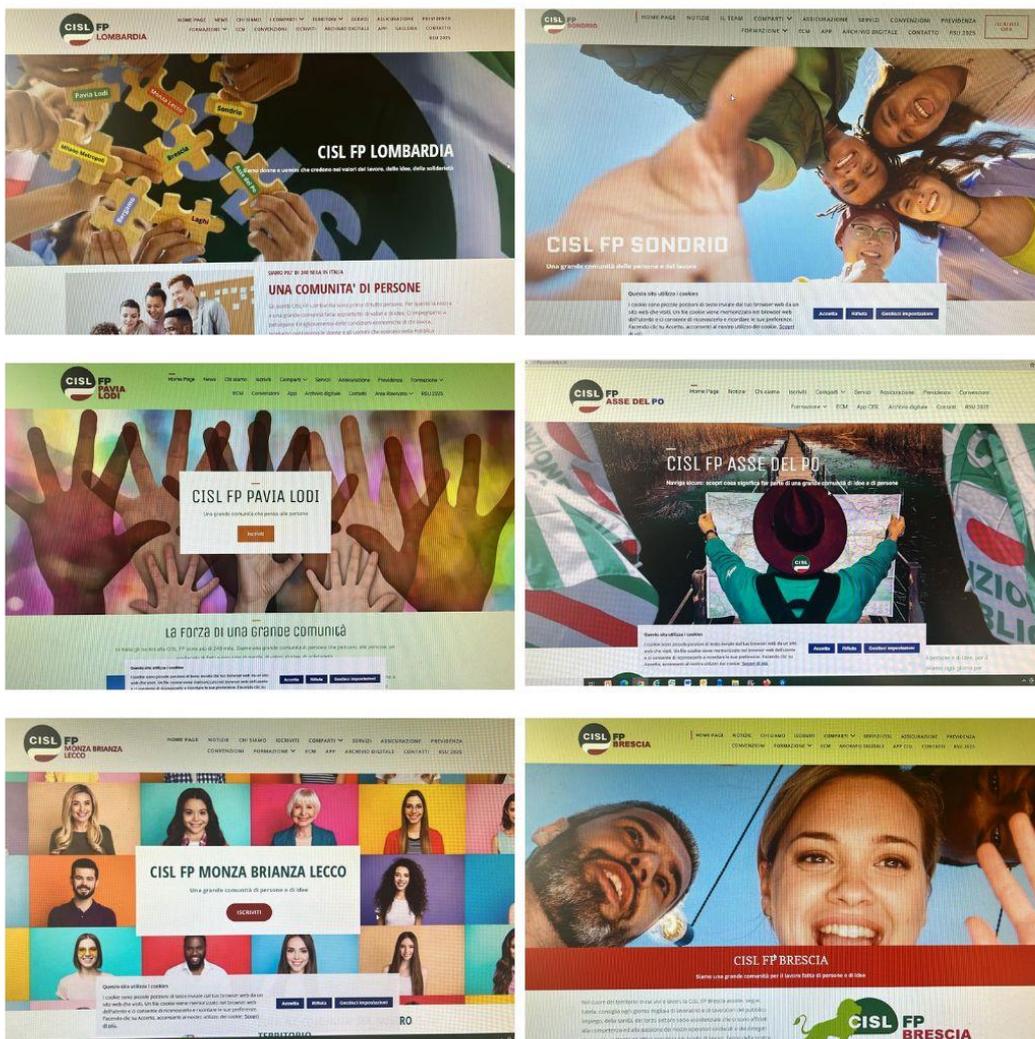
Come allo stesso modo stanno operando i coordinatori ed i componenti dei coordinamenti degli enti afferenti direttamente alla Cisl FP Lombardia di ARPA, di AREU e di Enti Regione.

Nel 2024 ha preso forma il progetto **comunicazione** partendo dal concetto che **la condivisione non è una scelta ma una strategia** e la Cisl FP Lombardia dall'insediamento della segreteria del giugno 2022 ha intrapreso da subito la strada di mettere in rete e in condivisione le buone prassi che dai diversi territori venivano messe in campo. È da questo che è nata la necessità di **cercare le migliori Azioni comunicative e social per giungere in maniera più efficace ai nostri associati ed alla platea di potenziali nuovi associati**.

Si è rilevato come non in tutti i territori vi erano le condizioni in riferito a personale, a condizioni economiche e a beni strumentali che permettevano di approcciarsi e di assolvere al processo di comunicazione allo stesso modo, quindi si è condiviso in comitato esecutivo di farsi accompagnare ed aiutare dai colleghi della Fp Veneto che già avevano intrapreso e implementato questo settore. Abbiamo ritenuto che il **processo di miglioramento della comunicazione social non sostituisse la prossimità e il "fare" sindacato, ma che fosse da instaurare in una visione di supporto ed aiuto** nello svolgimento dell'attività e nell'essere più visibili e incisivi, quindi di **aiuto nel saper essere sindacato oggi, nell'era della digitalizzazione e social virtuale**.

L'avvio è stato a gennaio 2024 ed in poco più di un anno si sono realizzati 6 siti, il primo quello della Lombardia e successivamente altri cinque afferenti a territori che ne erano completamente sprovvisti. Ora restano tre territori che hanno un proprio strumento e valuteremo insieme come e se proseguire.

Per la realizzazione della impalcatura social e di comunicAZione, ringraziamo la segreteria Nazionale che ha sostenuto il progetto, i colleghi del Veneto in particolare Marj, Marco che lo ha fisicamente creato e Francesca che gestisce direttamente la comunicazione, oltre a tutti i colleghi dei territori che ci hanno creduto. Ma non è finita qui perché è un processo continuo e dare una connotazione omogenea creando armonia.



Un tema a noi caro è quello della **formazione**; formazione intesa come interna ed esterna, tema che riteniamo abbia una grande rilevanza. Siamo i primi fautori della necessità dell'inserimento della formazione nel mondo del lavoro, **una formazione che sia continua e che ci porti ad adeguarci ai tempi e ad acquisire le necessarie competenze**. Riteniamo la formazione un importante ed indispensabile leva, **il mondo cambia, tutto cambia ed aggiornare le skill diventa un imperativo assoluto**.

Come livello regionale non è procedibile assolvere a questa funzione interna per tutti i segretari ed operatori, però ci siamo voluti mettere in campo con i dirigenti del consiglio generale allargato, cercando di approcciarci ed approfondire alcune tematiche quali l'IA con esperti del settore. Al momento per noi sono sostenibili percorsi su questo livello.

Come fp Lombardia abbiamo **aderito alla scuola permanente della USR Lombardia** e fra l'altro questo è un percorso di studi che certifica le competenze acquisite, previo esame, assegna un titolo spendibile nel mondo del lavoro. **Il corso lungo organizzato dalla fp Nazionale** in questi anni ha formato molti dirigenti sindacali della Lombardia e ha portato ad un incremento di conoscenze e competenza del gruppo dirigente, oltre ad aver creato e rinsaldato una rete interna alla stessa fp.

Sempre dal livello Nazionale è stata creata **una area riservata nel sito della Cisl fp e sono organizzate e fruibili le aree dedicate di formazione nei diversi comparti, strumento utile, da conoscere e da diffondere presso i nostri operatori e dirigenti sindacali più vicini**. Rappresenta un grande strumento di formazione continua.

Riteniamo che si possa fare di più e questo anche attraverso lo strumento di piattaforme digitali, oggi abbiamo in costruzione i siti e nei diversi territori abbiamo saperi che non si devono disperdere, quindi **coniugare incontri con esperti/professionali e luoghi virtuali ritengo possa essere la strada percorribile**.

Per la formazione esterna, brevemente rammento come la nostra organizzazione da tutti i territori si dimostri vicina alle persone nel momento più delicato che è quello legato alla partecipazione alle procedure concorsuali. In questi anni molti sono stati i corsi organizzati in presenza ed in modalità mista, fare sinergia fra i territori su questi percorsi, avere disponibilità di registrazioni delle lezioni tenute, non disperderle e mantenerle a disposizione degli associati o futuri associati crea per noi una ricchezza ed un grande servizio.

Sempre in merito al proselitismo e all'essere vicini ed accompagnare i giovani nel percorso di approccio alle procedure concorsuali rappresento il grande lavoro ed impegno svolto dal coordinatore delle agenzie delle entrate, il quale ha direttamente ed attivamente gestito delle chat di whatsapp con migliaia di partecipanti alle chat e li ha accompagnati virtualmente passo, passo in questo percorso e li ha accolti in presenza fisica al momento della presa in servizio. In pochi mesi e con tanto impegno ha associato oltre 100 nuovi dipendenti delle agenzie delle entrate e questo sul territorio Milano, ma anche nelle sedi altre provincie Lombarde.

Rammento ora che progettualità simili le ritroviamo in progetti in corso presso Ente Regione con “siamo vicini a te e alla tua famiglia” ed anche nelle diverse formule spese ed attuate nei territori della Cisl FP a tutti davvero un grande grazie.

**Il proselitismo è la strada ed il focus da attenzionare per affrontare il futuro**, per avere il necessario ricambio generazionale, le nostre strutture sono sempre attente ed impegnate su questo versante ed anche come Regionale nel 2022 abbiamo fatto un progetto con un collega di altra OOSS che si è avvicinato a noi. L’esito non ha prodotto i risultati sperati e la progettualità regionale si è chiusa, ed oggi, questo collega, è rimasto in collaborazione con un territorio e i professionisti che si sono avvicinati sono rimasti coinvolti e legati a Noi, impegnandosi anche nella partita elettorale delle RSU.

In questo passaggio mi preme salutare e ringraziare Angelo Macchia che si è dimostrato un sindacalista attento alle persone e con a cuore le professioni sanitarie.

Quando vi è l’avvicinamento di professionisti da altre organizzazioni sta a noi ponderare e con la giusta prudenza, valutarne la procedibilità e successivamente l’efficacia, con il corretto coinvolgimento e con lo stile che ci contraddistingue, **portando i nuovi colleghi alla condivisione dei valori e alla vita piena della nostra grande organizzazione.**

### **I giovani e il ricambio generazione**

Per governare il turnover della forza lavoro in atto, in tutti i comparti e settori pubblici e privati, occorre **garantire una presenza capillare in tutti i posti di lavoro**; incontrare i lavoratori e le lavoratrici neo assunti, metterli a conoscenza dei valori sindacali e dello stile di rappresentanza della Cisl Fp, delle politiche contrattuali portate avanti nei diversi enti e amministrazioni, aprire alla loro partecipazione all’attività sindacale e nelle liste elettorali per il rinnovo delle RSU, selezionare una nuova classe di quadri e dirigenti sindacali, tenendo conto che al turnover della forza lavoro si accompagna quello sindacale. (campagna di talent scout)

Con la modifica delle norme regolamentari è stata prevista la creazione, in via sperimentale, di dipartimenti e gruppi giovani della FP che avranno lo scopo di favorire un maggiore coinvolgimento di iscritti e potenziali iscritti all’interno della organizzazione, dalle attività, anche di proselitismo, poste in essere nelle strutture e nei luoghi di lavoro, fino ad arrivare ad

**un più concreto coinvolgimento degli under 35 e inserimento negli organismi delle federazioni a tutti i livelli.**

Bisogna creare i requisiti e i presupposti per coinvolgere nella nostra organizzazione il più ampio numero di persone giovani e dare loro una rappresentanza interna ed è con questo scopo che è stato introdotto in via sperimentale il coordinamento giovani anche nella Cisl FP Lombardia.

**Per noi è una occasione che dobbiamo e vogliamo cogliere.**

### **Gli equilibri politici con le altre OOS**

Le criticità e gli equilibri politici con le altre organizzazioni non sono semplici, gli eventuali aspetti personali sono facilmente superabili, **le differenze di approccio e la diversa linea politica adottata non sono superabili ed occorre prendere posizione.** Nello scorso anno per la prima volta come organizzazioni sindacali confederali abbiamo condiviso un percorso politico anche con le organizzazioni autonome e questo sul tema delle risorse aggiuntive regionali. **Non** è stata una decisione assunta in maniera leggera e semplicistica, **ora a ridosso delle elezioni Rsu ognuno fa per sé e qualunque azione/dinamica viene strumentalizzata.**

**Non** abbiamo paura ad andare da soli, certo è che non sempre **le persone che rappresentiamo capiscono questa situazione, quindi sta a noi spiegare e raccontare i fatti e gli eventi che hanno portato a questa assunzione decisionale.** Allo stesso modo dobbiamo porre attenzione a non prestare il fianco al sindacato autonomo portandolo in evidenza e dandogli importanza.

La “controparte”, invece, che nei diversi casi e livelli può essere rappresentata da Regione, dai legali rappresentati di Associazioni Datoriali, da dirigenti delle direzioni strategiche, dai Presidenti di enti ecc. viste le dinamiche in essere dovrebbe porre attenzione a non alimentare la confusione e a ben distinguere rispetto alle posizioni assunte da ciascuna OOS, **noi come sempre lavoreremo per essere costruttori di ponti.**

### **I rapporti con la Confederazione con le altre Federazioni Regionali ed i Servizi**

Alla confederazione non abbiamo mai fatto mancare il supporto, la FP ha sempre **partecipato attivamente alle iniziative di carattere confederale** sui diversi temi e ai tavoli di

pertinenza, abbiamo sempre portato un contributo con uno stile collaborativo. La medesima vicinanza, partecipazione, presenza e collaborazione l'abbiamo ricevuta e come esempio tangibile il pensiero torna **allo sciopero della sanità privata del 23/09 con presente tutta la segreteria confederale USR e molti rappresentanti delle diverse Federazioni, la soddisfazione è stata tanta perché insieme abbiamo rappresentato e dato voce a questo comparto.**

**Lo stile collaborativo e di sinergia rinforza tutta la nostra organizzazione** come pure le progettualità instaurate nei territori sulla continuità associativa con la categoria dei pensionati ma anche ad esempio con la felsa; abbiamo questo obiettivo, siamo Cisl indipendentemente dalla federazione di iscrizione. Questo il nostro approccio e non faremo mancare il supporto alla confederazione e ai colleghi delle federazioni sempre con lo scopo rendere la Cisl una grande e forte Cisl!

**I servizi della Cisl rappresentano frequentemente la porta di accesso alla nostra organizzazione, dai servizi e con i servizi vogliamo lavorare e collaborare, sono una grande ricchezza per una organizzazione quale è la nostra,** sicuramente dovremo **lavorare meglio in rete** e come dice il nostro statuto far sentire l'associato al centro della nostra organizzazione anche attraverso i servizi. Se non ancora associato, sta a noi trovare l'occasione per trasformare i nuovi giunti dai servizi, in persone consapevoli di essere in una grande organizzazione ed arrivare a proporgli la scommessa della partecipazione alla vita dell'organizzazione.

## **Le elezioni RSU**

In questo inizio di relazione ho già citato le elezioni delle rappresentanze unitarie e questo non a caso, in prima istanza **voglio ringraziare i presenti in sala per tutto quello che è stato fatto fino ad oggi, per quello che state facendo e per quello che farete. Tutti, indipendentemente dal comparto di appartenenze, dobbiamo essere coinvolti e dobbiamo sentirci coinvolti** e portare il contributo e l'apporto, siamo consapevoli che da queste elezioni e dalla certificazione delle deleghe Aran **scaturiscono le agibilità sindacali, distacchi e permessi, quindi il poter esercitare la rappresentanza.** Ci troviamo in prossimità dell'ultimo miglio per la presentazione delle liste e a poco più di un mese dalle elezioni stesse, non dobbiamo stancarci di chiedere ai colleghi di mettersi in gioco e di votare e di far votare la nostra organizzazione. **Molte e molti sono le lavoratrici ed i lavoratori**

**non associati ad organizzazioni sindacali e chiedere a loro la preferenza di voto può determinare la differenza**, non accontentiamoci di sollecitare alla partecipazione al voto solo i nostri associati, proseguiamo con incisività il rush finale.

### **Pari opportunità ed uguaglianza sostanziale**

Fare sindacato oggi significa anche tener conto della molteplicità e, al contempo, della disomogeneità delle caratteristiche socio-culturali delle persone che rappresentiamo che sono specchio e fotografia di una società in continuo mutamento.

**Dobbiamo tener conto delle sensibilità delle persone che rappresentiamo** e tener conto del fatto che ad oggi lo status sociale, l'età, il sesso rappresentano ancora un elemento di discriminazione. Fare sindacato oggi significa anche cogliere queste molteplicità e farle proprie per rappresentarle nei luoghi istituzionali e negoziali in cui le organizzazioni sindacali come la nostra hanno capacità e potere di azione. **Garantire pari opportunità salariali, di carriera, di accesso alle cure, di tutela della salute, di sviluppo della persona**; garantire il perseguimento e la tutela di tutti i diritti costituzionalmente garantiti è un compito di cui il sindacato deve farsi carico. A prescindere dall'età, dal sesso, dalla appartenenza politica, religiosa, dalla appartenenza o riconoscimento a generi sessuali.

**La parità di genere non deve essere solo scritta, deve essere realmente attuata; l'uguaglianza tra le persone non deve essere solo formale, deve essere sostanziale.**



## I comparti di contrattazione - i rinnovi contrattuali

### FUNZIONI CENTRALI

DATI REGIONALI FONTE I DATI RSU 2022

#### **Oltre 250 enti in tutta la Lombardia con oltre 18.000 addetti**

Le funzioni centrali dello Stato, tra cui ministeri, agenzie e enti pubblici non economici, hanno un ruolo fondamentale nella definizione delle politiche pubbliche e nella gestione delle risorse strategiche del Paese. Dopo un lungo periodo di stallo, la recente firma del rinnovo del contratto collettivo rappresenta un risultato importante per i lavoratori delle funzioni centrali.

Tra le principali novità del contratto troviamo:

- Gli incrementi retributivi: è stato previsto un aumento medio del 5,78% per tutti i dipendenti, con un'attenzione particolare alle qualifiche professionali più basse.
- I nuovi strumenti di welfare: il contratto include l'ampliamento dei fondi per il welfare aziendale con misure specifiche per la conciliazione vita-lavoro.
- La formazione e l'aggiornamento: sono stati stanziati fondi per la formazione continua, con l'obiettivo di migliorare le competenze dei lavoratori e rispondere alle esigenze di un'amministrazione moderna.

Questo rinnovo rappresenta un passo in avanti significativo, ma restano aperte numerose sfide, tra cui la necessità di migliorare la digitalizzazione e l'efficienza operativa delle strutture centrali.

Per quanto riguarda il comparto "Funzioni Centrali" è necessario **utilizzare le opportunità derivanti dalle risorse stanziata dalla legge finanziaria per i rinnovi 2025-2027 e 2028-2030 per azzerare progressivamente i ritardi delle sessioni negoziali rispetto al triennio**. È necessario ampliare gli spazi partecipativi rendendo più incisivo il ruolo delle OO.SS. Territoriali e delle RSU e riqualificare la contrattazione integrativa che deve essere la leva per promuovere la modalità di incentivazione, collegando gli obiettivi di miglioramento dei servizi con il riconoscimento della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ricordiamo **la grande opportunità** nata dalla sottoscrizione del ccnl ffcc che con la sottoscrizione della dichiarazione congiunta n.10 parte integrante del contratto, ha aperto la

strada verso il confronto con il ministero della PA svoltosi il 18/2 con lo scopo di **affrontare le tematiche che mortificano il settore pubblico e che possono essere corrette solo con le modifiche legislative delle norme oggi vigenti!!!!**

**l'obiettivo è lavorare al confronto per giungere alla definizione e sottoscrizione di un patto di sintesi di intenti per le modifiche normative.**

Ed anche **questi sono fatti! Il modello del dialogo sociale paga**

### **Dichiarazione congiunta n. 10**

Le parti concordano sulla necessità di avviare un confronto con il Ministro della pubblica amministrazione sui temi che riguardano il pubblico impiego e i suoi sviluppi futuri. In particolare tali temi dovranno riguardare: graduale superamento dei tetti per il trattamento economico accessorio in tutti i comparti di contrattazione; continuità della contrattazione anche alla luce degli stanziamenti previsti nel DPB per il 2025- 2027 e disegno di legge di bilancio per l'anno 2025; welfare integrativo; agevolazioni fiscali sui premi di produttività; strumenti normativi per lo sviluppo delle carriere; formazione; rafforzamento degli istituti partecipativi nell'ambito delle relazioni sindacali.

### **FUNZIONI LOCALI**

Dai dati EELL Lombardia tracciati oltre 1500 comuni e oltre 50.000 lavoratori

CLASSE DEMOGRAFICA	n. comuni	
0 - 1.000	319	21,24%
1.001 - 3.000	<b>453</b>	30,16%
3.001 - 5.000	262	17,44%
5.001 - 10.000	277	18,44%
10.001 - 20.000	120	8,00%
20.001 - 50.000	56	3,72%
> 50.000	15	1,00%

Piccoli comuni	1034	68,84%
Comuni > 5.000	468	31,16%
Lombardia	1502	100,00%
Italia	7896	

Da molti anni le autonomie locali, principalmente quelle di piccole o piccolissime dimensioni, soffrono in silenzio.

È innegabile che **al comparto Funzioni Locali, in valore assoluto è stato richiesto il maggior contributo alle politiche di risanamento della finanza pubblica reiterate nell'ultimo decennio.** Queste politiche di tagli lineari si sono innescate in un quadro di riforme istituzionali caotico e incompiuto (come dimostra la vicenda della Provincia, della Camera di Commercio e dei centri per l'impiego ecc..) caratterizzato da **interventi legislativi che hanno sovraccaricato di nuove funzioni il personale del comparto.** D'altro canto, l'emergenza epidemiologica, che ha investito il Paese, ha messo a nudo la miopia delle misure di rigore finanziario nell'ultimo decennio.

I tagli effettuati hanno causato un depauperamento professionale particolarmente accentuato nel comparto Funzioni Locali che, secondo la rilevazione del Conto annuale della Ragioneria 2023, si attesta a circa 383.000 unità di personale non dirigente, registrando una perdita cumulata sul decennio 2013-2023 pari a 84.854 unità (- 18% rispetto al 2013). A tal proposito l'ultima rilevazione del Conto annuale registra, nel solo anno 2022, 11.448 lavoratori dimissionari.

A ciò deve aggiungersi anche il continuo drenaggio di risorse (peraltro reiterato dalla legge di bilancio 2025).

**Le funzioni locali rappresentano un elemento cruciale per garantire il funzionamento efficace e inclusivo dei territori, rispondendo alle esigenze specifiche delle comunità.**

Esse comprendono attività essenziali come la pianificazione urbana, la gestione dei servizi pubblici, la tutela ambientale e lo sviluppo socioeconomico. Attraverso le istituzioni locali, si concretizza il principio di sussidiarietà, che promuove la partecipazione diretta dei cittadini e delle realtà locali nei processi decisionali.

Inoltre, le funzioni locali si estendono alla promozione del benessere collettivo, mediante la gestione di scuole, trasporti, infrastrutture, assistenza sociale e sanità territoriale, adattando le soluzioni alle caratteristiche specifiche di ciascun territorio.

La capacità di governare a livello locale è quindi determinante per il rafforzamento della coesione sociale, la valorizzazione delle risorse locali e la creazione di un sistema integrato e sostenibile che risponda efficacemente alle sfide contemporanee.

È impellente la valorizzazione delle professionalità operanti nel comparto “Funzioni Locali”, attraverso un rinnovo contrattuale che tenga conto delle numerose specificità professionali presenti nelle amministrazioni locali, ricordiamo l’attenzione verso il settore educativo scolastico e quello della polizia locale, ma non solo.

È necessario, inoltre, dare effettività alla contrattazione integrativa, evitando la tardiva sottoscrizione dei contratti integrativi troppo spesso oggetto di frequenti pronunce della magistratura contabile che ne inficiano l'applicabilità.

Il mancato turn over ha di fatto avuto esiti negativi su tutti gli enti, con una riduzione del personale dal 20 al 25 %, inoltre l’età media è di circa 55 anni, con la conseguenza di un aumento delle prestazioni richieste. Gli esiti sono devastanti soprattutto negli enti piccolissimi: in alcune realtà parliamo di 4/5 dipendenti (quando non meno).

Situazione che, grazie all’intervento risolutivo soprattutto della CISL, non è peggiorata, in quanto si è riusciti ad eliminare la norma che voleva prevedere la riduzione del turn over al 75%.

## **RINNOVO CONTRATTO FUNZIONI LOCALI**

**A fine gennaio 2025 è stato sospeso il tavolo negoziale per il rinnovo del contratto delle Funzioni Locali.** Nonostante le risorse economiche disponibili fossero limitate, con la scelta del negoziato eravamo riusciti ad ottenere miglioramenti economici, il rafforzamento delle tutele normative finalizzate ad una migliore conciliazione vita lavoro.

Lo stop al negoziato impedisce di definire con Aran ulteriori risposte per tutti i lavoratori.

La scelta di CGIL e UIL di non firmare nessun accordo, dopo mesi di estenuanti trattative, renderà ancora più ardua l’attività che ci vedrà impegnati nella salvaguardia dei diritti dei dipendenti degli enti in questione e ci vedrà maggiormente motivati nello sforzo di affrontare la campagna rinnovo delle RSU.

## **I numeri del Servizio Sociosanitario Regionale Lombardo**

**Il Sistema Socio Sanitario Regionale Lombardo copre i bisogni di circa 10 milioni di cittadini con una rete di strutture che nel loro complesso impiegano circa 200 mila operatori qualificati per lo svolgimento di azioni di prevenzione primaria e secondaria, e nell'offerta di servizi di cura e riabilitazione e assistenza territoriale e ospedaliera e che comporta un costo per l'Amministrazione regionale di 24.737,7 milioni di euro (6.6% del PIL regionale).**

Ho voluto inserire in questa relazione congressuale i numeri della imponente ed importante rete socio sanitaria Lombarda, allegati in appendice, dati utili a comprendere la complessità di questo sistema, in cui l'approccio non può e non deve essere semplicistico, è sciocco dare risposte semplici su temi così complessi.

**Un sistema pubblico e privato che per noi rappresenta il lavoro pubblico e su cui chiediamo, in termini di pianificazione, programmazione e governo del sistema, una regia regionale forte e pubblica.**

Noi rappresentiamo la platea delle lavoratrici e lavoratori che contribuiscono a dare la risposta di salute ai cittadini chi in ambito ospedaliero per acuti, chi nell'area del mondo socio sanitario in tutte le sue sfaccettature (anziani, disabili, riabilitazione, salute mentale ecc), chi ora si trova a rispondere ai bisogni emergenti dal territorio.

Le persone che rappresentiamo sono quelle che nel periodo più drammatico vissuto in questo secolo hanno retto l'onda d'urto della pandemia da Covid 19, hanno sofferto, hanno sacrificato affetti e cari e si sono messi a disposizione della collettività, questo non lo dobbiamo mai dimenticare.

Sono stati l'unico argine che ha permesso di reggere l'urto evitando il disastro!

**Il lavoro e il sacrificio!** Ma il lavoro **non** può essere sacrificio.

Chi lavora e salva vite di mestiere non è un angelo o un eroe!

**Si lavora per il proprio sostentamento e si lavora per realizzarsi in modo felice, creativo, per donarsi agli altri, per dare pienezza e senso alla propria vita.**

La cittadinanza intera ma in particolare chi operava nel settore della salute nel senso più ampio dei servizi ha subito un vero e proprio elettroshock e molti dei nostri colleghi hanno deciso di indirizzarsi verso altre professioni ed altre attività.

Oggi il post pandemia con il recupero di quanto perso e rallentato nello svolgimento dell'attività sanitaria, la grave carenza di personale e la mancata programmazione dei numeri di accesso ai corsi di laurea, **Non solo il numero di infermieri è insufficiente ma anche le iscrizioni al Corso di Laurea sono in continuo calo**, le transizioni in atto tecnologica, digitale, la revisione della rete sanitaria con l'implementazione del territorio e l'aumento del bisogno di salute di una popolazione che invecchia, sta mettendo di nuovo a dura prova questo sistema che deve e dovrà aggiornarsi ed adeguarsi.

### **Un'altra tempesta perfetta si sta abbattendo!**

Ora ricordiamo sempre che le persone arrabbiate, deluse e tradite sono proprio queste che hanno nel loro background questo vissuto.

È stato dato loro un bonus covid, questo almeno nella sanità pubblica! è stato rinnovato un contratto a novembre 2022 riferito al triennio già trascorso e concluso e che triennio! quindi già scaduto e nella tornata contrattuale del 19/21 si era iniziato a seminare attraverso l'inserimento di importanti innovazioni, quali la revisione ordinamentale e l'inserimento degli incarichi, che dovevano trovare ulteriore sviluppo nella tornata contrattuale 22/24.

Come sappiamo tutti le risorse per i rinnovi contrattuali sono determinate da leggi di bilancio e quindi sono date e precostituite, non abbiamo ulteriori margini, ricordiamo tutti che la legge di bilancio del 2023 fatta in deficit ammontava a 24 miliardi è di questi 5 miliardi sono stati assegnati ai rinnovi contrattuali. Ora con il piano pluriennale inviato in Europa sono già definite le quote economiche per i futuri rinnovi contrattuali, se non si rinsavisce e mi riferisco alle OOSS che non sottoscrivono, finiamo solo per dilatare nel tempo quello che comunque verrà erogato o ancora peggio si potrebbe giungere all'applicazione unilaterale di anticipo sul rinnovo contrattuale, logicamente solo per la parte economica, perdendo così i benefici riferiti alla parte normativa e di contrattazione.

Abbiamo il dovere di raccontare con onestà intellettuale questa dinamica e lo dobbiamo per il bene delle persone che rappresentiamo. Mai millantare obiettivi irraggiungibili.

### **RINNOVO CONTRATTUALE SANITA' PUBBLICA**

La mancata chiusura del CCNL del comparto Sanità, del pomeriggio del 14 gennaio e la convocazione del 20/02/2025 in cui sono state presentate le medesime condizioni e quindi

nulla è cambiato, ed il Presidente dell'ARAN ha voluto dopo le interlocuzioni con il Comitato di Settore e con il Ministro, procedere alla verifica delle disponibilità alla sottoscrizione e quindi la verifica delle posizioni sindacali.

Con grande rammarico la seduta si è chiusa con un "ci aggiorneremo, se mai sarà" mentre in apertura sempre il Presidente Naddeo nell'introduzione ha dichiarato se non vi sono le condizioni "lasciamo ad altri le decisioni da prendere".

### ***Mi dispiace ora scrivere che in sanità privata la situazione è ancora peggiore***

Innanzitutto mi preme sottolineare che **non può esserci una buona sanità pubblica senza che funzioni e sia ben integrata tutta la filiera dei servizi sanitari, socio-sanitari e socio-assistenziali del settore privato**, a cui vanno aggiunti - per un vero modello che metta al centro il concetto di prevenzione e lotta a tutte le forme di disagio e fragilità - la garanzia e l'integrazione piena dei servizi di natura sociale che permetterebbero di ridurre le ospedalizzazioni improprie e favorirebbero la presa in carico reale dei bisogni di tutta la cittadinanza fragile.

Di pari passo alle misure necessarie al rilancio e alla messa in sicurezza del SSSR, dunque, è **quantomai indispensabile garantire la sostenibilità dei servizi gestiti a vario titolo dal privato, al fine di favorire il rilancio della contrattazione nel settore e di combattere il dumping contrattuale, che è causa di cattive condizioni di lavoro e di un rischio di peggioramento della qualità delle prestazioni.**

**Il principio è quello che ci ha sempre animati nelle nostre battaglie: a parità di mansioni svolte vanno garantiti pari salari, pari diritti e pari doveri, pubblico e privato che sia!**

**Per realizzare questa integrazione abbiamo bisogno dello sblocco dei contratti della sanità privata, delle Rsa, scaduti da anni, così come l'adeguamento nelle basi d'asta alla variazione dei costi derivanti dal rinnovo dei CCNL da parte delle committenze pubbliche, prendendo a riferimento i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative che abbiano il campo di applicazione più congruo.**

**SANITA' PRIVATA**

Negli ultimi anni, il comparto della sanità privata ha attraversato un periodo di profonde difficoltà, segnato dalla mancata attuazione degli accordi contrattuali e da un quadro economico sempre più sfavorevole. Dopo un lungo blocco durato 14 anni, il contratto nazionale è stato finalmente rinnovato l'8 ottobre 2020. **Il personale della sanità privata, che svolge un servizio pubblico essenziale per la popolazione, si trova ancora oggi in una situazione di svantaggio rispetto ai colleghi del settore pubblico**, a cui deve corrispondere la stessa dignità lavorativa, sia in termini di diritti che di salario, per lo stesso lavoro svolto.

**La stagnazione dei salari, ha gravemente penalizzato i lavoratori della sanità privata, compromettendo il potere d'acquisto** e mettendo a rischio la sostenibilità economica di molte famiglie. A marzo 2024 è stata avanzata una richiesta formale per l'apertura delle trattative di rinnovo del contratto, ma la mancanza di una risposta positiva ci ha portato a dichiarare lo stato di agitazione e a proclamare uno sciopero il 23 settembre 2024. Questi lavoratori, come quelli del settore pubblico, garantiscono un servizio sanitario alla popolazione e, perciò, meritano condizioni economiche e contrattuali eque e rispettose del loro contributo.

**Nel caso delle Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA) e dei Centri di Riabilitazione, la situazione è ancora più preoccupante, dove si applicano i contratti Aiop RSA e Aris RSA che sono fermi dal 2012**, con un pesante deterioramento del potere d'acquisto per questi lavoratori che offrono un servizio essenziale, oltre che pubblico, alle fasce più deboli della popolazione. Un primo sciopero nel settembre 2023 è servito per aprire una nuova trattativa allo scopo di allineare i due contratti e giungere ad un contratto unico, riducendo le disparità tra lavoratori dello stesso settore. Anche in questo caso, è fondamentale garantire che le retribuzioni e le condizioni contrattuali siano paragonabili a quelle del pubblico impiego, per rispettare il principio dell'uguaglianza di trattamento per gli stessi ruoli e responsabilità.

Le promesse avute di avviare una negoziazione per fare un nuovo contratto a questi lavoratori dopo 12 anni è stata disattesa e lo sciopero del 23 settembre 2024 e la mobilitazione ancora in corso non si potrà arrestare fino a quando non raggiungeremo l'obiettivo per il quale è indispensabile che le istituzioni preposte se ne facciano carico.

Pubblico e Privato riconoscere davvero questa equivalenza significa garantire a tutti i lavoratori, indipendentemente dal settore di appartenenza, le stesse retribuzioni e gli stessi diritti. **L'introduzione di regole per gli accreditamenti regionali e il contrasto al dumping contrattuale rappresentano misure fondamentali per assicurare che gli operatori della sanità privata siano valorizzati per il contributo pubblico che forniscono e non siano penalizzati da logiche di profitto. La parità di trattamento tra pubblico e privato non è solo una questione di giustizia economica, ma di dignità lavorativa e di rispetto verso chi dedica il proprio lavoro al servizio della comunità.**

## **TERZO SETTORE**

Il terzo settore svolge un ruolo cruciale nell'erogazione di servizi sociali e assistenziali, affiancandosi alla Pubblica Amministrazione per rispondere ai bisogni della comunità. Associazioni, cooperative sociali e organizzazioni di volontariato operano quotidianamente per colmare le lacune lasciate dal sistema pubblico, soprattutto in ambiti come:

- L'assistenza agli anziani e ai disabili: fornendo cure domiciliari, centri diurni e supporto nelle attività quotidiane.
- L'inclusione sociale: promuovendo progetti per l'integrazione di migranti, disoccupati e persone a rischio di esclusione.
- Gli interventi di emergenza: offrendo supporto immediato in caso di calamità naturali o crisi sociali.

Questi bisogni emergono sotto l'influenza di vari fattori: l'andamento demografico, con il rapido invecchiamento della popolazione, la crescita delle condizioni croniche, l'arretramento della capacità di risposta delle famiglie, spesso mononucleo e la necessità di trovare soluzioni immediate a vecchie e nuove emergenze sociali, sanitarie ed educative.

Nonostante l'impatto positivo, il terzo settore affronta sfide significative, tra cui la precarietà economica e la mancanza di riconoscimento formale. La CISL FP sostiene l'importanza di valorizzare il terzo settore, attraverso un maggiore sostegno finanziario e la creazione di partnership strategiche con le istituzioni pubbliche.

Stiamo assistendo ad un graduale passaggio verso un sistema orientato alla produzione di beni sociali, aprendo la strada a quello che viene definito "secondo mercato". Il mondo dei

servizi alle persone è così diventato terreno fertile per nuovi attori privati che sono sostenuti da fondi di investimento.

Infatti, si assiste all'ascesa di grandi gruppi privati del settore socio-sanitario (come KOS, La Villa, Korian, Emeis/Orpea, Sereni Orizzonti...), che hanno acquisito strutture, RSA e servizi, specie nel centro-nord del Paese. L'acquisizione di strutture e servizi, la crescita del numero di lavoratori assunti e la costruzione di nuove strutture stanno di fatto imponendo questi "gruppi" del profit, quali nuovi attori protagonisti nella gestione dei servizi alla persona.

Comprendere questa trasformazione, dalla cooperazione alla competizione, avvenuta con straordinaria rapidità, rappresenta una grande sfida per il sindacato, chiamato a gestire i cambiamenti nel mercato del lavoro e nei servizi per tutelare i diritti dei lavoratori e rispondere ai bisogni reali dei cittadini.

Il puro mercato dei servizi, se non governato, rischia infatti di trasformare i lavoratori e i servizi in meri costi da minimizzare, svalutando la qualità del lavoro e dell'assistenza. Questo scenario alimenta fenomeni come il dumping contrattuale e salariale, con gravi ripercussioni sul benessere lavorativo e sulla qualità dei servizi. Recentemente infatti si è assistito ad una sorta di rincorsa da parte dei datori di lavoro verso l'applicazione di CCNL di settore meno onerosi in luogo di contratti da poco rinnovati o ad un passo dal rinnovo con relative ripercussioni salariali. Un maldestro e scomposto tentativo di sterilizzare la valorizzazione economica e professionale di lavoratrici e lavoratori e non riconoscere i risultati raggiunti dalla contrattazione.

La stagione contrattuale in corso ha registrato aumenti retributivi significativi mai raggiunti nella storia del comparto (es. +12,5% per le Cooperative Sociali, +10,5% per ANFFAS e Opere Valdesi, +10,4% UNEBA), introducendo il concetto di corresponsabilità della committenza pubblica nell'adeguamento di rette e tariffe e superando la logica di rinnovi in base alle mere risorse disponibili nei bilanci degli Enti.

Sfida raccolta dalle Associazioni datoriali con le quali sono stati costituiti organismi paritetici ad hoc o definiti protocolli di azione comuni con l'obiettivo di perseguire l'adeguamento delle risorse per la gestione dei servizi.

Tuttavia, rimangono aperte questioni rilevanti, come il rinnovo di contratti AIAS, AVIS e la definizione del CCNL unico del trasporto sanitario (Croce Rossa, Anpas/Misericordie),

essenziali per proseguire il percorso di valorizzazione professionale e salariale di lavoratori del settore ed incrementare il sistema di diritti e tutele.

Al contesto di complessità della stagione contrattuale va aggiunta anche la nascita del nuovo CCNL Confcommercio Salute Sanità e Cura, adottato da un numero crescente di realtà datoriali, sottoscritto per adesione dalla CISL FP, destinato al settore profit, a dimostrazione ulteriore della crescita dei grandi attori privati nel settore socio-sanitario, socio-assistenziale e socio-educativo. **Settore ed ambito in grande fermento.**

### **Il Comparto degli “Enti privatizzati”.**

A questo settore che ha oggi un comparto dedicato al pari degli altri, afferiscono i contratti di Federcasa, Federculture, Fabbricerie italiane, ficei, anci e unioncamere. Nel territorio Lombardo molto si può fare, abbiamo strutturato al momento un coordinamento quello di federcasa ed il tentativo è che sia di aiuto e supporto allo sviluppo su tutto il territorio Lombardo in cui condividere le buone prassi, le idee e le iniziative, quindi crescere nel settore.

Sul contratto Federcasa in particolare si è consumata la non firma, poi firma e poi la disdetta di cgil con incomprensibili prese di posizioni, compresi referendum e campagne denigratorie. In un contesto così complicato con coraggio vogliamo proseguire nella tutela ed autorità salariale degli addetti e non arretreremo.

### **Inas Cisl**

Con il contratto nazionale del triennio 2024-2026 sono stati ottenuti risultati importanti nonostante questo contratto abbia pagato lo scotto di una crisi economica post-pandemia stante già lo sforzo importante richiesto a tutti i lavoratori Inas con il ccnl 2021-2023 passi verso un miglioramento reale dei percorsi di carriera e di valutazione delle performance sono stati fatti. Si può fare meglio e di più pensando ad un diverso modo di organizzare il lavoro all'interno dell'Istituto e questo risultato può essere raggiunto anche attraverso le norme contrattuali. Ma dobbiamo trovare anche una strada regionale e quindi va sviluppata ed implementata anche la contrattazione regione.

### **Le aree contrattuali della dirigenza**

Il rinnovo dei CCNL del triennio 2019-2021, per l'area delle Funzioni Centrali e per l'area delle Funzioni Locali hanno visto al centro uno sviluppo della carriera del dirigente, importante per la riforma dei modelli della pubblica amministrazione.

Cambiamento necessario visti i cambiamenti che stanno investendo il settore pubblico, ad esempio i progetti PNRR.

Sono stati rafforzati gli istituti della partecipazione e della contrattazione, maggiori tutele legali e assicurative, flessibilità nel lavoro, valorizzazione delle retribuzioni tabellari, di posizione e di risultato.

In questo settore dobbiamo investire maggiormente, fare sintesi sul livello regionale supportando i territori su questo ambito che è sicuramente strategico.

## **Conclusioni**

Il tema del Congresso è "il coraggio della partecipazione! una scelta, un impegno per fare la differenza". Quindi portare avanti con orgoglio le nostre istanze per il bene degli associati ed il bene della intera comunità. La legge di proposta per la partecipazione dei lavoratori nelle imprese richiama direttamente la nostra azione e la necessità di dare piena attuazione ai principi della Costituzione. Vogliamo rilanciare con forza la nostra visione di sindacato: autonomo, riformista, capace di costruire risposte concrete per chi rappresentiamo, mantenere una visione pragmatica, senza demagogia e con spirito libero dalle ingerenze politiche. Di fronte ai cambiamenti ed alle scelte da attuare, dobbiamo scegliere la strada e questo con rispetto della nostra missione, della visione e dello stile, rispondere e quindi agire in maniera adatta, pertinente e appropriata con coerenza e con consonanza ai valori fondanti della nostra organizzazione.

Di strada ne abbiamo fatta tanta, abbiamo attraversato sentiere irti e cupi, altri meno impegnativi ed abbiamo proseguito insieme il cammino e questo grazie all'appoggio e al supporto dei territori, del livello Nazionale, che si è sempre dimostrato disponibile e generoso nei nostri confronti e della Confederazione.

Abbiamo inserito modifiche di assetto quali quella dipartimentale allo scopo di rinforzare la federazione ed abbiamo cercato di dare gambe a ciò che era già strutturato, quali i coordinamenti, nei quali crediamo ed occorre ora, riprendendo i percorsi democratici, proseguire nella individuazione dei coordinatori nei diversi settori e comparti.

Possiamo fare di più, assolutamente sì! non dobbiamo però appesantire con le sovrastrutture i livelli territoriali, le articolazioni funzionali devono essere adeguate al raggiungimento degli obiettivi e devono essere un aiuto, una semplificazione e un supporto di approccio alle tematiche.

Mantenere nella segreteria una leadership diffusa di referenza su aree contrattuali mantiene coinvolti sui temi tutti i territori della Lombardia.

Vogliamo sviluppare le aree che nella relazione sono tracciate quelle della comunicazione, della formazione e del proselitismo con l'attenzione al ricambio generazionale; i delegati e quindi le persone che sono e rappresentano la Cisl fp nei luoghi di lavoro sono il nostro patrimonio, la nostra ricchezza ed a loro va la nostra attenzione.

Termino questa relazione con un grazie a tutti i presenti che nei diversi ruoli e a diverso titolo operano e si impegnano per rendere grande questa federazione.

Un saluto ed un grazie ai colleghi che hanno fatto parte di questa segreteria, un saluto e un grande grazie a Maria e Francesca, sempre pronte a disponibili, alla dottoressa Paola Rama, nostra consulente che offre supporto alle numerose questioni fiscali con la sua preparazione e competenza.

Ai colleghi di segreteria Cisl fp Lombardia che hanno proseguito in questo percorso e viaggio, sicuramente non facile.

Per ogni cosa c'è il suo momento, il suo tempo per ogni faccenda sotto il cielo.

C'è un tempo per nascere e un tempo per morire,  
un tempo per piantare e un tempo per sradicare le piante.

Un tempo per uccidere e un tempo per guarire,  
un tempo per demolire e un tempo per costruire.

Un tempo per piangere e un tempo per ridere,  
un tempo per gemere e un tempo per ballare.

Un tempo per gettare sassi e un tempo per raccogliarli,  
un tempo per abbracciare e un tempo per astenersi dagli abbracci.

Un tempo per cercare e un tempo per perdere,  
un tempo per serbare e un tempo per buttar via.

Un tempo per stracciare e un tempo per cucire,  
un tempo per tacere e un tempo per parlare.

Un tempo per amare e un tempo per odiare,  
un tempo per la guerra e un tempo per la pace

**Tutto ha un tempo!**

il nostro, oggi, è il tempo del coraggio, anche soli, ma con coraggio vogliamo e dobbiamo portare avanti le nostre idee e le istanze delle persone che rappresentiamo, avendo sempre a riferimento i valori fondanti della nostra grande e bella organizzazione.

## APPENDICE

uno stralcio del documento del PSSR

### 1.2. L'offerta

I numeri del Servizio Sociosanitario Regionale (SSR) rilevati nell'anno 2023 sono riportati in Appendice a questa prima sezione del PSSR.

Cittadini. I beneficiari del SSR sono attualmente costituiti da circa 10 milioni di cittadini (la cui struttura, dinamiche e previsioni sono riportate nel Par. 1.3); di questi, al 1° gennaio 2023, circa il 28% usufruiva dell'esenzione per patologia, il 40% per reddito e più del 5% per disabilità.

Strutture. Con la Legge Regionale (LR) n° 23 dell'11 agosto 2015<sup>2</sup> e le successive modifiche (LR n° 22 del 14 dicembre 2021,<sup>3</sup>), la Lombardia ha affidato le competenze in tema di attuazione ed erogazione delle prestazioni a 8 Agenzie di Tutela della Salute (ATS), 26 Aziende Socio-Sanitarie Territoriali (ASST) e 87 Distretti. Le prestazioni ospedaliere sono erogate da 204 Ospedali (104 accreditati a contratto) e 19 Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico, IRCCS (14 accreditati a contratto), che al 1° gennaio 2023 disponevano di poco meno di 40 mila posti letto ospedalieri (circa 15 mila accreditati a contratto). La rete ospedaliera di Emergenza Urgenza conta attualmente 57 ospedali sede di Dipartimento di Emergenza Urgenza e Accettazione, DEA (13 di I e 44 di II livello, 42 sede di Pronto Soccorso). Le prestazioni extradegenza sono erogate da 828 ambulatori specialistici (di cui 411 accreditati e a contratto), 5.616 Medici di Medicina Generale (MMG) che aderiscono ad una delle 235 Aggregazioni Funzionali Territoriali, AFT, 26 AFT di specialisti territoriali, 1.094 Pediatri di Libera Scelta, PLS (aggregati in 87 AFT, 1 per distretto), più di 3 mila farmacie territoriali, 2.606 strutture sociosanitarie territoriali (che al 1° gennaio 2023 disponevano di poco più di 84 mila posti dedicati all'assistenza di anziani e disabili, alle cure palliative e alle dipendenze), 560 Centri di Salute mentale e 186 Servizi di neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza. Il Piano Operativo Regionale (POR) ex Deliberazione della Giunta Regionale, DGR 6426/2022 prevede inoltre l'attivazione di 216 Case di Comunità (di cui 92 sono attive dal primo settembre 2023), 71 ospedali di comunità (17 attive) e 104 Centrali Operative Territoriali (31 attive).

Personale. Al 1° gennaio 2023, più di 146 mila unità di personale risultava attivo (quasi 108 mila in servizio presso strutture pubbliche) di cui il 67% inquadrato nei ruoli sanitari. Contribuiscono all'erogazione 1.062 specialisti ambulatoriali interni e, per l'assistenza primaria, 5.616 MMG, 1.094 PLS e più di 46 mila operatori dei servizi territoriali sociosanitari.

Prestazioni preventive. Nel 2022 sono state somministrati più di 13 milioni di dosi vaccinali (più di 6 milioni anti-Covid di cui circa 1 milione somministrate dai farmacisti del territorio e quasi 2 milioni nell'ambito del piano vaccinale degli adulti e dei bambini, di cui più di 200.000 a carico dei farmacisti del territorio); sono stati erogati più di 1 milione e mezzo di test di screening (per la prevenzione secondaria del tumore del seno, del colon-retto e della cervice uterina, e per la diagnosi precoce di infezione da virus dell'epatite C, HCV); sono state gestite quasi 214 mila segnalazioni di malattie infettive e sono stati effettuati più di 125 mila controlli (documentali, ispezioni, audit e campionamenti).

Prestazioni territoriali. Nel corso del 2022 sono state erogate circa 147 milioni di prestazioni specialistiche, quasi 84 mila anziani sono stati ospiti di Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA), circa 4.300 cittadini sono state ospiti di Residenza Sanitaria per Disabili (RSD) e 14 mila di Hospice, 3 mila e novecento e 6 mila e duecento hanno frequentato Centri Diurni rispettivamente per Anziani e persone con Disabilità, 104 mila hanno ricevuto assistenza domiciliare integrata e 223 mila assistenza protesica.

Prestazioni ospedaliere. Nel corso del 2022, sono stati effettuati più di 1 milione e duecento mila ricoveri ospedalieri (che nel complesso hanno accumulato più di 9 milioni di giornate di degenza), nel 93% dei casi per condizioni acute, nel 49.4% dei casi per interventi chirurgici. Infine, sono stati registrati quasi 3 milioni e mezzo di accessi in Pronto Soccorso, in quasi i due terzi dei casi in codice verde.

Costi. Nel 2022 il complesso delle strutture, del personale, delle prestazioni erogate e degli ausili forniti ha avuto un costo a carico dell'Amministrazione regionale di 24.737,7 milioni di euro (6.6% del PIL regionale) di cui il 52,6% per l'assistenza distrettuale, il 41.2% per l'assistenza ospedaliera, il 5,6% per attività di prevenzione collettiva e sanità pubblica e lo 0,6% per attività di ricerca.