

CISL Funzione Pubblica



Il Bilancio Sociale

Cisl FP
Nazionale



 2019



bilancio sociale

2019



Il primo bilancio sociale della CISL FP Nazionale
è dedicato alla memoria del nostro amico
e collega **Luigi Caracausi**.

**Il ricordo del tuo entusiasmo
guida e ispira la nostra azione.**



CISL FP NAZIONALE

Via Lancisi 25 - Roma



Gruppo di lavoro Bilancio Sociale: Guido Bachetti, Silvia Candida, Alessandra Gentili, Paola Rama, Marco Maria Samoggia, Roberto Torelli, Marco Viviani, Isabella Zomparelli

Con il contributo: Annalisa Biraschi, Alessandro Chierchia, Marika Di Biase, Massimiliano Marzoli, Daniele Marini

Concept grafico: Tabloid società cooperativa

Fotografie: ©Maurizio Riccardi



indice

presentazione del segretario generale	» p. 6
nota metodologica	» p. 8
I - Informazioni generali sull'ente	» p. 9
II - Struttura, governo e amministrazione	» p. 19
III - Le persone della Cisl FP	» p. 31
IV - Attività e obiettivi	» p. 45
V - Situazione economico-finanziaria	» p. 79
VI - Ulteriori informazioni	» p. 83



presentazione

Il contesto storico nel quale viviamo, caratterizzato da una instabilità generalizzata e fatta sistema, ha messo in crisi le forme organizzative tradizionali in tutti gli aspetti della vita degli individui. Per fare alcuni esempi: le relazioni umane sono sempre meno solide, è cambiata la percezione della nostra individualità come parte di una comunità nazionale, sono emerse nuove forme di lavoro “liquide” e non continuative figlie della gig-economy e dell’economia digitale.

Questo passaggio da forme “solide” di aggregazione a “liquide”, ha colpito anche i corpi intermedi e ridotto quegli spazi della partecipazione che, fino a qualche decennio fa, permettevano ai



**Il Bilancio Sociale:
uno strumento per andare
avanti Insieme**

cittadini di prendere parte alla vita pubblica del Paese e a percepirsi come parte di una comunità più ampia. Sebbene questa dinamica abbia colpito più duramente il sistema politico-istituzionale, anche il sindacato ha subito in parte questa tendenza storica e mai come oggi – chiamati a rispondere alle sfide del XXI secolo – percepiamo la necessità di comunicare con più forza i nostri valori, condividendo l’impatto sociale della nostra attività con gli iscritti e le persone che rappresentiamo, dando loro informazioni sulla distribuzione e l’utilizzo di risorse umane, economiche e strumentali affinché una lavoratrice, un lavoratore e un professionista iscritti alla nostra federazione, possano ogni giorno rinnovare la propria

➤ Per saperne di più: www.fp.cisl.it



scelta con fiducia, in un'epoca in cui dominano lo "sfascismo", il disfattismo generalizzato e il qualunquismo.

Se credete che dalla prossima pagina troverete una semplice elencazione di freddi numeri e dati, il mio invito sincero è quello di non perdere tempo e di non proseguire nella lettura di questo documento. Se invece la vostra intenzione è quella di capire cosa ci unisce, riflettere sui valori che condividiamo, ragionare insieme sul percorso che la federazione ha fatto fino ad oggi e su ciò che potremmo fare a partire da domani, definendo i punti di forza della nostra azione ma anche le nostre debolezze, allora avremo capito

l'utilità di costruire un Bilancio Sociale: non uno strumento rivolto al passato ma un documento che ci serve per capire dove siamo oggi e dove intendiamo andare insieme, a partire da domani.

Condividere dei valori comuni, tramandarli, essere capaci di migliorarci, determinare l'impatto sociale della nostra attività e dare conto di questo processo in maniera trasparente ai nostri stakeholder, è questo ciò che abbiamo intenzione di fare con questo documento, tenendo presente che si tratta di un progetto sempre aperto e in divenire: mi aspetto da voi un contributo di riflessione ulteriore, che, se vorrete, potrete in-

|| Condividere dei valori comuni, tramandarli, essere capaci di migliorarci, determinare l'impatto sociale della nostra attività e dare conto di questo processo in maniera trasparente ai nostri stakeholder

viare attraverso i canali ufficiali della Federazione; me lo aspetto soprattutto da chi ha scelto di essere un nostro iscritto, condividendo l'impegno alla difesa della dignità dei servizi pubblici con centinaia di migliaia di donne e uomini della Funzione Pubblica della Cisl.

MAURIZIO PETRICCIOLI
SEGRETARIO GENERALE CISL FP



nota metodologica

Prendere consapevolezza del percorso di tutela svolto dal sindacato e del conseguente impatto sociale, in piena trasparenza informativa



La Cisl FP ha realizzato la prima versione del proprio Bilancio Sociale con l'intento di offrire agli stakeholders un ampio panorama informativo sulla propria identità, sui principi valoriali del sindacato, sulla propria struttura organizzativa e sulle modalità con cui mira a conseguire le sue finalità associative.

Il documento costituisce una prima versione che nel tempo sarà ampliata e sviluppata per offrire informazioni sempre più puntuali ed esaustive.

La redazione del Bilancio Sociale, che non è prevista da alcun obbligo normativo, costituisce una precisa scelta della Segreteria Nazionale della Cisl FP improntata al desiderio di consentire, sia ai propri iscritti che agli altri portatori di interessi, di prendere consapevolezza del percorso di tutela svolto dal sindaca-

to e del conseguente impatto sociale, in piena trasparenza informativa.

Il documento è stato realizzato da uno specifico gruppo di lavoro, costituito da dirigenti del sindacato unitamente alla struttura e da consulenti esterni, che ha operato coinvolgendo nella preparazione del lavoro tutte le componenti del sindacato in un percorso che non è stato soltanto tecnico, ma anche culturale.

Il presente Bilancio Sociale segue le Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale emanate con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 04/07/2019 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 09/08/2019, per quanto compatibili con la particolare natura dell'organizzazione in oggetto.



informazioni generali sull'ente



1 Identità e missione

1.1. Riferimenti valoriali

La Cisl Funzione Pubblica, appartenente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresenta ogni giorno a livello nazionale oltre 240.000 iscritti: donne e uomini che lavorano nella Pubblica Amministrazione e nel mondo dei servizi pubblici e privati. Rappresenta, in particolare, i dipendenti della sanità e dell'assistenza pubblica e privata, dei Ministeri e degli organi dello Stato; dei Comuni, delle Province, delle Città Metropolitane e Regioni; degli Enti Pubblici non Economici; delle Agenzie e del Terzo Settore.



240 mila
ISCRITTI CISL FP

I valori della Cisl FP

La Cisl FP è federata alla Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori, un'organizzazione che riunisce 4 milioni e mezzo di iscritti e si riconosce nei principi di libertà, giustizia, partecipazione, responsabilità, autonomia, fedeltà ai valori del cattolicesimo democratico e del riformismo laico, da sempre alla base dei 69 anni di storia della Cisl.

La Cisl FP è un sindacato non dipendente da alcun potere politico, istituzionale, economico, ideologico, che tale intende rimanere e fa affidamento esclusivo sulle risorse da tesseramento. La sua ragion d'essere prioritaria è la difesa dei servizi pubblici e l'avanzamento del lavoro, come leva di promozione umana e civile: lavoro salvaguardato nella sua dignità, nelle sue condizioni salariali, normative, professionali; lavoro buono e stabile, che sia per tutti riconoscimento della dignità della persona, veicolo di benessere e di tenuta della comunità nazionale.

Forte dell'idea che la dimensione sociale viene prima di quella politica ed è da questa autonoma, la Cisl FP si oppone ai tentativi di limitare l'associazionismo sindacale con vincoli legislativi o giuridici, affermando la libera negoziazione tra le parti e l'effettiva esi-

gibilità dei contratti collettivi firmati dalle organizzazioni sindacali.

La Cisl FP è impegnata oggi in un grande cambiamento organizzativo, di concerto con l'indirizzo licenziato dal Consiglio Generale Confederale durante i lavori del XVIII Congresso Cisl, al fine di costruire il "sindacato di prossimità", cioè quell'organizzazione che vuole essere autorità sindacale sin dai luoghi di lavoro, valorizzando il ruolo e l'impegno di migliaia di delegati e rappresentanti sindacali di base.

Per la Cisl FP rimane centrale l'attività di contrattazione nazionale e decentrata per rilanciare un modello di sindacato che sia responsabile, partecipativo, popolare e che risponda alla sfida della competitività, della modernizzazione dei servizi pubblici e dello sviluppo economico nell'era del mercato globale.



autonomia
persona

responsabilità sociale

diversità *democrazia interna*

mutualità

LEALTÀ

LEGALITÀ

partecipazione

lavoro

pluralismo

DIGNITÀ

contrattazione

RISPETTO

trasparenza

SOLIDARIETÀ

buona amministrazione



1.2. Il codice etico

(Approvato dal Consiglio generale Confederale – Roma, 11 luglio 2019)

Tutti i/le dirigenti, gli/le operatori/trici, i/le delegati/e, i/le militanti e gli/le associati/e della CISL si impegnano, nella propria attività, ad operare nel rispetto delle norme statutarie e regolamentari e sulla base dei principi di integrità, correttezza, onestà e legalità.

La CISL si richiama e si ispira, nella sua azione, a valori che pongono al centro della sua azione la centralità della persona, per realizzare la solidarietà e la giustizia sociale.

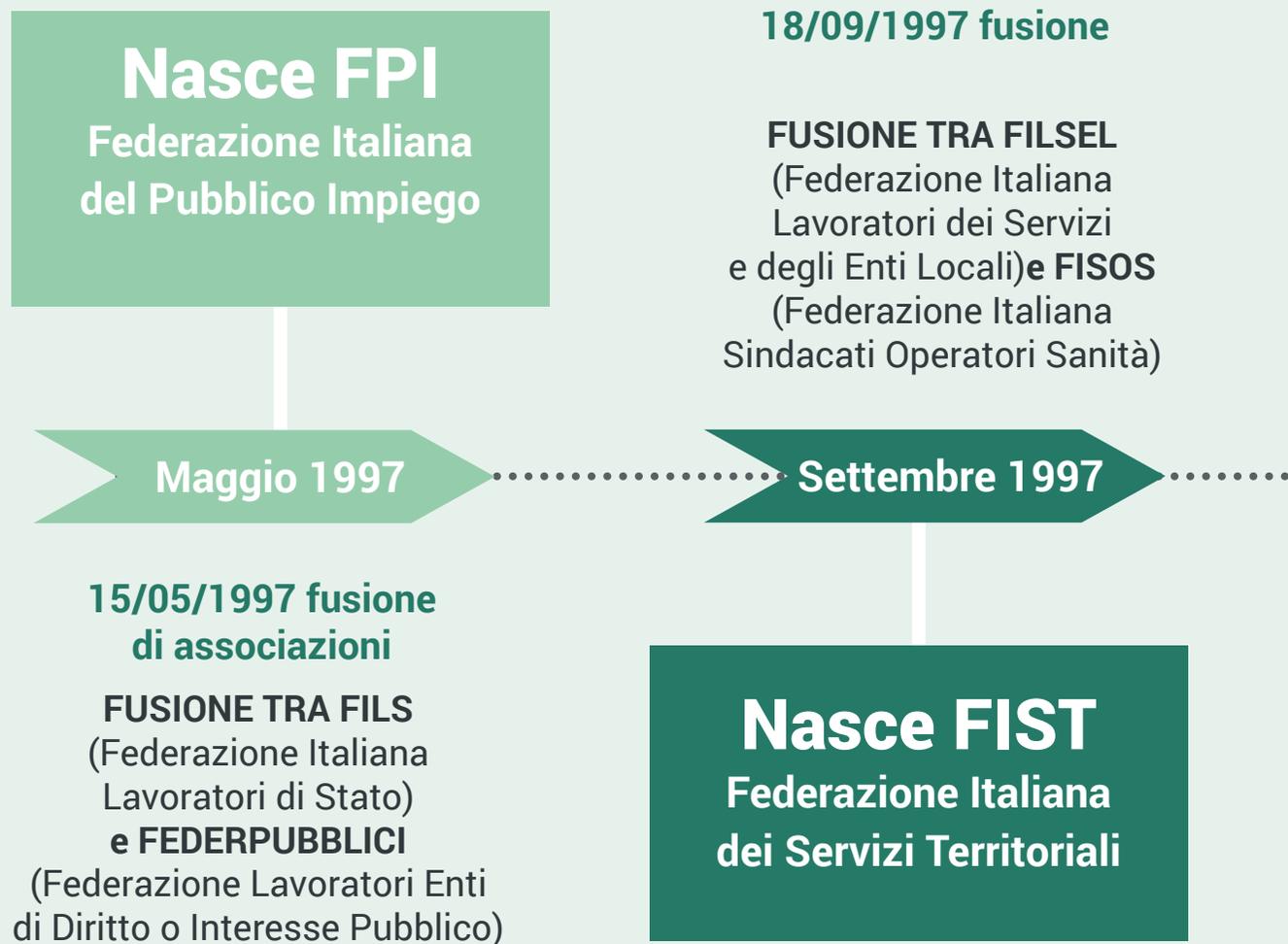
[...] È impegnata a realizzare le condizioni di uno sviluppo economico che permetta lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, familiari e sociali.



➔ Leggi su: www.cisl.it/codice-etico.html

2 La nostra storia

La Cisl Funzione Pubblica nasce nel 1999 dall'accorpamento della **FPI** (Federazione Italiana del Pubblico Impiego) e della **FIST** (Federazione Italiana dei Servizi Territoriali), figlie degli accorpamenti della **FILSEL** (Federazione Italiana Lavoratori dei Servizi e degli Enti Locali), della **FISOS** (Federazione Italiana Sindacati Operatori Sanità), della **FILS** (Federazione Italiana Lavoratori di Stato) e della **FEDERPUBBLICI** (Federazione Lavoratori Enti di Diritto o Interesse Pubblico).



Nasce CISL FPS
Federazione Lavoratori
Pubblici e dei Servizi

Luglio 2000

04/07/2000
fusione di associazioni
FUSIONE
TRA FIST e FPI

23/05/2013

Durante il IV CONGRESSO
NAZIONALE, la Federazione
assume la denominazione
di CISL Funzione Pubblica

Maggio 2013





I ricordi di Rino Tarelli

Primo segretario generale eletto della Cisl FP



Il primo tentativo di creare la federazione Cisl della funzione pubblica coinvolse Stato, Parastato ed enti locali. Fu vissuto come una forzatura: ciascuno continuava la propria attività contrattuale, ma allo stesso tempo bisognava condividere le decisioni. Era inevitabile che nascessero pressioni e resistenze interne. Dopo qualche anno si tornò a contrattazioni separate e affiliazioni di primo livello.

Il secondo tentativo coinvolse anche la sanità, e puntò alla fusione anziché all'aggregazione. La Confederazione non fissò date, ma ci affidò il compito di costruire un progetto. Fu un percorso arduo e complesso ma sostenuto dalla voglia di riuscire, e alimentato dal maturare di un nuovo quadro politico e di una diversa concezione di quale dovesse essere la forma e il modo di svolgere i servizi pubblici.

Al primo congresso costituimmo un consiglio generale, un esecutivo e una segreteria in cui era molto difficile riconoscere la provenienza categoriale dei singoli, tanto eravamo raccolti intorno a una mission che avevamo maturato insieme.

Il nostro ragionamento fu questo: lo Stato in quanto tale è un bene comune dei cittadini, ma in quanto organizzazione del lavoro e dei servizi, doveva puntare a svolgere al massimo dell'efficienza il suo ruolo. Ragionavamo non più di "la" ma di "le pubbliche amministrazioni", che voleva dire tutto un altro approccio all'azione sindacale e alle prospettive della contrattazione. Da parte del governo incontrammo una progettualità che andava nella stessa direzione, e che si realizzò con la riforma Bassanini e l'introduzione della contrattazione sulla produttività. Il problema era

impedire che ci fossero arbitrii e favoritismi: ecco allora la contrattazione aziendale, la partecipazione del sindacato nel posto di lavoro. Abbiamo vinto quando siamo riusciti a far passare il concetto che non c'era 'noi' e 'loro' tra lavoratori dei servizi pubblici e utenti dei servizi pubblici. Negli ultimi anni c'è stato un tentativo sistematico di destabilizzare tutto il sindacato confederale. Ho apprezzato da parte della Cisl la scelta di restare dalla parte dei lavoratori, di non pensare che tra i compiti del sindacato ci fosse l'appartenenza politica.

Per restare protagonisti nella società bisogna essere presenti tra i lavoratori nei posti di lavoro. Non solo quelli 'storici': in tutti i luoghi in cui si lavora deve esserci il sindacato. Essere presenti anche sfidando le difficoltà, indicare delle strade, e lavorare per farle comprendere e per realizzarle.

IL SINDACATO NUOVO

Diamo valore ai **servizi pubblici**
per **cambiare l'Italia**



Le parole chiave del Congresso straordinario 2017

Autonomia

Essere liberi per essere autorevoli di fronte a interlocutori di ogni colore politico, e aperti verso chiunque voglia associarsi

Contrattazione

Lo strumento fondamentale per ricercare l'equilibrio degli interessi e il mutuo vantaggio tra lavoratori e datori di lavoro

Partecipazione

Riconoscere ai lavoratori e al sindacato un ruolo attivo nei processi che determinano l'organizzazione del lavoro

Innovazione

Anticipare e governare i cambiamenti, sostenendo lo sviluppo delle persone e delle competenze e l'evoluzione del sistema pubblico

IL SINDACATO NUOVO

Diamo valore ai **servizi pubblici**
per **cambiare l'Italia**



Formazione

Come diceva Pastore, non smettere mai di “fare ricerca e studio per difendere in maniera innovativa gli interessi dei lavoratori”

Collaborazione

Saper fare sintesi delle istanze di una realtà multiforme come il lavoro pubblico, coltivare lo spirito di unità al nostro interno e verso la Cisl

Appartenenza

Radicare l’azione sindacale nei luoghi di lavoro, essere ‘comunità’ nelle cui scelte e valori gli iscritti possano riconoscersi

Trasparenza

Fondare la legittimità del nostro operato sulla responsabilità verso i lavoratori che ci hanno dato fiducia

Prossimità

Essere un punto di riferimento e di ascolto quotidiano, avere uno “sguardo da dentro” sul mondo del lavoro per intercettarne i bisogni

Persona

Offrire una tutela a tutto campo, fatta di salari dignitosi ma anche di welfare contrattuale, protezione dai rischi della professione, equilibrio tra vita e lavoro



Struttura, governo e amministrazione

1 La struttura organizzativa

CISL FP

1.1. Gli Organi statutari

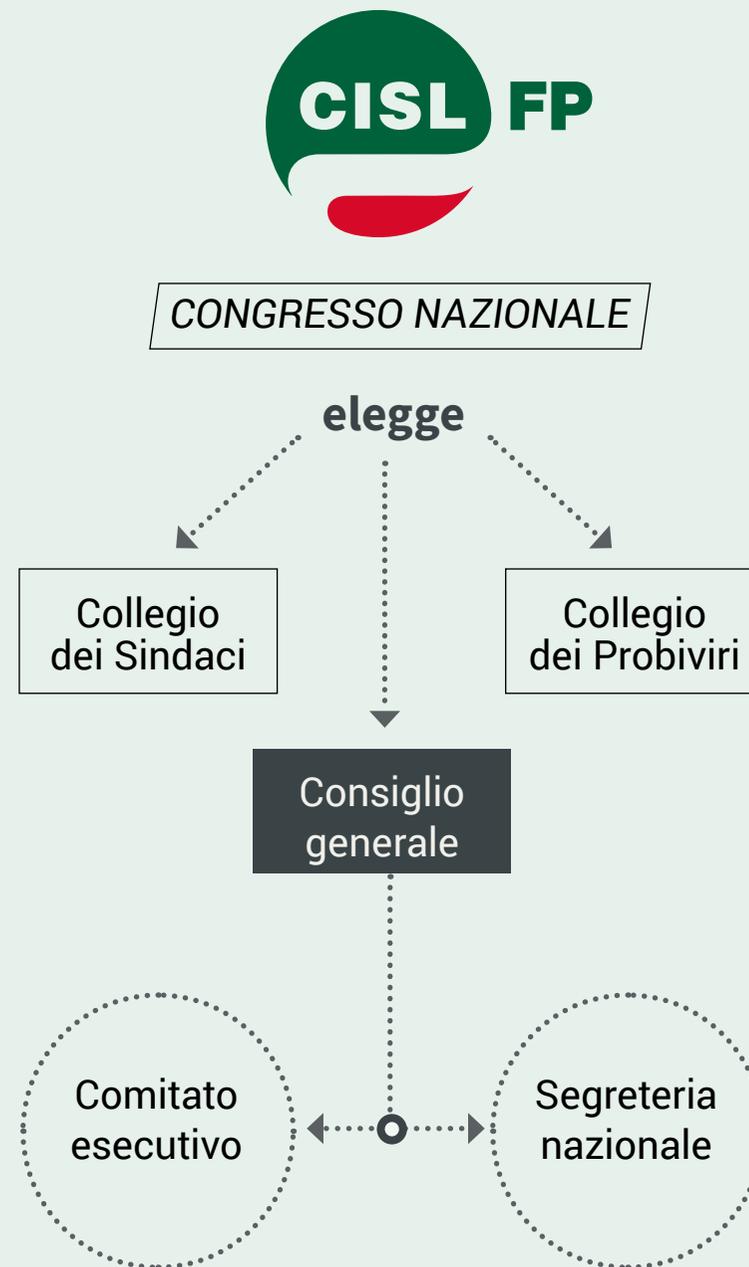
CONGRESSO NAZIONALE

È il massimo organo deliberante, si riunisce ogni 4 anni. Ha il compito di fissare l'indirizzo generale della federazione. Elege i componenti del:

- Consiglio Generale;
- Collegio dei Probiviri;
- Collegio dei Sindaci;
- delegati al Congresso Confederale.

CONSIGLIO GENERALE

È formato dai componenti eletti al Congresso e da quelli nominati dalle Federazioni Regionali in base alle norme previste dal regolamento di attuazione dello statuto. Definisce nel quadro delle strategie confederali gli indirizzi di massima dell'attività sindacale ed organizzativa sulla base delle deliberazioni del congresso. Elege la Segreteria e poi il Comitato Esecutivo. Si riunisce almeno due volte l'anno.



II *Essere organizzati non è un fine,
è un mezzo per arrivare dove volete.*

Stephanie Winston

COMITATO ESECUTIVO

È l'organo competente per l'attuazione degli indirizzi definiti dal Consiglio Generale. Approva i bilanci, convoca il Consiglio Generale, adotta i provvedimenti da assumere nei confronti di organismi della Federazione compreso il commissariamento e gli adempimenti conseguenti come da Statuto, decide sui conflitti delle strutture, regola le normative economiche dei dirigenti in aspettativa sindacale.

SEGRETERIA NAZIONALE

È composta dal Segretario Generale, dal Segretario Generale Aggiunto se previsto, da altri Segretari. Essa rappresenta la Federazione nei confronti dei terzi e delle pubbliche autorità, prende tutte le misure atte ad assicurare il normale funzionamento della Federazione.

COLLEGIO DEI SINDACI

Provvede al controllo amministrativo. Composto da 3 componenti effettivi. Si riunisce ogni 90 giorni.

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

È l'organo di garanzia Statutaria e di giurisdizione interna. Dirime le controversie e i conflitti tra i soci.



1.2. La Segreteria Nazionale

La Segreteria Nazionale è attualmente composta dal Segretario Generale e da 4 Segretari Nazionali



**MAURIZIO
PETRICCIOLI**

 **Segretario Generale
Nazionale**

Biografia

Nato a Pontremoli il 25 /09/1962.

Ha svolto la prima parte della propria carriera sindacale nella Cisl di Massa Carrara, a cui si è iscritto per la prima volta nel 1984. Dipendente comunale, ha iniziato il suo impegno attivo nel sindacato nel 1987, entrando nella segreteria provinciale di Massa Carrara della Fps, la categoria Cisl del pubblico impiego. Nel 1991 entra nella segreteria regionale della Fps. Dal 1994 al 1996 è segretario provinciale della Fps di Massa Carrara. In quel periodo entra a far parte della segreteria provinciale della Cisl di Massa Carrara, di cui diviene segretario generale nel 1997.

Il 4 gennaio 2001 entra a far parte della segreteria regionale della USR Cisl della Toscana, in cui si occupa in particolar modo di mercato del lavoro, sanità, sociale, artigianato e bilateralità.

Diviene segretario generale della Cisl Toscana l'11 aprile 2005, e viene confermato nei passaggi congressuali del 2005 (IX Congresso Cisl Toscana, 27-28 maggio 2005) e del 2009 (X Congresso Regionale).

Nel maggio 2009 al XVI Congresso Confederale Cisl viene eletto Segretario Confederale della CISL Nazionale, incarico riconfermato il 31 ottobre 2014, dove si occupa di Politiche fiscali, prezzi e tariffe, democrazia economica, economia sociale, previdenza e riforme istituzionali.

Al V Congresso nazionale straordinario della Cisl Funzione Pubblica, il 19 ottobre 2017 Maurizio Petriccioli è stato eletto Segretario Generale della Federazione.



Deleghe

RAPPRESENTANZA GENERALE

RIFORME DELLA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE

PROCESSI DI INNOVAZIONE
DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

POLITICHE ECONOMICHE
E DI BILANCIO PER
IL PUBBLICO IMPIEGO

POLITICHE DELLA FORMAZIONE
SINDACALE

COORDINAMENTO DEL DIPARTIMENTO
COMUNICAZIONE

POLITICHE DELLE RISORSE UMANE



**LUIGI SALVATORE
CARACAUSI**

 **Segretario Nazionale**

Gigi Caracausi ci ha lasciati quest'anno, durante i lavori del presente bilancio sociale. **Dedichiamo, alla sua memoria, questo lavoro.** Per sempre nei nostri cuori!



Biografia

Inizia il suo impegno sindacale nel 1989 come Coordinatore del Sinder Cisl presso la Presidenza della Regione Sicilia. Dopo la nascita della Cisl FPs, nel 2001 diviene Segretario Aggiunto della Cisl FPs di Palermo, Federazione nella quale ricopre, a partire dal 2008, l'incarico di Segretario Generale.

Il 22 novembre 2012 è eletto Segretario Generale della Cisl FP Sicilia. Viene riconfermato nel Congresso del 2013 e in quello del 2017. Il Consiglio Generale, al V Congresso straordinario della Cisl FP, lo ha eletto nella Segreteria Nazionale della Cisl Funzione Pubblica.

Deleghe

POLITICHE COMPARTIMENTALI
E CONTRATTUALI DELLE FUNZIONI
LOCALI

POLITICHE INTERNAZIONALI:
COMITATI AZIENDALI EUROPEI (CAE)

PREVIDENZA E SISTEMI DI WELFARE
INTEGRATIVO (sanità integrativa,
previdenza complementare e sistemi
socio assistenziali integrativi)

RIFORME ISTITUZIONALI

RIFORME ISTITUZIONALI
DELLE AUTONOMIE E DEGLI ENTI LOCALI

OSSERVATORIO DEGLI ENTI LOCALI
IN SITUAZIONI DI CRISI FINANZIARIA
E DISSESTO ECONOMICO

ANALISI DELLE POLITICHE
E DEL CONSEGUENTE IMPATTO
SUI DIPENDENTI

DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI
PUBBLICI ESSENZIALI

Biografia

Educatore professionale, iscritto alla Cisl FP dal 1992, ha lavorato per 16 anni presso il servizio per le tossicodipendenze dell'Asl di Brescia. Inizia l'esperienza in Cisl FP nel 2008. Il 13 giugno del 2012 viene eletto segretario generale della Cisl FP di Brescia. Dal 5 aprile 2013 entra a far parte della segreteria regionale Cisl FP Lombardia. Segue per delega nazionale alcune trattative di crisi aziendali, la Fondazione Maugeri e la Fondazione Don Gnocchi. Il 29 novembre 2016 viene eletto segretario generale della Cisl FP Lombardia.

Da gennaio del 2017 collabora con il livello nazionale per il rinnovo dei contratti del terzo settore: Cooperative Sociali, Anpas, Anffas, Avis, Comunità Valdesi, Misericordie. Il 29 novembre 2018 viene eletto nella segreteria nazionale della Cisl FP.

Deleghe

POLITICHE CONTRATTUALI
DEL TERZO SETTORE
E DEL SETTORE SOCIOSANITARIO

POLITICHE DEL MERCATO
DEL LAVORO, SALUTE E SICUREZZA,
SMART WORKING

POLITICHE DELL'INCLUSIONE
E DELLE PARI OPPORTUNITÀ

POLITICHE ORGANIZZATIVE
(assetto strutture e gruppi dirigenti)

PROSELITISMO E TESSERAMENTO

STATUTO E REGOLAMENTO

UFFICIO ISPETTIVO
(in corresponsabilità con il dipartimento
amministrativo)

RAPPRESENTANZA – RSU – ORGANI
DI BASE (SAS) – BANCHE DATI



**FRANCO
BERARDI**

 **Segretario Nazionale**



**MARIANNA
FERRUZZI**

 **Segretaria Nazionale**

Biografia

Ha iniziato la propria attività sindacale nel 1989 come delegata di fabbrica. Nel 1990, in distacco sindacale, ha seguito il settore tessile e le aziende artigiane della provincia di Ravenna. Dal 1991 al 1999 ha ricoperto l'incarico di Segretaria Generale Provinciale della FILTA CISL di Ravenna. Dal 1999 al 2000 ha ricoperto l'incarico di Segretaria Generale Provinciale della FIST CISL di Ravenna. Dal 2000 al 2005 ha ricoperto l'incarico di Segretaria Generale Provinciale della FPS CISL di Ravenna. Dal 2005 al 2013 ha ricoperto l'incarico di componente di Segreteria Regionale della CISL Funzione Pubblica dell'Emilia Romagna. Dal 2013 al 2017 ha svolto funzioni di Dirigente Sindacale per la UST CISL Romagna, coordinando il Dipartimento politiche sociali, sanitarie e socio-sanitarie e della contrattazione negli Enti Locali.

Il Consiglio Generale, al V Congresso straordinario della Cisl FP, l'ha eletta nella Segreteria Nazionale della Cisl FP.

Deleghe

POLITICHE COMPARTIMENTALI
E CONTRATTUALI DELLA SANITÀ
PUBBLICA

POLITICHE CONTRATTUALI
DELLA SANITÀ PRIVATA

RAPPRESENTANZA
PRESSO L'ISTITUTO NAZIONALE
ASSISTENZA SOCIALE

Biografia

È stato coordinatore del Dipartimento Democrazia economica, Economia sociale, Fisco e Previdenza, della Cisl nazionale (2006 – 2017). Con questo incarico, negli anni, ha preso parte attivamente ai tavoli di confronto con il Governo sulle riforme del sistema previdenziale e fiscale. Si è a lungo occupato di previdenza complementare, di democrazia economica e sistemi di partecipazione e, ancora prima, sempre per la Cisl nazionale, ha seguito la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali e le politiche settoriali e contrattuali dei trasporti e del turismo. È stato presidente del Fondo pensione negoziale Artifond e membro del Consiglio di Amministrazione del Forum per la finanza sostenibile.

Dal 2000 al 2002, in CISL ha ricoperto l'incarico di Responsabile dei settori operativi e negoziali dei trasporti, del commercio e del turismo. Dal 2003 al 2006 è stato Responsabile delle politiche previdenziali della Confederazione, successivamente, coordinatore del Dipartimento di Democrazia economica e assistente politico del Segretario generale Aggiunto della Cisl (2006 - 2008). È stato, inoltre, componente designato dalla CISL nella Commissione di studio sull'analisi del bilancio pubblico, istituita dal MEF. Il Consiglio Generale, al V Congresso straordinario della Cisl FP, lo ha eletto nella Segreteria Nazionale della Cisl FP.

Deleghe

POLITICHE COMPARTIMENTALI
E CONTRATTUALI DELLE FUNZIONI
CENTRALI

POLITICHE AMMINISTRATIVE
E FINANZIARIE DELLA FEDERAZIONE

POLITICHE PER LA DIRIGENZA
PUBBLICA

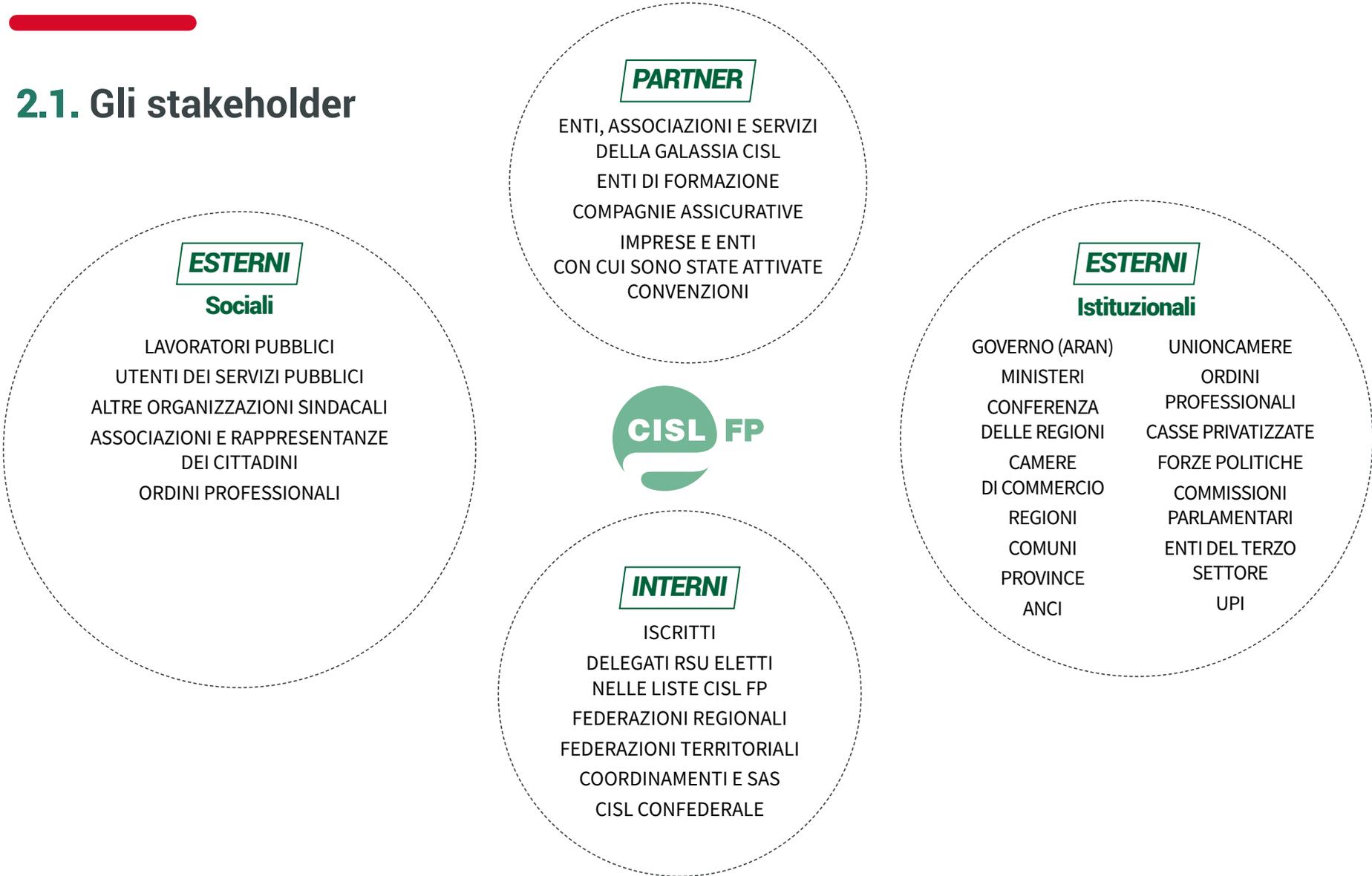


**ANGELO
MARINELLI**

 **Segretario Nazionale**

2 Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder

2.1. Gli stakeholder



2.2. Canali di ascolto e dialogo

Responsabili regionali, territoriali, delegati Rsu

COME

- ▶ Riunioni in presenza presso la sede centrale o nei territori
- ▶ gruppi dedicati sui social (facebook, whatsapp, telegram)
- ▶ mailing list
- ▶ videoconferenze e webinar
- ▶ newsletter mensili

COSA

- ▶ Aggiornamento continuo su attività contrattuale, vertenze, mobilitazioni, iniziative legislative
- ▶ Condivisione di obiettivi e coordinamento delle azioni tra livelli politici e operativi della Federazione
- ▶ Ascolto del territorio
- ▶ Iniziative specifiche di formazione

Iscritti e lavoratori pubblici

COME

- ▶ Consultazioni e assemblee nei luoghi di lavoro (tramite le articolazioni locali ma spesso con la presenza di un rappresentante nazionale, segretario e/o coordinatore)
- ▶ Materiali informativi e grafici (la sede centrale appronta e fornisce volantini, manifesti e brochure da distribuire e affiggere)
- ▶ Sito web e pagina facebook pubblici
- ▶ Newsletter (a iscrizione)

COSA

- ▶ Ipotesi di contratti e accordi prima della definitiva sottoscrizione
- ▶ Informazioni salienti sulle problematiche, le prese di posizione, i risultati di maggior interesse per il singolo settore e/o la generalità dei lavoratori pubblici
- ▶ Informazioni sui servizi agli iscritti;
- ▶ Informazioni generali sulla vita della Federazione e della Cisl, "pillole" di storia, cultura e valori del sindacato Confederazione

Confederazione

COME

- ▶ Partecipazione di membri della Cisl FP negli organi statuari della Cisl
- ▶ Partecipazione a riunioni tecniche e condivisione di approfondimenti su temi specifici

COSA

- ▶ Condivisione delle strategie negoziali sui CCNL
- ▶ Contributi all'elaborazione delle posizioni della Cisl nel confronto con Governo e Parlamento, in particolare nei processi di policy making che interessano la pubblica amministrazione, i servizi pubblici e il lavoro pubblico;
- ▶ Condivisione e coordinamento di iniziative e campagne di sensibilizzazione e/o mobilitazione

Interlocutori datoriali e istituzionali

COME

- ▶ Tavoli di contrattazione
- ▶ Organismi partecipativi, osservatori, cabine di regia
- ▶ Audizioni parlamentari
- ▶ Rapporti diretti con referenti di commissioni e gruppi parlamentari
- ▶ Mailing list

COSA

- ▶ Piattaforme contrattuali, proposte su accordi quadro
- ▶ Proposte di emendamenti a provvedimenti legislativi
- ▶ Attività di advocacy e input nei processi di policy making a livello nazionale



Le persone della Cisl FP

1 Le persone della Cisl FP

1.1. Gli iscritti

20
18

246.501

ISCRITTI

20
19

254.628

ISCRITTI

+8.127

ISCRITTI



ABRUZZO MOLISE

20
18 6.096

20
19 6.305

BASILICATA

20
18 2.752

20
19 2.764

CAMPANIA

20
18 18.560

20
19 19.637

FRIULI V. GIULIA

20
18 7.850

20
19 8.066

LIGURIA

20
18 8.131

20
19 8.713

ALTO ADIGE

20
18 5.334

20
19 5.471

CALABRIA

20
18 6.970

20
19 7.143

EMILIA ROMAGNA

20
18 16.340

20
19 17.634

LAZIO

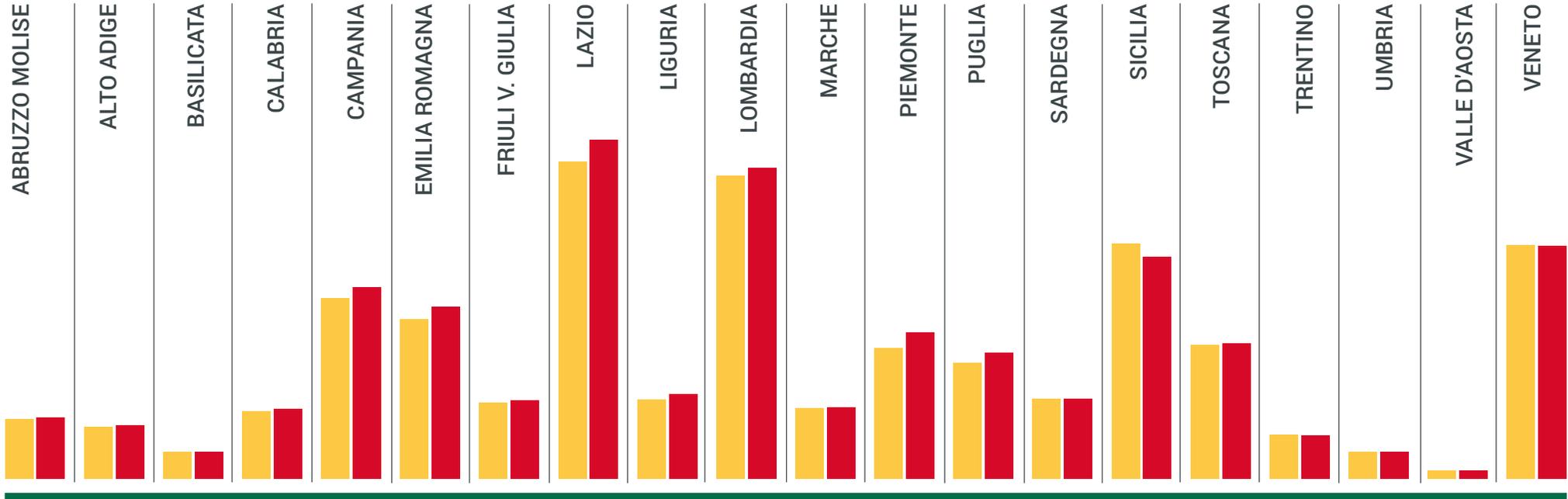
20
18 32.551

20
19 34.746

LOMBARDIA

20
18 31.111

20
19 31.919



MARCHE

2018 7.286
2019 7.304

PUGLIA

2018 11.924
2019 12.945

SICILIA

2018 24.159
2019 22.775

TRENINO

2018 4.526
2019 4.480

VALLE D'AOSTA

2018 858
2019 885

PIEMONTE

2018 13.382
2019 15.017

SARDEGNA

2018 8.209
2019 8.249

TOSCANA

2018 13.724
2019 13.891

UMBRIA

2018 2.760
2019 2.801

VENETO

2018 23.978
2019 23.883

20
18

246.501

ISCRITTI

LEGENDA

- 18-36 ANNI
- 37-52 ANNI
- 53-70 ANNI

1.2. Genere (anno 2018)



62%

153.173
DONNE

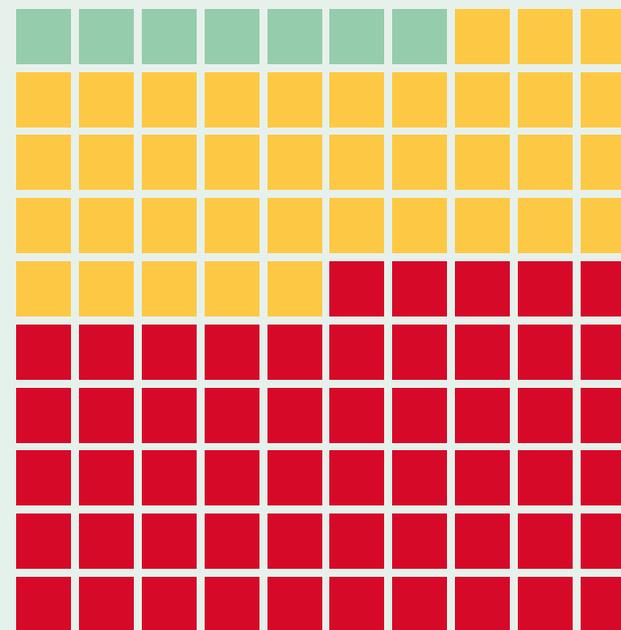


38%

93.328
UOMINI



1.3. Fascia di età (anno 2018)

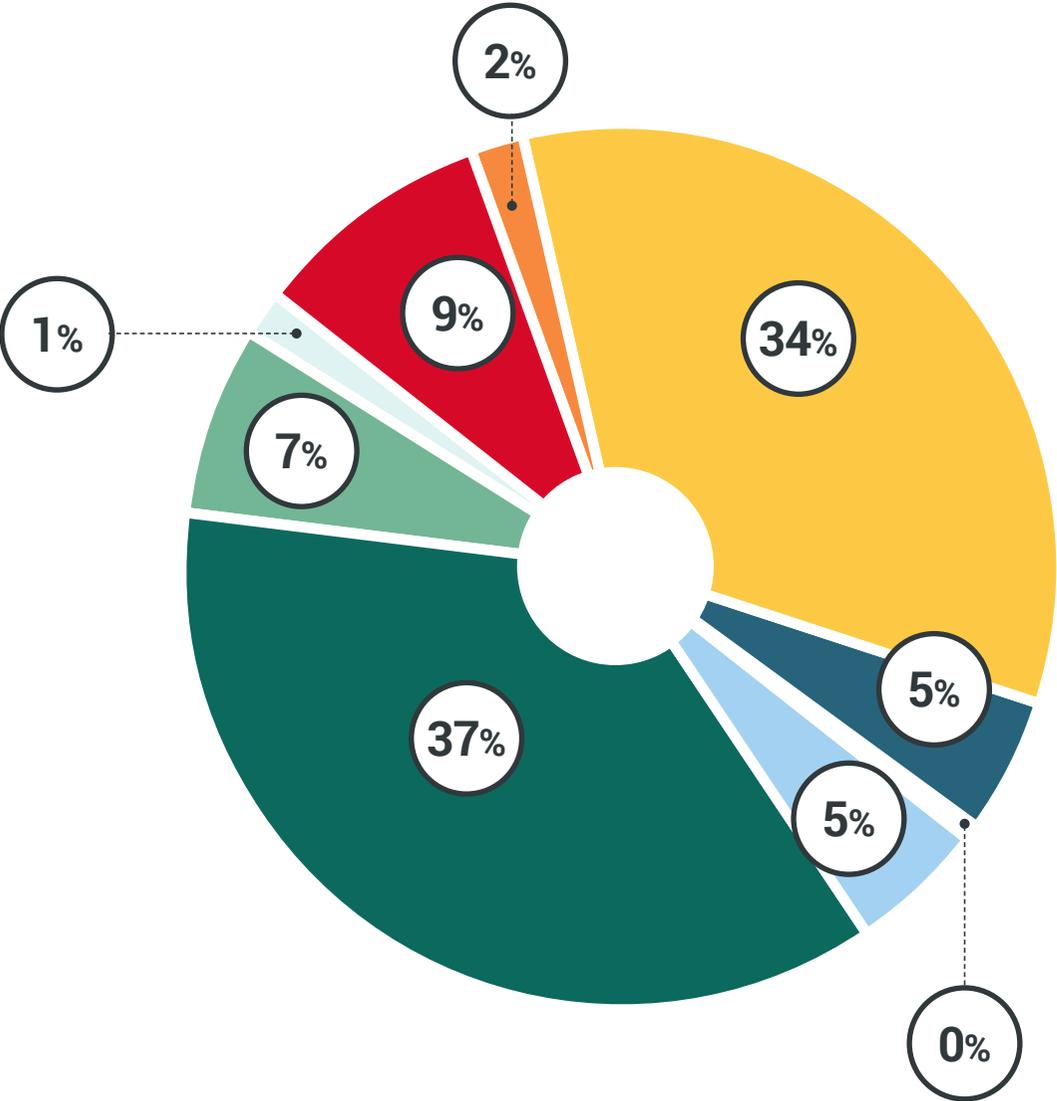


7% 15.922

38% 94.060

55% 136.519

1.4. Suddivisione per comparto (anno 2018)



AGENZIE FISCALI	4.319
AUTONOMIE LOCALI	82.951
E.P.N.E	13.057
F.P.	1.412
P.C.M.	48
SANITÀ PRIVATA	13.061
SANITÀ PUBBLICA	90.125
STATO	18.419
TERZO SETTORE	23.109

20
19

254.628

ISCRITTI

LEGENDA

- 18-36 ANNI
- 37-52 ANNI
- 53-70 ANNI

1.5. Genere (anno 2019)



63%

160.273
DONNE

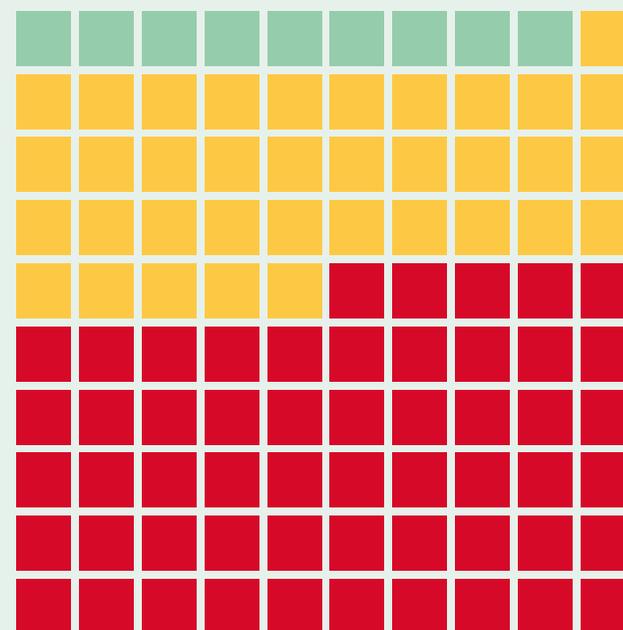


37%

94.355
UOMINI



1.6. Fascia di età (anno 2019)

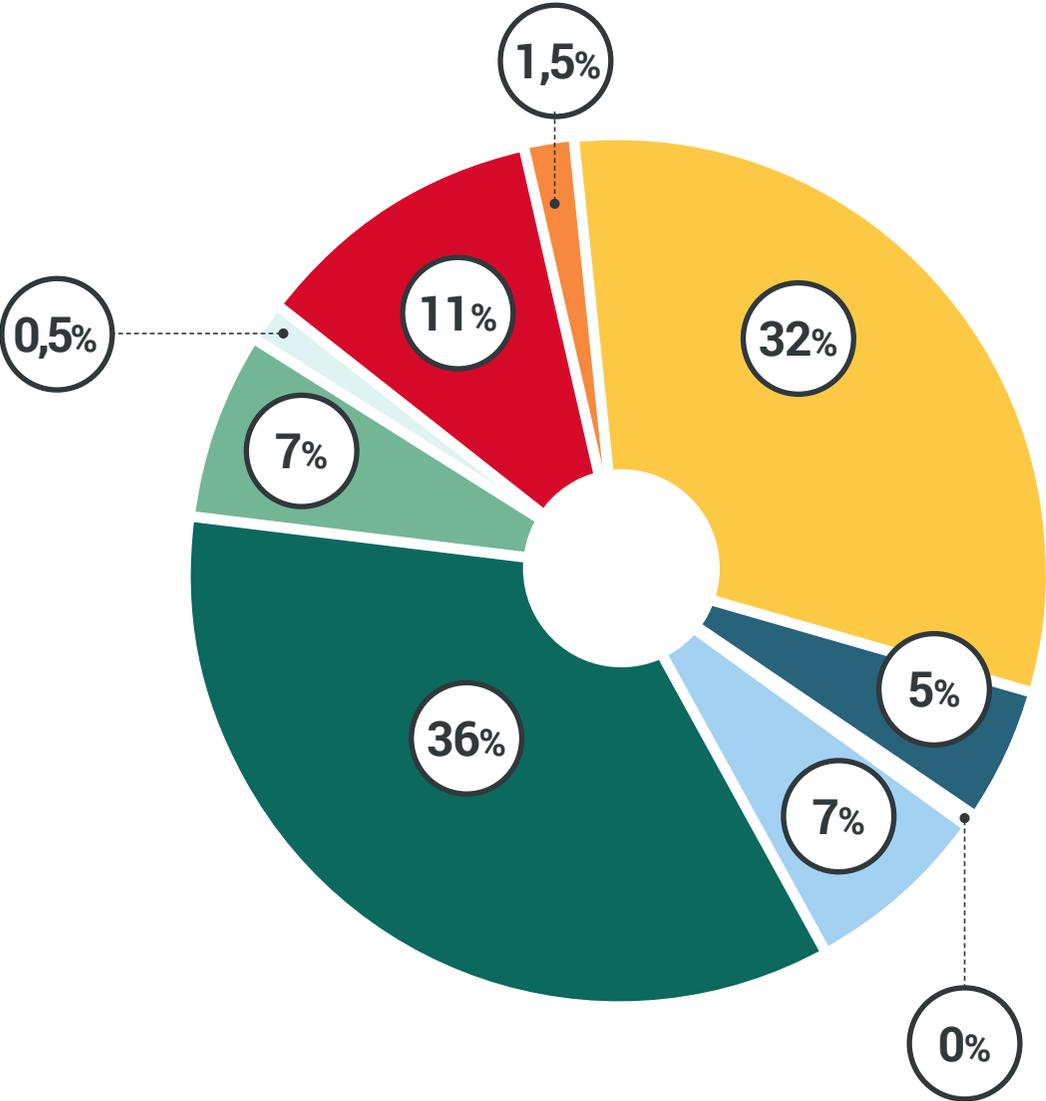


9% 22.833

36% 92.444

55% 139.351

1.7. Suddivisione per comparto (anno 2019)



AGENZIE FISCALI	4.353
AUTONOMIE LOCALI	81.251
E.P.N.E	14.260
F.P.	1.254
P.C.M.	173
SANITÀ PRIVATA	17.921
SANITÀ PUBBLICA	90.699
STATO	17.523
TERZO SETTORE	27.195



2 I delegati RSU

2018

RSU vuol dire Rappresentanza Sindacale Unitaria. È un organismo sindacale che esiste in ogni luogo di lavoro pubblico e privato ed è costituito da persone elette da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti al sindacato. La RSU si forma con le elezioni. Le procedure sono regolate principalmente dall'Accordo Quadro per quanto riguarda il settore pubblico e dagli accordi interconfederali per quanto riguarda il settore privato e prevedono la partecipazione al voto di almeno il 50% +1 degli elettori. In caso contrario la RSU non si costituisce e occorre indire nuove elezioni.



Con le elezioni RSU del settore pubblico tenute nell'aprile 2018, la CISL ha sostanzialmente mantenuto il risultato già conseguito nella tornata elettorale precedente dell'anno 2015 in tutti i comparti, confermandosi come primo sindacato nel comparto molto importante delle Funzioni Centrali.

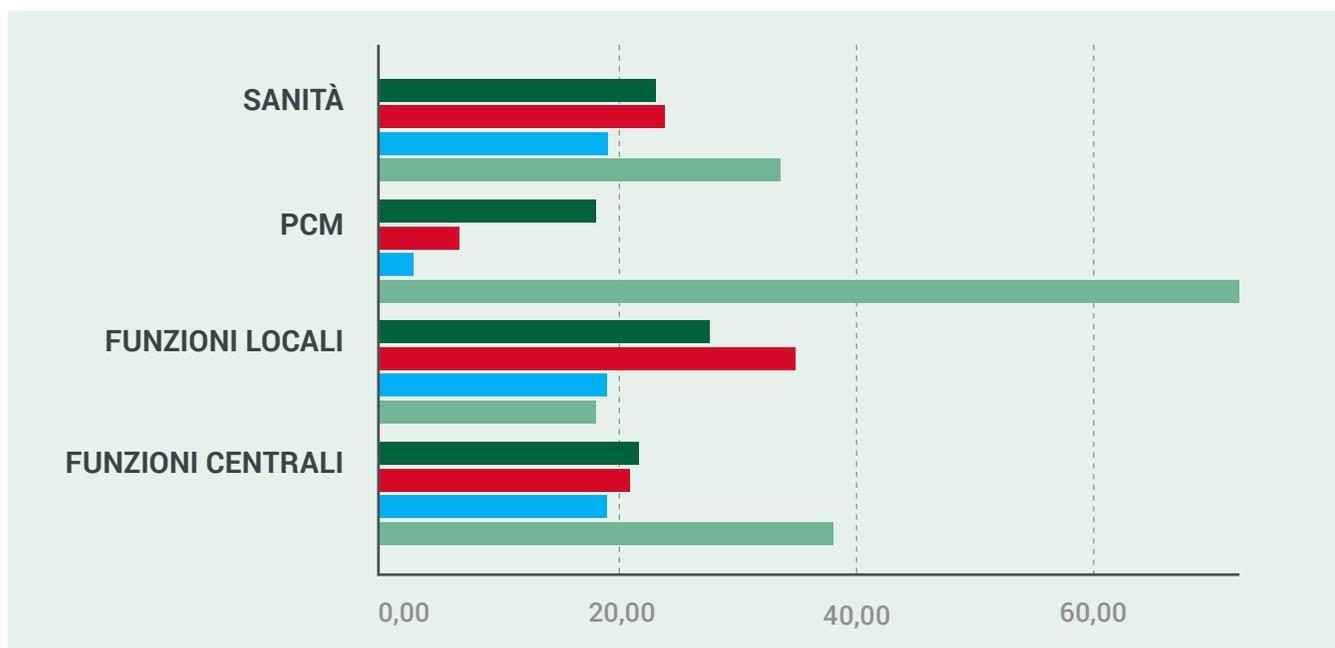
La tenuta del consenso verso la Cisl tra le due elezioni è da considerarsi un ottimo risultato, soprattutto in un momento storico in cui i sindacati autonomi sono in forte crescita.



224.805
VOTI ALLA CISL FP

2.1. Suddivisione per comparto

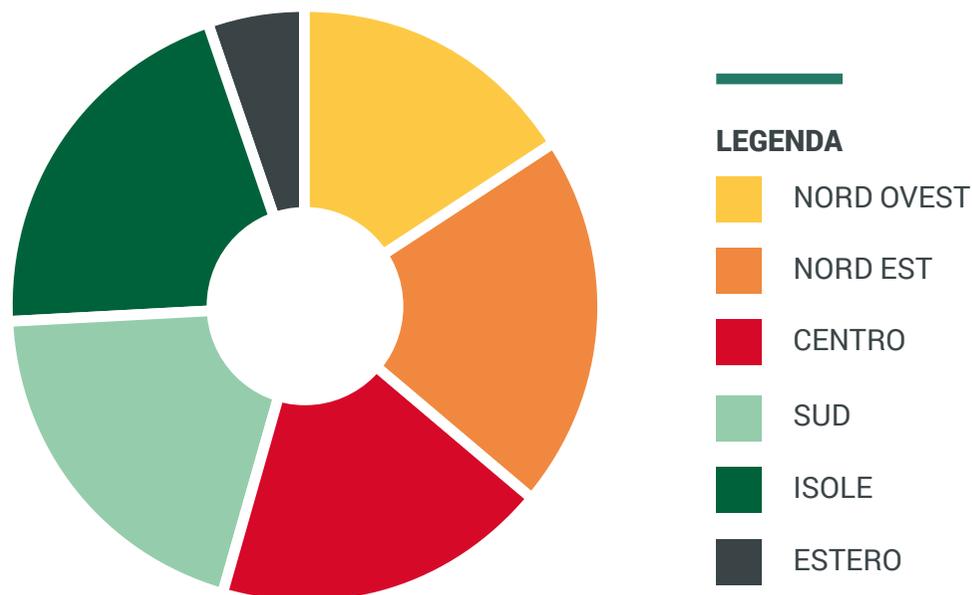
COMPARTO	Collegi	Aventi diritto	Votanti	Partecipanti	Schede Valide	CISL		CGIL		UIL		ALTRI	
FUNZIONI CENTRALI	2.794	232.301	194.488	83,72	189.326	41.361	21,85	39.910	21,08	35.894	18,96	72.161	38,11
FUNZIONI LOCALI	7.138	447.621	361.400	80,74	351.635	98.205	27,93	123.895	35,23	65.804	18,71	63.731	18,12
PCM	1	2.835	2.133	75,24	2.077	375	18,05	139	6,69	58	2,79	1.505	72,46
SANITÀ	251	526.752	377.801	71,72	366.116	84.864	23,18	87.391	23,87	70.062	19,14	123.799	33,81
TOTALE	10.184	1.209.509	935.822	77,37	909.154	224.805	24,73	251.335	27,64	171.818	18,90	261.196	28,73



2.2. Suddivisione per zona e regioni

ZONA GEOGRAFICA	Collegi	Aventi diritto	Votanti	Partecipanti	Schede Valide	CISL		CGIL		UIL		ALTRI	
NORD OVEST	3.147	306.543	222.539	72,60%	215.190	45.684	21,23%	66.520	30,91%	43.307	20,13%	59.679	27,73%
NORD EST	1.622	232.277	163.736	70,49%	158.824	42.819	26,96%	52.773	33,23%	24.707	15,56%	38.525	24,26%
CENTRO	1.849	284.245	217.346	76,46%	211.228	51.220	24,25%	62.013	29,36%	38.570	18,26%	59.425	28,13%
SUD	2.394	244.640	213.657	87,34%	208.631	54.330	26,04%	45.371	21,75%	44.743	21,45%	64.187	30,77%
ISOLE	1.119	137.766	115.186	83,61%	112.042	30.529	27,25%	24.264	21,66%	20.064	17,91%	37.185	33,19%
ESTERO	53	4.038	3.358	83,16%	3.239	223	6,88%	394	12,16%	427	13,18%	2.195	67,77%
TOTALE	10.184	1.209.509	935.822	77,37%	909.154	224.805	24,73%	251.335	27,64%	171.818	18,90%	261.196	28,73%

Analizzando i risultati su base geografica, la CISL conferma la sua posizione di **primo sindacato nel Sud Italia e nelle due isole**, mentre nel resto del Paese mantiene la posizione di seconda forza, a ridosso della CGIL.



2.3. Suddivisione per regioni

REGIONE	CISL	CGIL	UIL	ALTRI
VENETO	31,64%	26,78%	17,92%	23,65%
VALLE D'AOSTA	20,49%	20,08%	21,17%	38,26%
UMBRIA	14,88%	32,88%	28,20%	24,04%
TRENTINO ALTO ADIGE	32,33%	26,19%	12,42%	29,06%
TOSCANA	18,95%	41,29%	13,79%	25,96%
SICILIA	27,17%	21,92%	18,42%	32,49%
SARDEGNA	27,48%	20,84%	16,29%	35,38%
PUGLIA	21,85%	24,65%	20,08%	33,42%
PIEMONTE	19,35%	33,48%	20,66%	26,51%
MOLISE	22,21%	16,42%	19,31%	42,06%
MARCHE	35,40%	29,13%	13,41%	22,05%
LOMBARDIA	20,35%	30,39%	19,92%	29,35%
LIGURIA	29,18%	27,52%	19,62%	23,68%
LAZIO	26,25%	22,08%	20,90%	30,77%
FRIULI VENEZIA GIULIA	27,24%	16,29%	17,26%	39,21%
ESTERO	6,88%	12,16%	13,18%	67,77%
EMILIA ROMAGNA	22,32%	42,95%	13,02%	21,71%
CAMPANIA	27,97%	21,13%	21,94%	28,96%
CALABRIA	28,83%	19,50%	20,84%	30,83%
BASILICATA	27,43%	20,72%	30,55%	21,29%
ABRUZZO	26,38%	21,63%	20,61%	31,38%



3 I coordinamenti nazionali

Le strutture aziendali sindacali (SAS) o le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) sono le articolazioni di base, sul posto di lavoro delle Federazioni Territoriali.

I coordinamenti delle SAS di posto di lavoro, delle aree contrattuali, delle specificità professionali ed istituzionali, costituiscono le articolazioni funzionali della Federazione ai vari livelli.

VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

Al fine di cogliere ulteriormente le specificità professionali presenti nei comparti delle Funzioni Locali, della Sanità e del Terzo Settore, la Federazione si sta inoltre dotando di coordinamenti finalizzati alla valorizzazione professionale: ad oggi sono stati costituiti i Coordinamenti Nazionali del:

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. Terzo Settore | 3. Polizia Locale |
| 2. Professioni Sanitarie | 4. Servizi Educativi |

La Cisl Funzione Pubblica è articolata nei seguenti coordinamenti:

- | | | |
|---|--|--|
| 1. ACCADEMIA DEI LINCEI | 15. CONSIGLIO DI STATO | 29. INPGI |
| 2. ACI | 16. CORTE DEI CONTI | 30. INARCASSA |
| 3. AFFARI ESTERI | 17. COORD. NAZIONALE AGID, CONI, FORMEZ | 31. MINISTERO INFRASTRUTTURE E TRASPORTI |
| 4. AGENZIA DELLE DOGANE | 18. CRI | 32. MINISTERO DELLA SALUTE ED AIFA |
| 5. AGENZIA PER LA COOPERAZIONE E LO SVILUPPO | 19. DIFESA | 33. MINISTERO INTERNO |
| 6. AGENZIE FISCALI E DEMANIO | 20. ENASARCO | 34. MINISTERO DELL'ECONOMIA E FINANZE |
| 7. AGENZIA DELLE ENTRATE | 21. ENIT | 35. MINISTERO DEL LAVORO |
| 8. AGENZIA PER LA COESIONE TERRITORIALE | 22. FORMEZ | 36. MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE |
| 9. AGID | 23. GIUSTIZIA | 37. MINISTERO DELL'AMBIENTE |
| 10. ANAC | 24. GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA (TAR) | 38. POLITICHE AGRICOLE |
| 11. AVVOCATURA | 25. ICE | 39. PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI |
| 12. BENI CULTURALI | 26. INAIL | 40. SVILUPPO ECONOMICO (MISE) |
| 13. CASSE PRIVATIZZATE | 27. INAS | |
| 14. SPORT E SALUTE | 28. INPS | |

4 Le risorse umane

4.1. Genere (anno 2019)

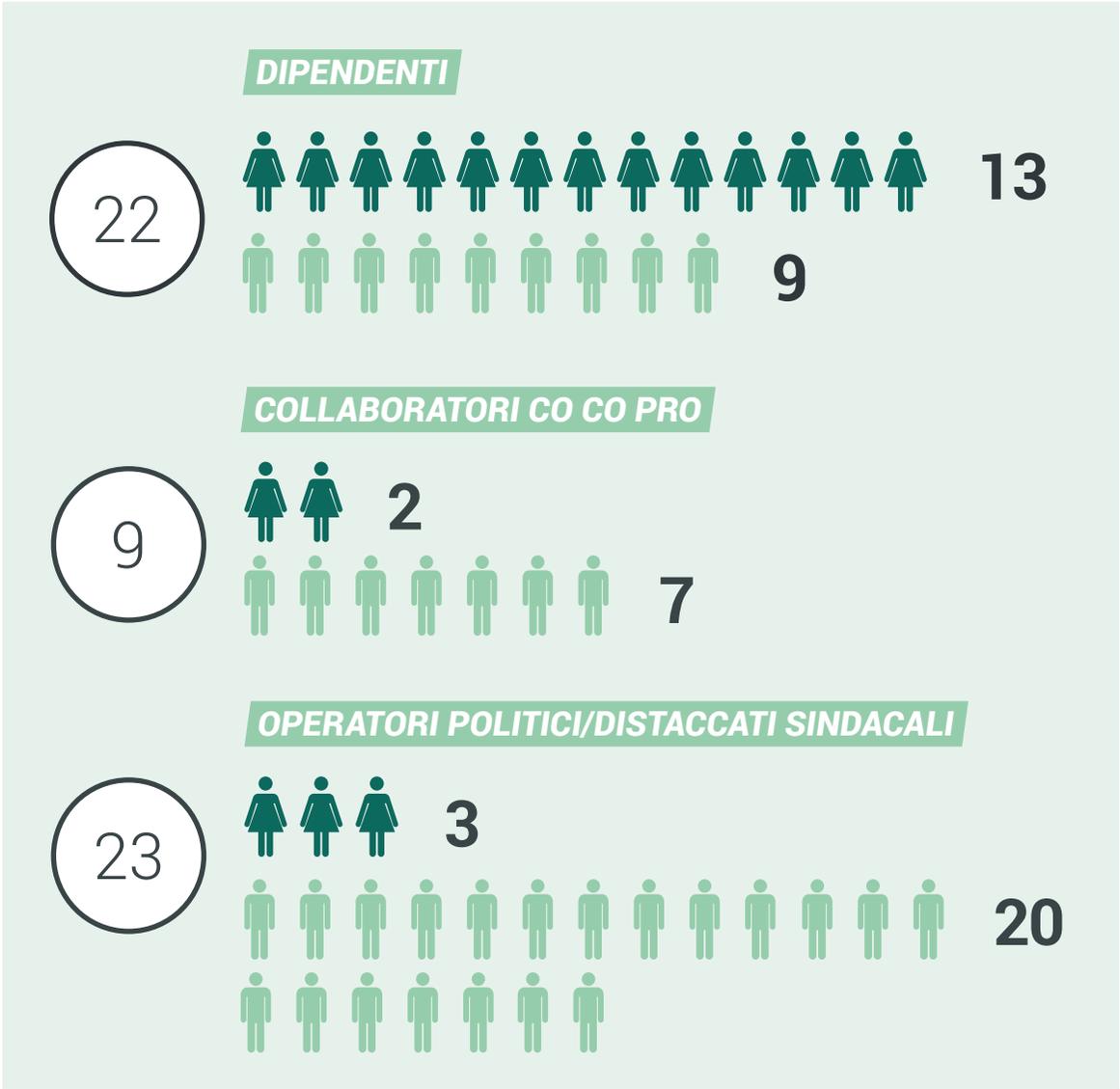
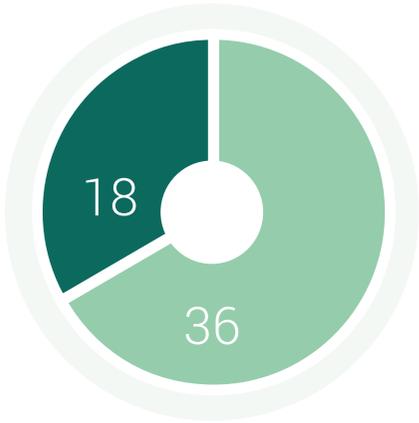
TOTALE



33,3%
DONNE

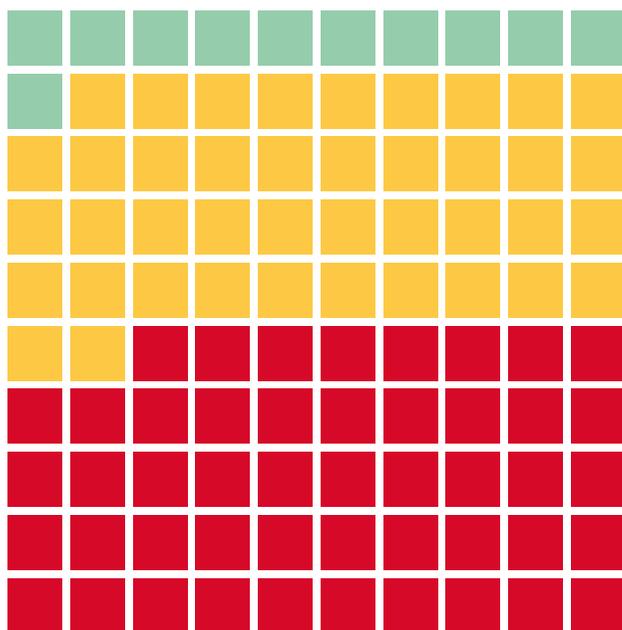


66,6%
UOMINI



4.2. Fascia di età (anno 2019)

TOTALE



■ **11%** 6 persone
■ **41%** 22 persone
■ **48%** 26 persone

DIPENDENTI



■ **5** persone
■ **12** persone
■ **5** persone

COLLABORATORI CO CO PRO



■ **1** persone
■ **0** persone
■ **8** persone

OPERATORI POLITICI/DISTACCATI



■ **0** persone
■ **10** persone
■ **13** persone

LEGENDA

■ 18-36 ANNI
■ 37-52 ANNI
■ 53-70 ANNI



Attività e obiettivi

1 Le nostre attività



1.1. La contrattazione: i CCNL

Il fatto più importante del 2018 è sicuramente la riapertura della contrattazione nazionale dopo uno stallo che si protraeva dal 2010. Nel corso dell'anno sono stati sottoscritti i rinnovi per il triennio 2016-2018 per tre grandi comparti: Funzioni centrali, Enti locali e Sanità pubblica.

Oltre a determinare un danno economico, questo lungo periodo di fermo è stato caratterizzato da frequenti 'incursioni' normative che hanno sottratto materie importanti alla contrattazione. Con

la firma di questi contratti nazionali si è riavviata una 'fisiologica' attività negoziale, che restituisce ai sindacati lo strumento più importante per tutelare e valorizzare i lavoratori pubblici.

Questo percorso, alla data di chiusura del Bilancio sociale, non è ancora completato; di conseguenza non può essere oggetto di analisi e rendicontazione nei suoi effetti complessivi. Quelli che di seguito illustriamo sono i risultati 'trasversali' ottenuti con i contratti nazionali di ciascun comparto,

le cui potenzialità si realizzeranno via via nella seconda fase della contrattazione. Da ricordare infine che questa tornata contrattuale copre di fatto il triennio appena trascorso, e guarda già all'apertura della successiva (2019-2021) con l'obiettivo di proseguire un percorso coerente di recupero di spazi negoziali, di valorizzazione del lavoro pubblico, e di modernizzazione organizzativa di tutto il sistema delle pubbliche amministrazioni e dei servizi.

NOTA BENE



*Il contratto nazionale rende effettivi gli aumenti degli stipendi base e apre una serie di possibilità dal punto di vista dell'innovazione organizzativa, ma la **concreta attuazione di molte previsioni contenute nei CCNL è legata al secondo livello contrattuale, quello che si svolge in ciascuna amministrazione, azienda o ente pubblico.***



1.1.1. Le novità con impatto sociale comuni a tutti i CCNL

A PARTECIPAZIONE

Le organizzazioni sindacali tornano ad avere voce in capitolo su una serie di aspetti importanti che riguardano l'organizzazione del lavoro, e che le precedenti riforme avevano sottratto alla contrattazione: ad esempio l'articolazione degli orari di lavoro, la mobilità del personale, i criteri per la valutazione della performance organizzativa, il trasferimento di attività ad altri soggetti pubblici o privati, la programmazione dei servizi di pronta disponibilità. È prevista la creazione in ciascuna PA di un Organismo paritetico per l'Innovazione (OIP) in cui sindacati e vertici dell'ente possano collaborare stabilmente su "progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento (...) al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", con l'obiettivo di offrire servizi più accessibili e più veloci, migliorare la sostenibilità economica dell'ente e promuovere il benessere del personale, ad es. con azioni di prevenzione dello stress lavoro correlato.

B WELFARE CONTRATTUALE

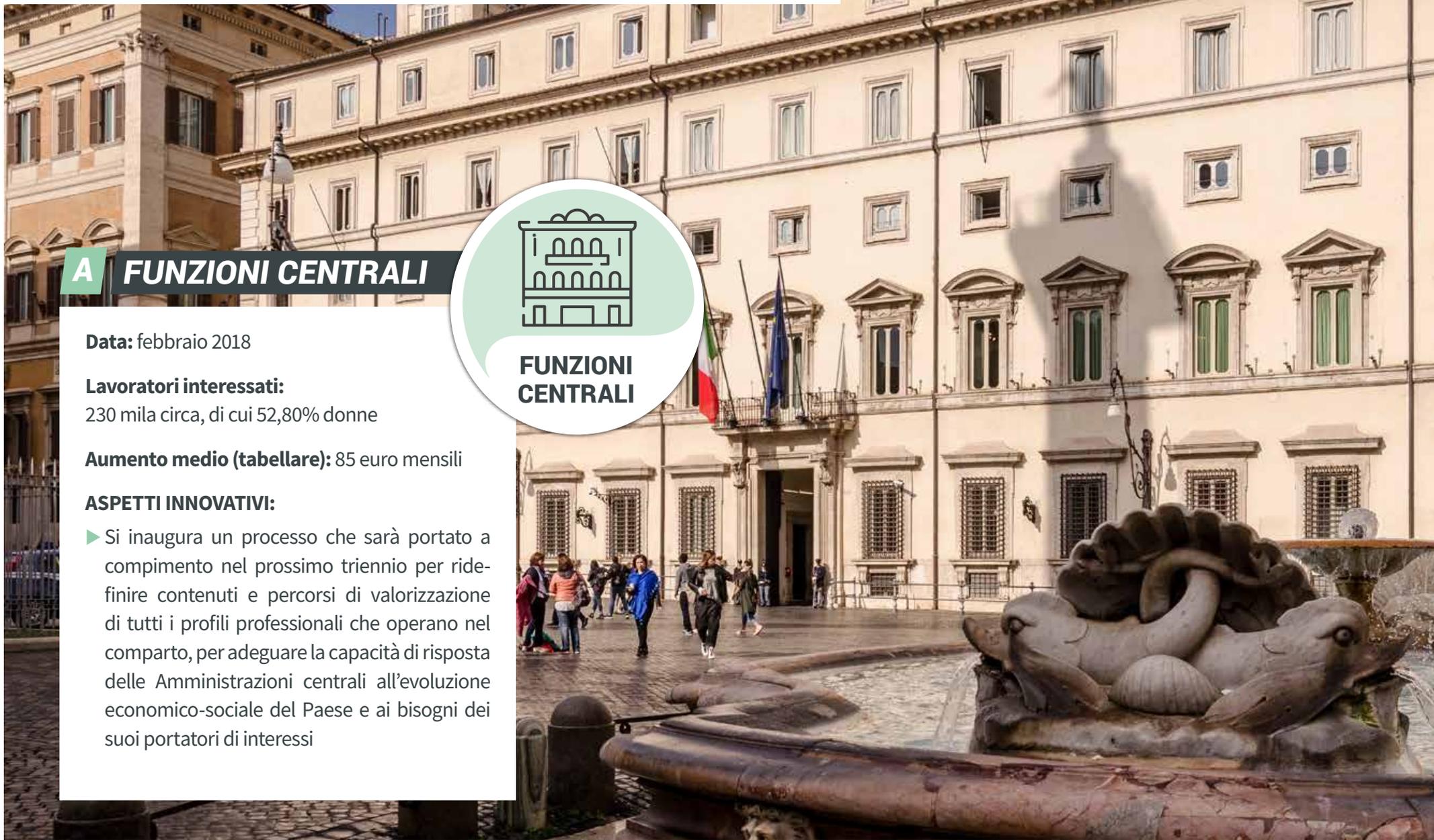
In tutti i contratti nazionali sottoscritti nel corso del 2018 siamo riusciti a introdurre nuovi strumenti di tutela non solo economica ma anche sociale, tra cui:

- ▶ Fruizione flessibile del congedo parentale
- ▶ Congedo per donne vittime di violenze
- ▶ Ferie e riposi solidali (possibilità di cedere volontariamente giorni e ore ai colleghi in situazioni di particolare difficoltà)
- ▶ Lavoro agile
- ▶ Estensione ai 37.000 lavoratori a tempo determinato di una serie di permessi legati alla tutela della salute (ad es. per le visite specialistiche) finora previsti solo per i lavoratori a tempo indeterminato

Questi nuovi strumenti possono generare un impatto sociale positivo a vari livelli:

- ▶ 'micro': vengono incontro alle esigenze delle singole persone
- ▶ 'meso': incentivano le PA a sperimentare innovazioni nei processi lavorativi, nei modelli organizzativi e nella cultura aziendale, da cui possono derivare sia risparmi di gestione che efficientamento del servizio
- ▶ 'macro': rendono i servizi più accessibili agli utenti; integrano e sostengono le reti del welfare territoriale; riducono i costi di gestione dell'amministrazione pubblica e quindi gli oneri sulla collettività; riducono la necessità di spostamenti quotidiani e quindi l'impatto sull'ambiente e sulla qualità della vita.

1.1.2. *Le novità con impatto sociale settore per settore*



A **FUNZIONI CENTRALI**



**FUNZIONI
CENTRALI**

Data: febbraio 2018

Lavoratori interessati:

230 mila circa, di cui 52,80% donne

Aumento medio (tabellare): 85 euro mensili

ASPETTI INNOVATIVI:

- ▶ Si inaugura un processo che sarà portato a compimento nel prossimo triennio per ridefinire contenuti e percorsi di valorizzazione di tutti i profili professionali che operano nel comparto, per adeguare la capacità di risposta delle Amministrazioni centrali all'evoluzione economico-sociale del Paese e ai bisogni dei suoi portatori di interessi



B FUNZIONI LOCALI



FUNZIONI LOCALI

Data: maggio 2018

Numero lavoratori interessati:
415.000 circa di cui 51,80% donne

Aumento medio (tabellare): 85 euro mensili

ASPETTI INNOVATIVI:

- ▶ Si avvia la revisione del sistema di classificazione del personale per valorizzare alcune figure finora non adeguatamente riconosciute rispetto al loro importante ruolo sociale, tra cui il personale educativo e scolastico
- ▶ Per i circa 56 mila agenti della Polizia Locale si introduce la possibilità di erogare compensi legati alle attività svolte per la sicurezza urbana e stradale, con l'obiettivo di incentivarne il potenziamento

C SANITÀ PUBBLICA

Data: maggio 2018

Numero lavoratori interessati:

518.044 circa di cui 71,71% donne

Aumento medio (tabellare): 85 euro mensili

ASPETTI INNOVATIVI:

- ▶ Viene istituita una Commissione paritetica che riprenderà il percorso di revisione del sistema di classificazione professionale, con l'obiettivo di aggiornarlo e renderlo strumento adeguato a valorizzare e riconoscere le competenze, la professionalità e l'autonomia esercitata oggi dai professionisti nel mutato quadro organizzativo della sanità
- ▶ Viene potenziata la contrattazione integrativa, in particolare per quanto riguarda la determinazione dei fondi aggiuntivi stanziati a livello regionale e il loro utilizzo: nello specifico per sostenere esigenze di modifica degli ambiti di competenza delle aziende sanitarie e di mobilità/riassegnazione del personale
- ▶ Per la sicurezza e la tutela di lavoratori e pazienti, si contempera meglio l'esigenza della pronta disponibilità al servizio con il diritto alla continuità del riposo per chi lo presta



**SANITÀ
PUBBLICA**



C1 AREA DELLA RICERCA E DEGLI IZS

All'interno del contratto del comparto sanità, viene istituita la sezione specifica riservata alla ricerca

Data: luglio 2019

Numero lavoratori interessati: 3.000 circa
in fase di prima applicazione

ASPETTI INNOVATIVI:

- ▶ Viene data stabilità ai ricercatori e al personale di supporto alla ricerca che opera negli IRCCS (Istituti di Ricerca e Cura a Carattere Scientifico) e negli IZS (Istituti Zooprofilattici Sperimentali)
- ▶ Viene introdotto un sistema di riconoscimento professionale innovativo, in grado di cogliere la lunga professionalità maturata da chi, da anni, ha operato nell'area della ricerca con contratti di lavoro precario



D SANITÀ PRIVATA

Una parte importante del sistema dell'assistenza sanitaria in Italia è costituito dal privato in convenzione. Nel 2017, dopo un fermo di ben 12 anni era ripartito anche questo tavolo contrattuale, che vede coinvolte le due maggiori associazioni datoriali: AIOP e ARIS.

Per la Cisl FP è fondamentale affermare un principio: a parità di compiti e doveri rispetto al settore pubblico, deve corrispondere parità di diritti e di retribuzione. Nonostante 17 mesi di trattativa, la resistenza dei datori di lavoro ad affrontare questo tema fondamentale ha portato noi e le altre organizzazioni sindacali a far partire una lunga mobilitazione. La trattativa si è infine riavviata nel 2019. Il 25 settembre 2020 è arrivata la ratifica definitiva da parte di Aris ed Aiop del nuovo contratto.

In questi anni il contributo della Cisl FP è stato importante anche per risolvere alcune importanti vertenze sorte nell'ambito di specifici gruppi della sanità privata, come gli ICS Maugeri e la Fondazione Don Gnocchi.



**SANITÀ
PRIVATA**





E TERZO SETTORE



TERZO SETTORE

Il ruolo del Terzo Settore sia in forma commerciale che in forma non commerciale così come definito dalla Riforma del Terzo Settore non profit è cresciuto molto negli anni del contenimento della spesa pubblica e del blocco del turnover, che hanno determinato un ricorso - spesso eccessivo - all'esternalizzazione di servizi pubblici. Le cooperative sociali, imprese sociali, associazioni e fondazioni e tutti gli Enti del Terzo Settore che ricadono nell'ambito contrattuale della Cisl FP operano soprattutto nei servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi, ma le cooperative sociali di inserimento lavorativo ("tipo B") sono attive negli ambiti più diversi, mentre alcuni soggetti (Opere Valdesi) si occupano anche della gestione di strutture ricettive di tipo turistico.

Oltre ad avere un percorso di rinnovo contrattuale frammentato in più tavoli, il terzo settore è da questo punto di vista un comparto "giovane". Questo significa che, da un lato, c'è ancora bisogno di affermare e rendere esigibili diritti e tutele che altrove sono già da tempo acquisiti; dall'altro di irrobustire i salari, che oggi sono più bassi sia della media nazionale che di quella europea, e molto disomogenei tra loro anche a parità di figure professionali e di mansioni.

Da un lato per aggiudicarsi affidamenti e accreditamenti, dall'altro perché a loro volta hanno dovuto fare i conti con i ritardi degli enti pubblici nel pagamento delle prestazioni, vari operatori hanno giocato al ribasso sul costo del lavoro e non hanno applicato correttamente i contratti collettivi, così come gli Enti Committenti non hanno riconosciuto il corretto costo del lavoro come definito nelle apposite tabelle ministeriali contrattuali. La frammentazione dei soggetti sindacali e la proliferazione dei contratti pirata hanno aperto la strada al dumping salariale e contrattuale. Questo è il problema più importante che dobbiamo affrontare.

Dopo un blocco di 7 anni sono stati avviati nel 2018 i tavoli per rinnovare 6 importanti CCNL: Cooperative Sociali, ANFFAS, ANPAS, Uneba, Misericordie e Opere Valdesi.

CONTRATTI NAZIONALI SOTTOSCRITTI NEL 2018 E 2019

- ▶ **ANPAS** aumento tabellare medio 5,72
- ▶ **ANFFAS** aumento tabellare medio 5,34
- ▶ **Cooperative Sociali** aumento tabellare medio 5,77 e aumento previdenza complementare dello 0,5%
- ▶ **Opere Valdesi** aumento tabellare 5,26 medio
- ▶ **UNEBA** (sottoscritta la pre-intesa a dicembre 2019) aumento tabellare 5,27% medio e aumento dell'1% sull'assistenza sanitaria integrativa

 **580mila**
lavoratori interessati

CONTRATTI NAZIONALI DI CUI SONO IN CORSO TRATTATIVE PER GIUNGERE AL RINNOVO

- ▶ **Misericordie**
- ▶ **Fenascop**
- ▶ **AVIS**

CONTRATTI NAZIONALI DI NUOVA COSTITUZIONE

- ▶ **Ccnl Croce Rossa ed altri Enti di Terzo Settore**
(in corso la trattativa per la definizione)

CONTRATTI NAZIONALI CON TRATTATIVE DA AVVIARE

- ▶ **AIAS**



ASPETTI INNOVATIVI:

- ▶ Abbiamo fatto passi avanti verso l'armonizzazione sia degli aumenti che delle parti normative, in modo da creare le basi per un futuro contratto unico del settore socio-sanitario-assistenziale- educativo
- ▶ Migliora l'importo di varie voci accessorie del salario, ad es. per lavoro supplementare e straordinario, per coprire adeguatamente i fabbisogni assistenziali
- ▶ Abbiamo reso più agevole la detassazione sulle quote di salario negoziate al secondo livello contrattuale, per incentivare efficienza, produttività e buona organizzazione a livello di ciascun territorio e struttura
- ▶ Abbiamo messo un freno al precariato, secondo quanto previsto con il Jobs Act e poi con il Decreto Dignità, fissando percentuali massime per tutte le forme contrattuali atipiche e meccanismi per incentivare le stabilizzazioni e contrastare il part-time involontario
- ▶ Riconoscimento e valorizzazione per alcune nuove professionalità che di fatto sono già operative nei servizi, ma finora non erano contemplate nei CCNL
- ▶ La contrattazione regionale, territoriale e aziendale si estende a materie come l'organizzazione del lavoro e l'articolazione dei turni, essenziali tanto per il benessere del personale quanto per l'efficienza e la continuità del servizio
- ▶ Nuovi diritti e tutele vanno a migliorare le condizioni di lavoro: tra queste il riconoscimento del tempo di vestizione come orario di lavoro; l'esclusione delle malattie gravi e cronico-degenerative dal conteggio delle assenze per malattia; 11 ore di riposo tra i turni di lavoro; tutele specifiche per i lavoratori deboli o in difficoltà; migliore accesso alla formazione
- ▶ Vengono introdotte e/o potenziate assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare, che rappresentano un sostegno economico e organizzativo importante al sistema pubblico, oltre che ai diretti interessati e alle loro famiglie
- ▶ Rafforzati o introdotti nuovi organismi paritetici implementando nuove funzioni e compiti con l'obiettivo di rendere continue e costruttive le relazioni sindacali con le parti datoriali sia a livello nazionale che a livello regionale/territoriale

Proprio perché si tratta di un settore molto frammentato e a maggior rischio dumping rispetto al pubblico 'tradizionale', successivamente alla stipula monitoriamo la corretta applicazione dei CCNL; laddove sorgono difficoltà o pratiche scorrette, promuoviamo il confronto con i datori di lavoro e, se necessario, avviamo vertenze coinvolgendo le amministrazioni pubbliche e private committenti nella ricerca di una soluzione per ripristinare e rendere esigibili correttezza delle procedure ed rispetto delle regole.

1.1.3. **FOCUS** Il Lavoro agile

A partire dal 2015 la legge ha esteso al lavoro pubblico la disciplina del lavoro agile, prevedendo che almeno il 10% dei dipendenti possano avvalersi, su loro richiesta, di questa nuova modalità lavorativa senza subire penalizzazioni nel riconoscimento della loro professionalità o nel percorso di carriera.

Questa importante novità è stata recepita nei nuovi contratti in maniera molto forte: il lavoro agile infatti fa parte delle materie delle quali si discuterà nei neonati Organismi paritetici per l'innovazione. Questo significa che i sindacati non saranno semplicemente 'informati' sulle decisioni prese dall'ente, ma parteciperanno attivamente a definire regole e meccanismi con cui tradurre la previsione di legge in realtà operativa, facendosi portatori delle esigenze dei lavoratori, e della loro esperienza 'di prima mano' dei bisogni reali degli utenti.

Dalla diffusione del lavoro agile in tutto il sistema delle PA possono scaturire molti effetti positivi: migliore conciliazione tra lavoro e vita privata, accelerazione del passaggio al digitale, meno impatto sulla mobilità urbana, più responsabilizzazione del singolo, più attenzione al risultato per i cittadini anziché alla 'procedura'. Il lavoro agile è tra materie di cui si occuperanno gli Organismi paritetici per l'innovazione. I sindacati perciò potranno contribuire a definire regole e meccanismi di implementazione del lavoro agile nel proprio ente, facendosi portatori delle esigenze dei lavoratori ma anche della loro esperienza 'di prima mano' dei bisogni degli utenti.



APPROFONDIMENTI

SITO DEL PROGETTO:

<http://www.amministrazioneagile.it/lavoroagileperilfuturodellapaprogetto>

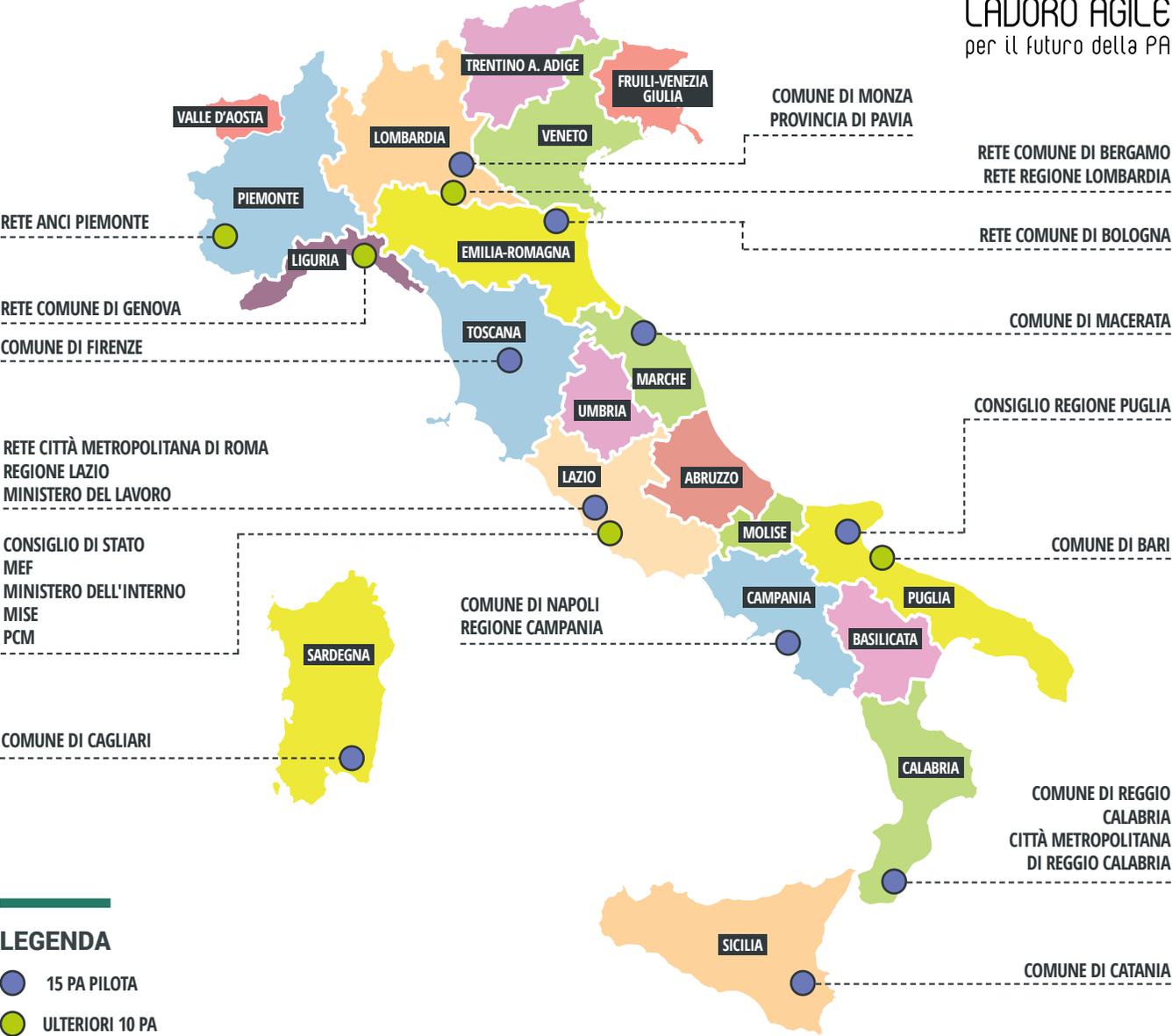
SINTESI DEL PROGETTO:

http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2018/01/progetto_x-pubblicazione-1.pdf



LAVORO AGILE
per il futuro della PA

La mappa delle sperimentazioni avviate



Come Cisl FP siamo in prima linea nel sostenere la diffusione del lavoro agile nei nostri comparti. In particolare nel 2018:

- ▶ Abbiamo costituito un Osservatorio del lavoro agile per raccogliere gli accordi siglati o in via di definizione e agevolare la diffusione delle buone pratiche
- ▶ Abbiamo organizzato a Roma (7 novembre 2018) il convegno “Lavoro agile. Una leva di innovazione per il lavoro pubblico” come momento di incontro e confronto tra mondo sindacale ed esperti di smart working operanti nel settore pubblico e privato, con l’obiettivo di portare alla luce potenzialità e criticità connesse alla sua sperimentazione e agevolarne l’implementazione nel pubblico impiego anche attraverso l’azione sindacale
- ▶ Siamo partner del progetto “Lavoro Agile per il futuro della PA”, promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio per agevolare la sperimentazione di percorsi di lavoro agile in alcune amministrazioni pubbliche centrali, regionali e locali



1.2. La formazione

Il 2018 è stato in primo luogo l'anno dei contratti nazionali, ma anche un importante anno 'pilota' per quanto riguarda le altre funzioni 'a impatto sociale' che rientrano nella mission della nostra Federazione. La formazione dei nostri dirigenti, quadri e delegati è una di queste: perché come già insegnava il fondatore della Cisl Giulio Pastore, è dallo studio continuo che il sindacato trae la capacità di tutelare gli interessi dei lavoratori anche in forme innovative, cioè adeguate all'incalzare dei cambiamenti economici e sociali.

Il progetto formativo della Cisl FP riflette, accompagna e sostiene quello organizzativo, mira cioè a fornire a dirigenti, coordinatori e RSU gli strumenti per tradurre nella pratica il valore della 'prossimità' agli

iscritti e ai lavoratori in generale, per rafforzare il senso di appartenenza in chi già si riconosce nei valori della Cisl FP e stimolare altri ad avvicinarsi. L'anno che ha seguito il Congresso straordinario di ottobre 2017 ci ha visti impegnati anzitutto ad identificare e pianificare gli investimenti formativi prioritari, ma anche a mettere in campo le prime iniziative. Con il **CAMPO SCUOLA** di SABAUDIA il 22 e 23 ottobre 2018 si è avviata una formazione dell'esecutivo nazionale proseguita anche nel 2019 con il CAMPO SCUOLA al Centro Studi Cisl il 18, 19 e 20 luglio 2019.

L'obiettivo è rafforzare la capacità dell'intera struttura, dal centro fino alle 'prime linee' (di territorio, di settore e di luogo di lavoro) di raggiungere gli iscritti con tu-

tele il più possibile tarate sulla specificità delle loro esigenze. Questo richiede di fornire a ciascun livello dell'organizzazione conoscenze e competenze, da quelle che pertengono ai contenuti del CCNL applicabile e alla negoziazione efficace, alle soluzioni per venire incontro a specifiche problematiche locali e/o di ente, fino agli skills organizzativi e comunicativi per chi ha responsabilità di coordinamento in una specifica area contrattuale, sia a livello regionale che nazionale.

Le modalità di svolgimento della formazione tengono conto dei vincoli derivanti dalle prerogative sindacali disponibili, e puntano ad assicurare a tutti la possibilità di accedervi. Laddove possibile, accanto alle iniziative in presenza, utilizziamo stru-

È dallo studio continuo
che il sindacato trae la capacità
di tutelare gli interessi
dei lavoratori

G. PASTORE



menti di fruizione a distanza (piattaforme e-learning) e videoconferenze.

Alcune linee di intervento in tema di formazione sono a cura delle Federazioni regionali e territoriali, altre della stessa Federazione nazionale, altre vengono realizzate in collaborazione.

A CURA DELLA FEDERAZIONE NAZIONALE

- ▶ Formazione specifica per le figure di coordinamento nazionali delle diverse aree contrattuali: Ministero, Agenzie fiscali, EPNE, Aree dirigenziali, Terzo settore/socio sanitario, Polizia locale, settore educativo – scolastico, professioni sanitarie
- ▶ Corso lungo per dirigenti sindacali Cisl FP

- ▶ Corsi per i segretari amministrativi ed organizzativi presso il Centro studi di Firenze
- ▶ Formazione per il personale addetto alla gestione dell'anagrafe digitale degli iscritti SiWeb
- ▶ Formazione per l'alta dirigenza della Cisl FP (Segretari generali regionali e/o territoriali della Cisl FP)

A CURA DELLE FEDERAZIONI REGIONALI/TERRITORIALI

- ▶ Formazione mirata ad acquisire conoscenze di base sul contratto integrativo applicabile, dell'offerta dei servizi per gli iscritti, dei "canali" organizzativi attivabili per fornire loro assistenza e supporto secondo le necessità; conoscenze di base relative alla realtà dell'ente o amministrazione di riferimento

- ▶ Formazione per i coordinatori regionali e territoriali di SAS, per gli operatori sindacali e per i quadri e dirigenti per l'acquisizione di competenze negoziali di base, legislazione di riferimento, strumenti utili per svolgere l'attività di rappresentanza e di tutela

IN COLLABORAZIONE

- ▶ Formazione sulle competenze trasversali necessarie per supportare l'attività di gestione delle federazioni: amministrazione, gestione prerogative sindacali, comunicazione e informazione

1.2.1. Formazione per settori

La segreteria nazionale ha organizzato vari eventi formativi nei territori, finalizzati ad illustrare le principali novità apportate dai nuovi CCNL nazionali sottoscritti nel 2018 e, in particolare, a mettere in evidenza le soluzioni applicabili in sede di contrattazione di secondo livello per affrontare i principali nodi critici ricavandone il massimo valore per i lavoratori e per la buona organizzazione del servizio. Destinatari dei corsi sono stati dirigenti sindacali e delegati Rsu delle principali amministrazioni di ciascun comparto.

Incontri di formazione sul CCNL per le Funzioni centrali

150 OPERATORI SINDACALI

3 INCONTRI DI DUE GIORNI
REGIONI DEL NORD, DEL CENTRO
E DEL SUD

TEMI

Relazioni sindacali, Contrattazione di sede, Comunicazione agli iscritti, Previdenza e previdenza complementare, Permessi, Salute e sicurezza, Codice disciplinare, Assicurazione rischi legati alla professione (colpa grave)

Incontri di formazione sul CCNL per le Amministrazioni locali

1.000 PARTECIPANTI

3 INCONTRI CON I RESPONSABILI
REGIONALI DEL SETTORE
MILANO, NAPOLI E FIRENZE

TORINO	SIENA	PALERMO
PADOVA	TERNI	
FIRENZE	L'AQUILA	

OBIETTIVO

Fare sintesi delle principali criticità riscontrate nell'applicazione del contratto nazionale e coordinare le risposte, in modo da avere soluzioni coerenti su tutto il territorio nazionale.

Incontri di formazione sul CCNL per le Aziende del SSN

Dopo la firma del CCNL del comparto sanità sono stati organizzati incontri di formazione in tutte le Regioni con il gruppo dirigente e le RSU al fine di illustrare i punti di innovazione del contratto con particolare riguardo ai nuovi fondi contrattuali, alle materie oggetto di contrattazione decentrata, al nuovo sistema degli incarichi e per verificare le principali criticità riscontrate in previsione dell'elaborazione della piattaforma contrattuale per il rinnovo del CCNL 2019-2021.

ANCONA	LAMEZIA TERME
BARI	MILANO
BOLOGNA	NAPOLI
BRESCIA	PADOVA
CAGLIARI	PALERMO
CATANIA	ROMA
FIRENZE	SASSARI
FOGGIA	SIENA
GENOVA	TORINO
L'AQUILA	UDINE



1.3. Servizi agli iscritti

1.3.1. Tutela assicurativa

Nel 2018, in aggiunta alle coperture assicurative volontarie già attive, la Cisl FP ha introdotto a favore dei propri iscritti una copertura assicurativa contro i rischi per colpa grave (patrimoniale o sanitaria). Questa offerta è stata successivamente ampliata, fino ad aprire anche alle tutele più strettamente correlate alla sfera privata.

Le convenzioni stipulate con importanti Enti assicurativi offrono ora a tutti gli iscritti alla Cisl FP la possibilità - sempre su base volontaria - di essere tutelati, risparmiando, contro varie tipologie di rischio.

A SFERA PROFESSIONALE

I. COLPA GRAVE PATRIMONIALE	Danno erariale, responsabilità amministrativa e contabile, responsabilità civile Risparmio per l'iscritto: almeno il 30%
II. COLPA GRAVE SANITARIA	Risparmio per l'iscritto: almeno il 30%
III. TUTELA LEGALE PER COLPA GRAVE	Con libera scelta del legale e del perito Risparmio per l'iscritto: almeno il 25%
IV. TUTELA LEGALE CIVILE / PENALE	Risparmio per l'iscritto: almeno il 25%
V. INFORTUNIO PROFESSIONALE	Incluso contagio da virus Risparmio per l'iscritto: almeno il 30%

B SFERA PRIVATA

I. INFORTUNI H24	Rischi professionali ed extra-professionali Risparmio per l'iscritto: almeno il 25%
II. RC VITA PRIVATA	Responsabilità civile vita privata e proprietà/conduzione abitazione (danni a terzi e danneggiamenti a cose in conseguenza di eventi accidentali) Risparmio per l'iscritto: almeno il 25%
III GLOBALE ABITAZIONE	Assicurazione sulla casa (incendio, eventi atmosferici, eventi sociopolitici, acqua condotta, ricerca e riparazione guasti) Risparmio per l'iscritto: almeno il 25%

1.3.2. Le convenzioni

Anche sul fronte dei servizi offerti, nel tentativo di assicurare un ulteriore valore aggiunto agli iscritti alla nostra categoria, la Cisl FP ha intensificato la propria azione ampliando ulteriormente, per gamma e numero, le convenzioni stipulate direttamente con primarie Aziende leader di settore, che vanno ad aggiungersi a quelle stipulate già dalla nostra Confederazione a favore degli iscritti di tutte le categorie, che sono:

- ▶ **ACI** - Tessere ACI Gold e ACI Sistema a tariffe agevolate
- ▶ **Aletheia Broker** – convenzioni assicurative agevolate
- ▶ **Edizioni Lavoro** – condizioni particolari di acquisto per gli iscritti I migliori titoli dell'editoria sindacale, economica e sociale
- ▶ **UNIPOLSAI** – per tutti gli Iscritti CISL prevista una diaria di 30 € in caso di ricovero ospedaliero breve dovuto a infortunio di qualsiasi natura (professionale ed extraprofessionale) a partire dal 4° giorno del ricovero, per un massimo di 30 giorni. In caso invece di lunga-degenza, 50 € dal 31° al 60° giorno di ricovero.



Vediamo le nostre convenzioni

1 FORMAZIONE

Particolare attenzione è stata dedicata in questi anni alla formazione a distanza, rispetto alla quale l'offerta spazia da quella universitaria a quella professionale fino a giungere, da ultimo, a quella più specifica per la preparazione ai concorsi.



I. UNITELMA SAPIENZA	Costi particolarmente contenuti riconosciuti ai nostri iscritti ed ai familiari per la frequenza di corsi universitari, master di I e II livello, e corsi di formazione
II. FORMAZIONE ECM	Condizioni particolarmente convenienti negoziate con numerosi Provider nazionali per consentire agli iscritti di soddisfare al minor costo possibile l'obbligo di formazione continua a carico delle professioni sanitarie
III. ISTITUTO CAPPELLARI	Scontistica del 20% sul primo acquisto e del 25% dal secondo in poi, per tutti gli iscritti e loro familiari che intendano preparare un pubblico concorso per l'ingresso nella P. A. La scuola di formazione convenzionata è l'Istituto Cappellari, fondato nel 1909 e forse "il più antico" centro di formazione professionale d'Italia con oltre 100 anni di esperienza
IV. A.N.U.S.C.A. <i>(Ass. nazionale Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe)</i>	Gli iscritti hanno diritto ad una scontistica del 10% su tutte le attività di natura formativa, sulla ristorazione, sistemazione alberghiera e servizi wellness dei centri dell'associazione

2 ALTRE CONVENZIONI



I. BITQ	Scontistiche importanti su parchi acquatici e tematici, parchi divertimento, catene di cinema (The Space, UCI Cinemas ed altri), Teatri, Eventi sportivi ecc.
II. EATALY	Scontistica del 10% su ristorazione e didattica
III. ARCAPLANET	Scontistica del 15% sullo shopping on-line, cumulabile con le altre promozioni in essere sul sito
IV. CISALFA SPORT	Scontistica del 25% sugli acquisti effettuati presso gli oltre 135 negozi convenzionati
V. CONFORAMA	Scontistica applicata nei 19 punti vendita: <ul style="list-style-type: none"> ▶ 15% su arredamento ▶ 15% su tutta la decorazione casa e complementi d'arredo ▶ 10% su tutto l'elettrodomestico "bianco" (lavatrici, frigoriferi, congelatori, asciugatrici, lavastoviglie, microonde, elettrodomestico da incasso) ▶ Sconto del 10% sullo shopping on-line, cumulabile con le promozioni già in corso
VI. FARMACIA ALPIFARMA	Sconto del 5% su tutti i prodotti presenti sul sito, inclusi i prodotti già in promozione

1.3.3. I fondi previdenza

IL FONDO PERSEO SIRIO

La Cisl FP è parte istitutiva di Perseo Sirio, il fondo pensione negoziale del pubblico impiego, il cui obiettivo statutario - attraverso l'attivazione di un piano di risparmio previdenziale - è favorire la creazione di una rendita che, aggiungendosi a quella che sarà erogata dall'INPS ai futuri pensionati, consenta ai lavoratori la concreta possibilità di mantenere, al momento del pensionamento, un adeguato tenore di vita.



Vediamo, in sintesi, alcune delle caratteristiche che rendono Perseo Sirio vantaggioso per i lavoratori

Il principale vantaggio è, indubbiamente, rappresentato dalla possibilità per il lavoratore di costruire una rendita pensionistica aggiuntiva a quella dell'Inps, grazie alla quale mettere in sicurezza il proprio futuro. Ma l'adesione comporta altri ulteriori importanti benefici, quali:

- ▶ l'obbligo per il datore di lavoro di versare a favore della posizione previdenziale complementare del lavoratore un contributo pari all'1% della retribuzione annua che, per i soli lavoratori già in servizio alla data del 31 dicembre 2000, arriva al 2,2% grazie ad un ulteriore contributo dello Stato;
- ▶ i costi di gestione significativamente più contenuti rispetto a quelli offerti dagli altri

strumenti di previdenza complementare (per il fondo Perseo Sirio quota d'iscrizione una tantum di € 2,75 e una quota associativa annua dello 0,09% della retribuzione utile per il calcolo del TFR);

- ▶ la fiscalità agevolata sui rendimenti finanziari, tassati all'aliquota del 20% anziché a quella ordinaria del 26%;
- ▶ la deduzione fiscale dal reddito della contribuzione che il lavoratore destina al finanziamento della propria posizione.

Al momento del pensionamento dell'aderente al fondo il capitale, al lordo dei rendimenti finanziari, è restituito sotto forma di prestazioni pensionistiche complementari (rendita e/o capitale). In particolare:

- ▶ rendita di vecchiaia o di anzianità;

- ▶ mix tra rendita e capitale maturato (quest'ultimo fino ad un max del 50% del montante maturato);
- ▶ capitale fino al 100% del montante accumulato (solo qualora non siano stati raggiunti i requisiti minimi di partecipazione al fondo - 5 anni di permanenza - oppure, nel caso in cui la rendita ottenuta trasformando il montante accumulato risultasse inferiore all'assegno sociale.

Gli aderenti, trascorsi almeno 8 anni di contribuzione, possono ottenere l'anticipo del montante fino al 100% della contribuzione reale versata per finanziare l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa (anche per la prole) o per far fronte a spese sanitarie di particolare gravità (anche per il coniuge o i figli).



1.4. Comunicazione e informazione

La Cisl FP Nazionale, a partire dal V Congresso Straordinario Nazionale di Milano, ha rinnovato la propria struttura comunicativa, sia verso l'interno dell'organizzazione sia verso l'esterno, partendo dal presupposto che comunicazione e informazione, attuate tramite supporti digitali tempestivi, rappresentano la forma più utile ed efficace per raggiungere gli iscritti, le "prime linee" e per dialogare in tempo reale con tutti i dirigenti e quadri sindacali ai diversi livelli dell'organizzazione.



📱 SOCIAL MEDIA

I canali di comunicazione social utilizzati dalla Cisl FP nazionale sono:

► Facebook ► Twitter ► Instagram

Rappresentano tre strumenti attraverso i quali l'organizzazione comunica le proprie iniziative, partendo dal presupposto che ogni canale social ha un pubblico di riferimento specifico.



► 16995 "MI PIACE"

Facebook fornisce con gli "Insight" uno strumento per analizzare i dati della propria pagina aziendale. Queste statistiche sono fondamentali per capire se la propria strategia sul social è corretta, qual è il grado di coinvolgimento generato dai contenuti e per avere informazioni riguardo le caratteristiche demografiche degli utenti.

"Mi piace" totali della Pagina (da gennaio 2018 a dicembre 2019): 16.797



Benchmark
Confronta le tue prestazioni medie nel corso del tempo

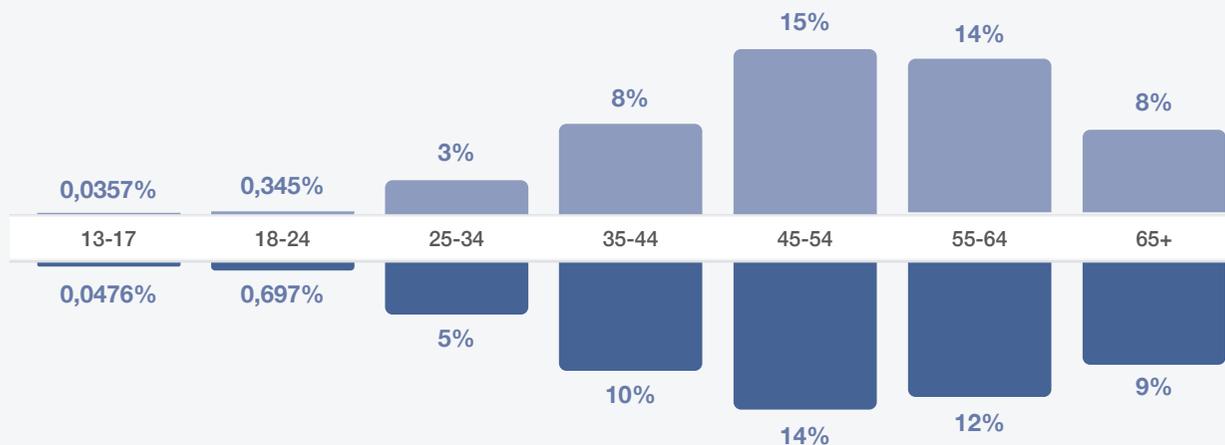
Numero totale di "Mi piace" della Pagina

I tuoi fan

Il numero di persone che hanno visto uno dei tuoi post almeno una volta, suddivise per età e genere. I dati demografici aggregati si basano su una serie di fattori, incluse le informazioni relative a età e genere che gli utenti forniscono nei propri profili Facebook. questo numero è stimato.

Donne
■ 49%
I tuoi fan

Uomini
■ 50%
I tuoi fan



"Mi piace" netti

"Mi piace" netti mostra il numero di nuovi "Mi piace" meno il numero di "Non mi piace più".



Benchmark

Confronta le tue prestazioni medie nel corso del tempo.

"Non mi piace più"

"Mi piace" organici

"Mi piace" a pagamento *i*

"Mi piace" netti

VUOI OTTENERE ALTRI "MI PIACE"?

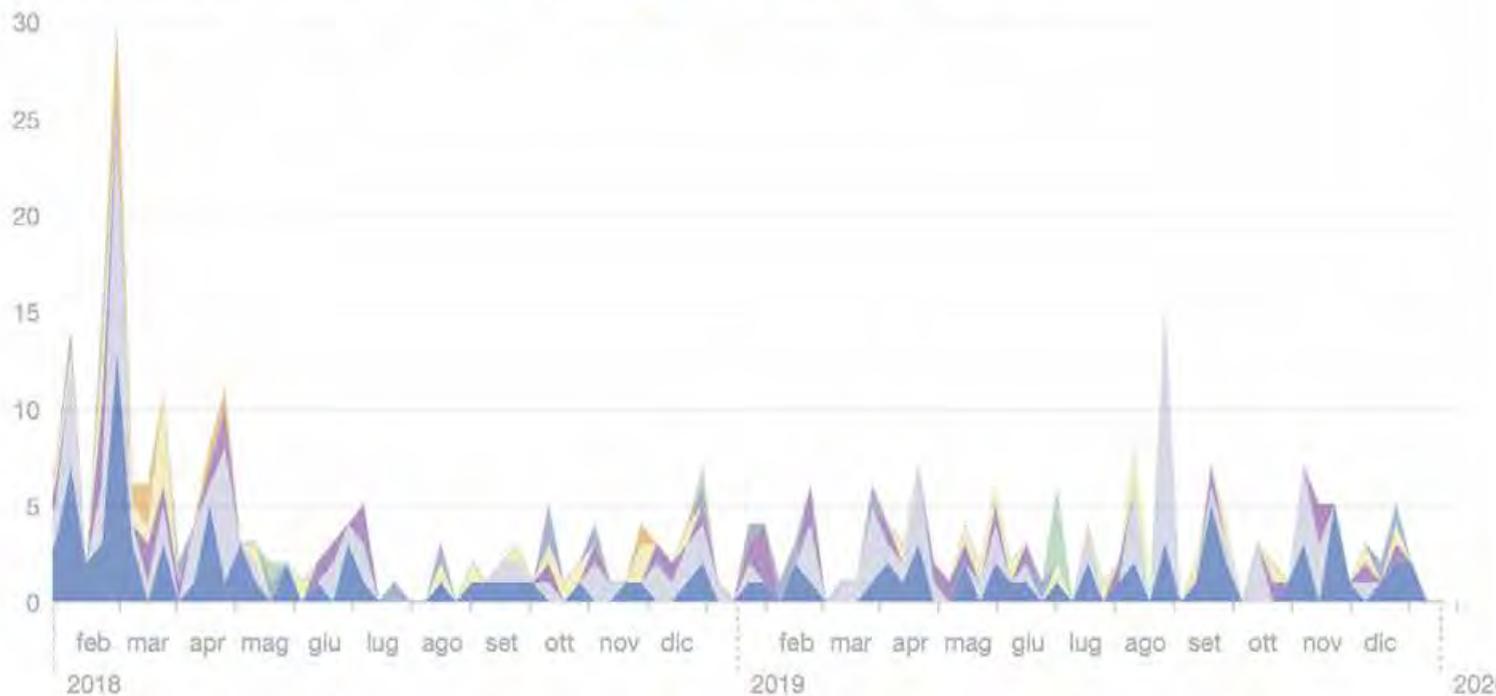
Crea un'inserzione per fare in modo che più persone mettano "Mi piace" alla tua Pagina.

[Promuovi Pagina](#)

Provenienza dei "Mi piace" della Pagina

Il numero di "Mi piace" della tua Pagina in base all'origine.

■ La tua Pagina
 ■ Sezione Notizie
 ■ Ricerca
 ■ Suggerimenti di Pagine
■ "Mi piace" ripristinati da account riattivati
 ■ Inserzioni
 ■ Altro



Benchmark

Confronta le tue prestazioni medie nel corso del tempo.

La tua Pagina *i*

Sezione Notizie *i*

Ricerca *i*

Suggerimenti di

Pagine *i*

"Mi piace" ripristinati da
account riattivati *i*

Inserzioni *i*

Altro



Nel mese di ottobre 2019, la pagina della Cisl FP Nazionale è stata autenticata con il badge di verifica blu. Il badge è un riconoscimento che viene assegnato sulla base di diversi fattori, come la completezza dell'account, la conformità alle normative, l'interesse nazionale della pagina, il pubblico riconoscimento, la citazione della stessa sui media tradizionali ed ovviamente viene riconosciuto a pochissime pagine social nel mondo.

**La Cisl FP nazionale
è la prima pagina social
di un'organizzazione sindacale
italiana ad aver ottenuto
questo riconoscimento**



TWITTER

Twitter è un social network attraverso il quale la Cisl FP Nazionale diffonde le informazioni relative all'attività dell'organizzazione, entrando in contatto con gli stakeholder, ovvero gli esponenti del Governo e degli Enti Locali e territoriali, le principali forze politiche ma anche le altre organizzazioni sindacali.

SULLA PAGINA TWITTER ABBIAMO:

- ▶ **1.083 following** (Gli utenti che noi seguiamo)
- ▶ **5.455 follower** (Gli utenti che ci stanno seguendo)



INSTAGRAM

Instagram è un social media di condivisione di foto e video. È stato recentemente integrato all'interno degli strumenti social utilizzati dall'organizzazione.

ECCO I NUMERI DELLA CISL FP NAZIONALE SU INSTAGRAM:

- ▶ **Numero di post:** 250
- ▶ **Numero di followers:** 760
- ▶ **Numero di profili seguiti:** 188



Anche la pagina instagram della Cisl FP Nazionale è stata autenticata con il badge di verifica blu.



🕒 DIFFUSIONE SULLA STAMPA CARTACEA E ONLINE

QUANTO SONO STATE CITATE LE PAROLE:

- ▶ **CISL FP sui quotidiani nazionali e locali**
Dal 12/01/2017 al 09/01/2020 - **7524 articoli**
- ▶ **CISL FP nel web**
Dal 12/01/2017 al 09/01/2020 - **16988 articoli**
- ▶ **CISL FUNZIONE PUBBLICA sui quotidiani nazionali e locali**
Dal 12/01/2017 al 09/01/2020 - **1678 articoli**
- ▶ **CISL FUNZIONE PUBBLICA nel web**
Dal 12/01/2017 al 09/01/2020 - **2636 articoli**
- ▶ **MAURIZIO PETRICCIOLI sui quotidiani nazionali e locali**
Dal 12/01/2017 al 09/01/2020 - **534 articoli**
- ▶ **MAURIZIO PETRICCIOLI sul web**
Dal 12/01/2017 al 09/01/2020 - **1855 articoli**

🕒 RASSEGNE STAMPA

Un ulteriore strumento in dotazione alla struttura nazionale è quello della **rassegna stampa personalizzata**. Al fine di ridurre gli sprechi di carta e migliorare l'impatto ambientale del nostro lavoro, contenere i costi e razionalizzare il lavoro negli uffici, la Cisl FP Nazionale ha stretto un accordo con una società di media intelligence che monitora costantemente tutti i media italiani, tradizionali e digitali, inviando una rassegna stampa, suddivisa per parole chiave di nostro interesse, agli indirizzi email indicati.

ATTUALMENTE LA CISL FP NAZIONALE INVIA LA PROPRIA RASSEGNA STAMPA A 95 UTENTI, INVIANDO LORO:

- 1. Un primo piano con le notizie del giorno e le prime pagine dei principali quotidiani nazionali** alle 7 del mattino;
- 2. 4 invii giornalieri** alle ore: 4:05, 08:01, 12:00, 16:00, monitorando stampa nazionale, locale e web.



PRIVACY

Il 25 maggio 2016 è stata approvata la nuova Normativa sulla Privacy 2016/679, più comunemente definita **GDPR** (General Data Protection Regulation). La norma istituisce nuove regole per le organizzazioni che detengono e trattano dati di persone fisiche residenti nella comunità europea, indipendentemente dal luogo in cui si trovano.

Il Regolamento è in vigore in via diretta in tutti i Paesi UE a partire dal 25 maggio 2018 e anche la Cisl FP, come organizzazione sindacale, si è impegnata ad aumentare gli **standard di protezione dei dati sensibili degli associati** e a comunicare, in maniera trasparente, le finalità del trattamento degli stessi, adeguandosi alle norme nazionali che prevedono una sempre maggiore responsabilizzazione delle imprese, sia pubbliche che private, in materia di trattamento dei dati e delle informazioni dei cittadini.



ATTIVITÀ EDITORIALE

La Cisl FP Nazionale, per sostenere l'attività formativa dei dirigenti su tutti i livelli dell'organizzazione, ha prodotto, stampato e distribuito testi e opuscoli.

COMUNICAZIONE INTERNA

La comunicazione della Cisl FP non si rivolge solo all'esterno, verso gli stakeholder. Abbiamo infatti rilanciato, negli ultimi anni, un complesso di attività finalizzate a creare una rete di flussi informativi, mirati a diffondere informazioni, saperi e conoscenze e a rendere chiari, tempestivi e condivisi gli obiettivi dell'organizzazione.

IN PARTICOLARE, GLI STRUMENTI IN USO DELL'ORGANIZZAZIONE SONO:

1. FIRSTCLASS

È l'internet interna dell'organizzazione alla quale fanno capo i sistemi informativi della Confederazione Cisl. L'intranet dispone di un software documentale che permette di costituire archivi che sostituiscono l'organizzazione cartacea delle informazioni.

2. WHATSAPP

Con la famosa applicazione informatica di messaggistica istantanea, l'organizzazione entra in contatto con i dirigenti, comunicando in maniera tempestiva le informazioni da diffondere. I gruppi principali utilizzati dalla struttura nazionale, dai quali si dipanano numerosi gruppi che raggiungono gli enti e gli uffici nei quali operano i nostri iscritti, sono sostanzialmente 4.

GRUPPI ATTUALMENTE ATTIVI:

- ▶ **Esecutivo nazionale: 32 utenti attivi**
- ▶ **Referenti regionali: 27 utenti attivi**
- ▶ **Referenti territoriali: 96 utenti attivi**
- ▶ **Dirigenti e coordinatori: 55 utenti attivi**



1.5. Rapporti sindacali internazionali

La Cisl FP è affiliata alla Epsu-Fsesp, Federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici, che rappresenta verso le istituzioni comunitarie e le organizzazioni datoriali europee, nonché nei rapporti con la Confederazione europea dei sindacati (CES) di cui la Cisl è membro, le istanze di oltre 8 milioni di lavoratori pubblici iscritti a organizzazioni sindacali di tutti i Paesi dell'UE e di diversi Stati limitrofi.

Epsu-Fsesp copre 4 settori: **Amministrazioni centralizzate, Amministrazioni locali, Sanità e Utilities**. Ciascun settore è seguito da un Comitato permanente ed è rappresentato ad un Tavolo di dialogo sociale settoriale con le rispettive organizzazioni datoriali. Inoltre ha attivato un gruppo di lavoro sui servizi sociali che porta avanti percorsi di confronto informale con gli enti che operano nel settore, tra cui progetti di ricerca e capacity building anche con i soggetti non profit, ambito finora non coperto dal dialogo sociale europeo. Epsu-Fsesp segue inoltre tematiche trasver-

sali tra cui la governance economica europea, i processi di elaborazione e revisione delle normative comunitarie relative alle politiche sociali e alla regolamentazione dei servizi di interesse generale, le politiche fiscali e quelle per la gestione dei flussi migratori e l'accoglienza. Nel 2018 la Cisl FP è stata titolare per l'Italia nel Comitato permanente Sanità e al relativo tavolo di dialogo sociale con Hospem, rappresentanza europea dell'ospitalità pubblica.

COME CISL FP SIAMO STATI COINVOLTI NEI PROGETTI DI EPSU-FSESP RIGUARDANTI:

- ▶ mappatura e analisi della presenza di multinazionali private nel settore dell'assistenza sanitaria residenziale, e avvio delle procedure negoziali con due di queste con l'obiettivo di giungere alla costituzione dei rispettivi Comitati aziendali europei (CAE);
- ▶ impatto della digitalizzazione su alcune professioni dei servizi pubblici (assistenti domiciliari e consulenti dei servizi per l'im-

piego), progetto di ricerca sul quale il sindacato europeo intende basare una riflessione sulla contrattazione collettiva come strumento di governo della trasformazione digitale del lavoro pubblico;

- ▶ consapevolezza, coinvolgimento e capacità di influenza dei sindacati di categoria nelle procedure del Semestre europeo.

Il nuovo CCNL delle Funzioni centrali offre un esempio significativo di utilizzo dei risultati del dialogo sociale europeo: abbiamo infatti rivendicato e ottenuto il riconoscimento dei diritti di informazione e consultazione su alcune materie sottratte alla contrattazione da precedenti riforme della PA, facendo leva su un accordo tra Epsu-Fsesp e la controparte europea EUPAE, sottoscritto per l'Italia dall'Aran e avallato dal Governo italiano, insieme a quelli di altri Stati membri. Inoltre abbiamo preso parte a diversi incontri e seminari tematici realizzati dal Coordinamento Internazionale della Cisl.



2 Gli obiettivi futuri

DESCRIVERE E COMUNICARE UN 'PERCORSO DI RIGENERAZIONE'

La segreteria nazionale traccia le linee strategiche, ma non è direttamente coinvolta nella quotidianità lavorativa degli iscritti e iscritte (nonché degli utenti dei servizi pubblici). Questo implica che una parte significativa dell'impatto sociale generato dalla sua attività è indiretto, deriva cioè dal suo abilitare - soprattutto per mezzo della contrattazione nazionale, ma non solo - la generazione di valore sociale attraverso le varie articolazioni dell'organizzazione che collegano il centro politico-strategico a tutti i "nodi della rete" costituiti dai settori, dai territori e dai luoghi di lavoro.

Per comprendere in che modo si forma e

si trasforma il "valore Cisl FP" bisogna partire dalla consapevolezza che la mission sindacale, al di là del 'nucleo identitario' rappresentato dalla contrattazione, sta diventando sempre più multidimensionale. A fare da collante culturale di questa complessità è la cura delle relazioni, che da un lato permette agli operatori sindacali di condividere conoscenze e fare sinergia, e di porsi all'ascolto degli iscritti per coglierne e interpretarne i bisogni; dall'altro fa del rappresentante sindacale un riferimento di fiducia nella vita lavorativa e oltre, portando la comunità formata dagli iscritti e dai loro rappresentanti a condividere un progetto di

società. In un'epoca in cui l'appartenenza si fonda sempre meno su presupposti ideologici e sempre più su una proposta di valore trasparente e tangibile, questa va costruita costruisce giorno per giorno grazie alla capacità di presenza e di intervento competente al fianco delle persone.

Allo stesso tempo, rafforzare il radicamento nei territori e nei posti di lavoro serve al sindacato per mettere a frutto nel proprio processo di cambiamento entrambe le spinte propulsive, quella bottom-up accanto a quella top-down. In questa ottica la prima risposta alla crisi della rappresentanza sta nell'accorciamento delle distanze tra centro

e periferie. Lo scenario socio-economico all'inizio del XXI secolo penalizza le organizzazioni a catena lunga e quelle che continuano a presidiare i nodi della propria gerarchia interna con un approccio gelosamente chiuso sulla funzione di 'filtro', e premia invece quelle che sanno costruire una circolarità della conoscenza.

A questo scopo una direttrice di azione fondamentale consiste nel miglioramento continuo della **qualità della comunicazione**.

Qualità che vuol dire tempestività e capillarità, ma anche interattività e autentica partecipazione, nei momenti istituzionali - dai Consigli generali alle assemblee territoriali - così come nella quotidianità. L'utilizzo dei canali digitali per una comunicazione più rapida, diretta e aderente alle aspettative dei destinatari è un investimento indispensabile a questo fine ma, allo stesso tempo, una fonte di potenziali criticità: la comunicazione digitale può integrare ma non sostituire la 'densità' del rapporto umano costruito faccia a faccia, veicola la conoscenza ma non altrettanto bene l'appartenenza. Saper presidiare l'agorà virtuale - e gli stessi contesti di lavoro che sempre più si 'virtualizzano' - con efficacia pari a quella che il sindacato ha saputo mettere in

campo nei luoghi fisici del lavoro è, in ogni caso, una competenza strategica che deve diventare patrimonio condiviso. Ad oggi alcune articolazioni della federazione già appaiono relativamente mature, mentre altre sono più legate alle modalità tradizionali (non sempre per motivi endogeni ma anche, ad esempio, per la contestuale evoluzione del contesto o viceversa il suo 'conservatorismo').

Gli obiettivi descritti fin qui presuppongono conoscenze e competenze diffuse, da un lato per calare nei contesti locali le scelte che la Federazione mette in campo, dall'altro per interpretare le situazioni che emergono localmente e mettere questa 'intelligenza del territorio' al servizio della visione complessiva. Un investimento di cui misurare accuratamente fabbisogni e ritorni è perciò la formazione, sulle competenze specialistiche come su quelle soft, senza trascurare la **formazione sindacale vera e propria**: un asset sul quale la Confederazione ha puntato molto in passato, e che trova oggi nuova ragion d'essere nell'urgenza di far crescere una nuova generazione di sindacalisti dal e sul territorio.

Una grande sfida riguarda l'adattabilità delle risposte che offriamo ad una domanda

sempre più variegata. Si tratta cioè di combinare la negoziazione di tutele collettive con una maggiore responsività alla domanda di **'personalizzazione del servizio'**, ovvero capacità di accompagnare una varietà di percorsi individuali di lavoro e anche di vita.

Occorre saper valorizzare le specificità professionali, pur restando all'interno delle cornici contrattuali ampie nate dalla ridefinizione dei comparti, e contrastando anzi la frammentazione contrattuale esasperata che ancora caratterizza alcuni settori; tanto più per una Federazione che vuole farsi interprete delle istanze di una grande varietà di figure, contesti lavorativi e tipologie di rapporti di lavoro, sempre tenendo ferma l'ottica confederale di fronte all'avanzata del sindacalismo professionale.

Occorre poi costruire un **sistema di tutele** che integrino quelle contenute nei contratti collettivi con un ventaglio sempre più ampio di risposte ai bisogni individuali, realizzando così una presa in carico a 360° del lavoratore/lavoratrice e della persona; nonché una presenza efficace nelle situazioni, sempre più diffuse, in cui modelli e istituti da tempo inseriti nel toolkit delle relazioni sindacali entrano in tensione o non riescono a garantire adegua-

tamente diritti e tutele (i ‘nuovi lavoratori’, i settori ‘ibridi’ e in evoluzione come il non profit, le politiche di genere non più come ‘appendice’ secondaria della contrattazione ma come elemento intrinseco e trasversale).

Accanto a quello economico, alcuni aspetti in particolare sembrano esprimere bene ciò che in questa fase storica costituisce la qualità della contrattazione come valore sociale: l’estensione/rafforzamento di diritti in alcune aree ‘liminari’ del sistema pubblico (il terzo settore, le nuove forme di lavoro); il benessere lavorativo e i nuovi modelli organizzativi (conciliazione vita-lavoro, lavoro agile); le politiche di genere, in un’accezione trasversale e non ‘ghettizzante’; la valorizzazione professionale (formazione continua, ridefinizione dei profili e dei percorsi di carriera).

L’immagine del sindacato e la percezione della sua funzione sociale si sono indebolite agli occhi dell’opinione pubblica e degli stessi lavoratori, che negli anni recenti hanno accumulato un livello di sofferenza sociale tale che ogni risultato ottenuto con l’azione sindacale, per quanto positivo in sé, rischia

di essere percepito come deludente in quanto necessariamente parziale. È necessario quindi anche un lavoro ‘culturale’ in senso ampio, il cui fine è da un lato ricostituire agli occhi dei cittadini l’immagine del pubblico impiego e dei lavoratori pubblici, dall’altro riaffermare la capacità del sindacato di presidiare con coerenza e autorevolezza i grandi temi sociali ed economici, di essere non fattore di conservazione e immobilismo bensì di cambiamento e progresso sociale.

Il contesto nel quale operiamo è ancora segnato da scelte politiche e legislative del recente passato che hanno creato confusione e ambiguità nei rapporti tra legge e contrattazione, e ridotto spazi e risorse a disposizione dei soggetti sindacali; e ancor più dalle trasformazioni sociali del nostro tempo e dall’emergere di nuovi soggetti politici che hanno fatto della ‘rottamazione’ dei corpi intermedi una parola d’ordine sulla quale costruire consenso. Ma è soprattutto al nostro interno che occorre rivolgere uno sguardo critico, per rilevare gli eventuali snodi ‘disfunzionali’ rispetto all’impatto sociale che vorremmo e potremmo sviluppare. Se l’obiettivo lanciato con l’ultimo con-

gresso è una rigenerazione del sindacato dal basso e dall’interno, il primo scopo del Bilancio sociale è consentire una valutazione – da aggiornare nel tempo – dei processi avviati, e portare alla luce eventuali criticità che rischiano di rimanere ‘sottotraccia’ con altre modalità di analisi.

La finalità di questo Bilancio sociale è stabilire un punto di partenza e indicare un percorso. È una ricognizione di quanto conseguito nell’arco del 2018, ma anche una proiezione al futuro. Esso ambisce cioè, da qui in avanti, a fornire indicazioni su come riorientare i nostri processi di generazione e comunicazione del valore; raccogliere a questo scopo i saperi e le esperienze maturati nei diversi settori ma finora non condivisi; rappresentare un luogo di emersione di idee utili per anticipare scenari futuri e stimolare l’evoluzione della nostra visione anche in chiave ‘politica’, al di là del lavoro ‘tecnico’ che svolgiamo nel quotidiano.



Situazione economico finanziaria

1 Analisi delle risorse disponibili

Dal punto di vista delle entrate il bilancio della Federazione Nazionale Cisl FP è composto principalmente dai contributi versati dalle iscritte e dagli iscritti alla Federazione. Pertanto, i proventi derivanti dalle quote associative rappresentano quasi l'86% del totale dei ricavi percepiti dalla Federazione Nazionale durante l'anno di osservazione e questa percentuale tende ad avere un andamento pressoché costante negli anni.

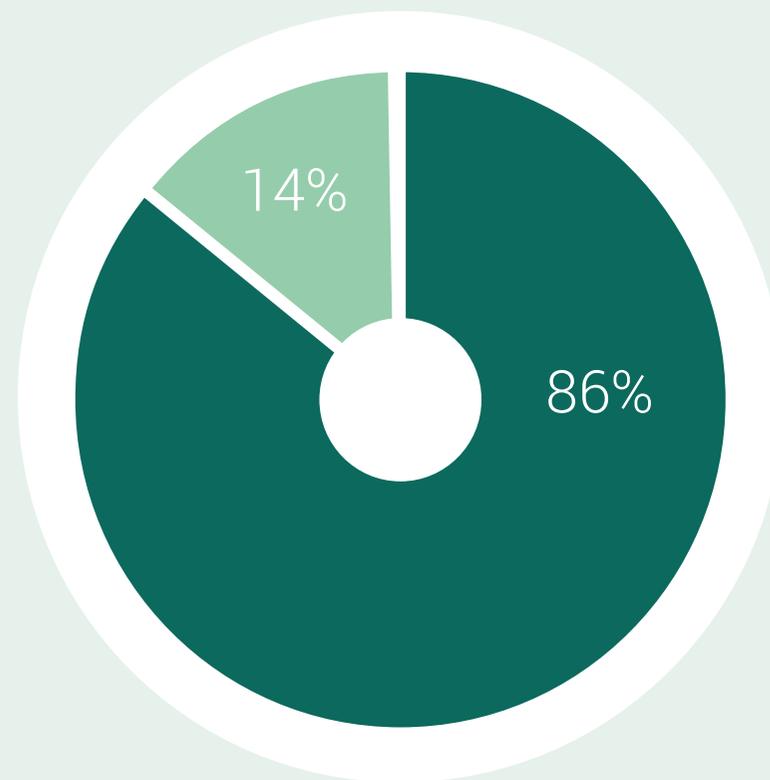
Il restante 14% dei proventi comprende i rimborsi effettuati dalle varie Federazioni Territoriali e Regionali per spese anticipate dalla Federazione Nazionale sulla base di specifiche convenzioni, nonché i rimborsi da Confederazione.

Infine, solo lo 0,06% riguarda entrate di natura finanziaria.

LEGENDA

- CONTRIBUZIONE
- ALTRI RICAVI
- PROVENTI FINANZIARI E DIVERSI

Ripartizione dei proventi

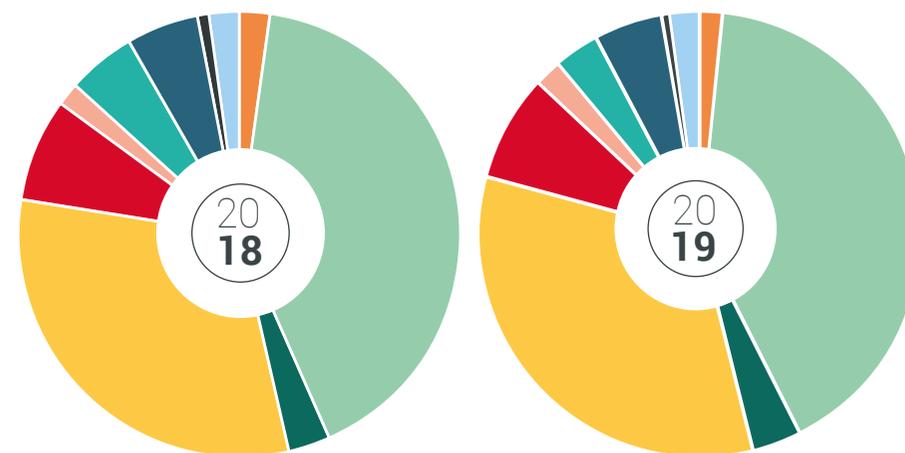


2 Utilizzo delle risorse

2.1. Ripartizione tra le varie categorie di spesa

Nella tabella seguente e nel relativo diagramma a torta è rappresentata la ripartizione percentuale delle varie categorie di spese sostenute dalla Federazione nel corso degli anni finanziari 2018 e 2019.

DESCRIZIONE CONTO	2018	2019
ACQUISTI BENI E MATERIALI DI CONSUMO	2,25%	1,69%
SPESE PER PRESTAZIONI DI SERVIZI	41,27%	41,06%
SPESE PER GODIMENTO BENI DI TERZI	2,88%	3,37%
SALARI E STIPENDI	31,10%	33,29%
ONERI SOCIALI	7,66%	7,62%
ACCANTONAMENTO TFR	1,65%	1,85%
ACCANTONAMENTI	5,00%	3,46%
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	5,28%	4,93%
INTERESSI E ALTRI ONERI DIVERSI	0,84%	0,67%
IMPOSTE E TASSE SUL REDDITO	2,06%	2,05%
TOTALE	100,00%	100,00%



LEGENDA

- Acquisti beni e materiali di consumo
- Spese per godimento beni di terzi
- Oneri sociali
- Accantonamento TFR
- Accantonamenti
- Oneri diversi di gestione
- Interessi e altri oneri diversi
- Imposte e tasse sul reddito
- Spese per prestazioni di servizi
- Salari e stipendi

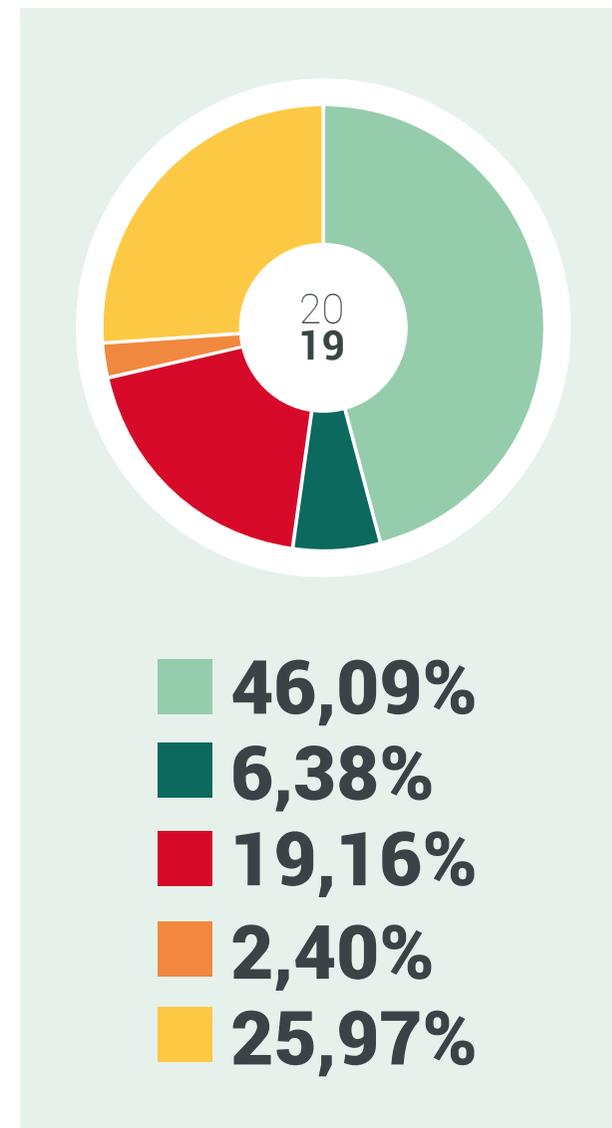
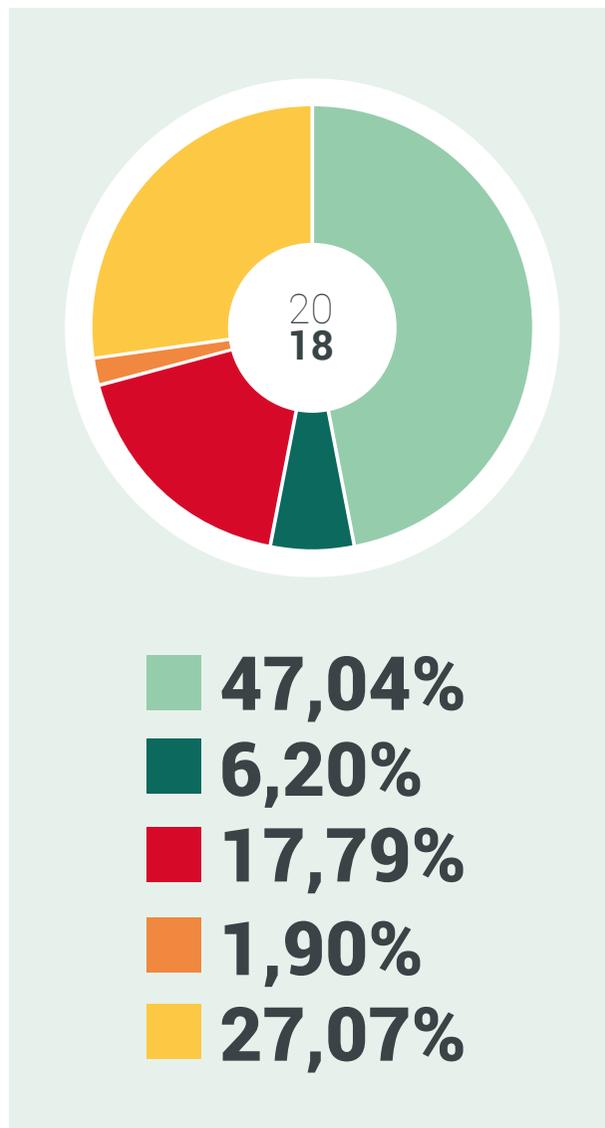
2.2. Suddivisione percentuale tra le diverse categorie di attività della Federazione

La ripartizione percentuale delle risorse impiegate dalla Federazione tra le varie categorie di attività vede quasi i tre quarti del totale destinati all'attività sindacale e di proselitismo, al sostenimento di quota parte dei costi per i servizi agli iscritti e al supporto delle Federazioni Regionali e Territoriali, mentre la parte rimanente pari a poco più di un quarto (27%) è destinata alla gestione della struttura.

3/4 per attività sindacale e di proselitismo

LEGENDA

- Contrattazione, attività sindacale e proselitismo
- Servizi agli iscritti
- Servizi alle strutture regionali e territoriali
- Formazione e informazione
- Gestione struttura





Ulteriori informazioni

1 Perché aderire alla Cisl FP



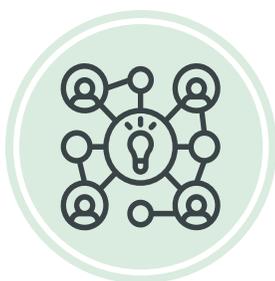
Per essere rappresentato, difeso, consigliato nel tuo luogo di lavoro: è lì, accanto agli iscritti e dentro le loro realtà, che la Cisl FP costruisce il "sindacato di prossimità", investendo la maggior parte delle sue energie



Per essere tutelato a 360 gradi: non solo con l'azione sindacale ma anche con un'ampia offerta di servizi che costituiscono un sostegno concreto nella vita professionale e familiare



Perché **il tuo rappresentante sindacale è sempre pronto ad ascoltarti e costruire con te le risposte più adatte ai tuoi problemi.** E non smette mai di formarsi per farlo sempre meglio



Perché **il nostro primo obiettivo è renderti sempre più consapevole e partecipe delle scelte**: quelle del tuo ente e quelle del tuo sindacato



Perché **siamo parte della Cisl**: una comunità di persone che coltivano da 70 anni i valori del lavoro dignitoso, di una società giusta, di un'economia sostenibile, per il pieno sviluppo di ognuno nel lavoro e nella società



Perché **la Cisl è pluralista da sempre e ti rispetta, ti ascolta e ti affianca** come lavoratore/lavoratrice, come cittadino, come persona

2 Contatti

Informazioni utili

📍 Via Lancisi 25 - Roma 00161

☎ Tel. (+39) 06440071

📠 Fax (+39) 0644007506

✉ Per inviare una pec scrivi a:
fpcisl@pec.cisl.it

✎ Oppure scrivi a:
fp@cisl.it

ℹ Per saperne di più:
<https://fp.cisl.it/>



©Cisl FP nazionale