

1 Congresso Fondativo UIL FP

Relazione di Rita Longobardi

“Oltre, nel pubblico, dove contano le persone”

Dalla Repubblica all'Europa: pace, diritti e giustizia sociale

Il nostro Congresso si apre il 3 giugno, il giorno successivo alla Festa della Repubblica, nell'anno in cui ricorrono gli ottant'anni dal referendum del 2 giugno 1946 e dall'elezione dell'Assemblea Costituente. Non è solo una coincidenza di calendario: è un richiamo forte alla scelta con cui l'Italia, uscita dalla guerra e dalle lacerazioni, decise di ricominciare insieme, dandosi una Repubblica democratica fondata sul lavoro, sul ripudio della guerra, sull'uguaglianza sostanziale, sulla solidarietà, sulla partecipazione e sulla pari dignità delle persone.

Fu anche la prima consultazione nazionale alla quale le donne parteciparono con pieno diritto di voto. Tante andarono a votare con emozione, sapendo di compiere un gesto nuovo e finalmente riconosciuto. Per me, da donna, richiamarlo oggi ha un valore particolare: ottant'anni dopo, trovarmi su questo palco nel momento in cui nasce una nuova grande categoria della UIL Funzione Pubblica, significa sentire il filo di quella conquista democratica e la responsabilità di portarlo avanti.

Quella ricorrenza parla ancora al nostro presente, perché ci ricorda che nei momenti più difficili una comunità può scegliere di non dividersi, ma di darsi valori comuni, regole comuni e una prospettiva condivisa. È una lezione che sentiamo viva anche oggi, in un tempo segnato da guerre, tensioni internazionali, disuguaglianze e nuove fratture sociali.

Per questo il tema della pace non può restare sullo sfondo. La pace non è soltanto il contrario della guerra: è giustizia sociale, lavoro dignitoso, diritti esigibili, solidarietà, cooperazione tra i popoli e capacità delle istituzioni di proteggere la vita concreta delle persone.

Ed è qui che ritroviamo anche il senso dell'Europa. Abbiamo bisogno di un'Europa che non sia percepita solo come vincolo, mercato o competizione, ma come spazio politico e sociale capace di costruire pace, sostenere investimenti comuni, rafforzare i servizi pubblici, armonizzare i diritti e difendere la qualità del lavoro.

In questo spazio europeo anche il sindacato deve svolgere un ruolo più forte e riconoscibile. La UIL Funzione Pubblica deve portare la propria idea di lavoro pubblico, servizi, welfare e democrazia sociale, rafforzando la propria presenza in EPSU, in coerenza con il percorso della UIL Confederale nella CES, nel movimento sindacale internazionale.

Perché sanità, welfare, servizi alla persona, amministrazioni, transizione digitale e investimenti sociali si decidono sempre più spesso anche a livello europeo. E noi dobbiamo esserci, con la nostra voce, con la nostra cultura sindacale, con la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori che ogni giorno garantiscono diritti fondamentali e coesione nelle comunità.

Anche per questo, mentre richiamiamo gli ottant'anni dalla nascita della Repubblica, sentiamo il valore di ciò che stiamo costruendo oggi con questo Congresso: una comunità più ampia, che sceglie di unire storie e percorsi diversi attorno a valori comuni, per dare più forza alla rappresentanza, al lavoro pubblico, alla democrazia e alla Pace.

Il senso politico di questo Congresso

Siamo qui per celebrare il Congresso, uno dei momenti più alti della democrazia interna alla nostra organizzazione ma anche per dare forma politica e organizzativa ad una visione strategica attraverso la costituzione della UIL Funzione Pubblica. Oggi non mettiamo semplicemente insieme storie, esperienze e mondi diversi. Oggi diamo vita a una casa comune, costruita con il lavoro, la competenza e la generosità di tante donne e di tanti uomini che hanno creduto in questo progetto.

Celebriamo una fusione viva, fatta di culture, professionalità e sensibilità che si incontrano, si riconoscono e scelgono di camminare insieme dentro la comune identità della UIL. Ciò che stiamo realizzando è la nascita di una nuova entità collettiva, più forte, più larga, più autorevole, più veloce e più pronta. Dentro questo percorso ritroviamo il senso profondo delle nostre radici laiche, riformiste, democratiche e progressiste della nostra grande organizzazione.

Essere sindacato confederale vuol dire credere che il lavoro non sia soltanto un mezzo di sostentamento, ma uno strumento di emancipazione e libertà. Significa costruire una società in cui nessuno debba sentirsi invisibile o sacrificabile, e in cui la forza collettiva serva davvero ad aprire la strada a chi, da solo, farebbe più fatica ad andare avanti.

In questa visione vive ancora una grande idea di giustizia sociale: far avanzare chi è “nato indietro”, senza lasciare indietro nessuno. Con una responsabilità chiara: trasformare i diritti scritti in diritti reali, le opportunità dichiarate in possibilità concrete, la tutela delle persone più fragili nella misura stessa della qualità democratica del Paese. E questo vale ancora di più per la funzione pubblica che oggi vogliamo rappresentare: perché è attraverso il lavoro pubblico, attraverso i servizi, le amministrazioni, la sanità, gli enti locali, la sicurezza, la giustizia e tutte le articolazioni dello Stato, che i principi costituzionali diventano esperienza quotidiana. È lì che i diritti sociali e civili smettono di essere enunciazioni astratte e diventano accesso alle cure, protezione delle fragilità, tutela delle comunità, pari opportunità, legalità, cittadinanza piena. Oggi non basta più difendere ciò che esiste: i nuovi scenari del lavoro, dalla digitalizzazione all'intelligenza artificiale, fino alla precarizzazione e alla frammentazione dei percorsi professionali, ci chiedono di conquistare nuovi diritti e di presidiare quelli già acquisiti.

Comprendere il cambiamento per governarlo

Viviamo dentro un tempo che non procede più per passaggi ordinati, ma per fratture successive. Crisi geopolitiche, instabilità economiche, emergenze climatiche, pandemia, inverno demografico, crisi dello Stato sociale, trasformazioni tecnologiche e aumento delle disuguaglianze non sono più emergenze separate: sono il terreno concreto su cui si misura oggi la capacità della politica, delle istituzioni e del sindacato di dare direzione al cambiamento. Cambiano il lavoro, i linguaggi politici, i modelli di welfare e persino la percezione che le persone hanno del proprio futuro. Per questo non possiamo limitarci ad accompagnare i processi: dobbiamo entrarci dentro, orientarli, dare loro un senso sociale, perché il cambiamento senza giustizia rischia di diventare solo adattamento dei più deboli alle scelte dei più forti. La domanda che attraversa silenziosamente la società è: chi decide davvero? Decidono ancora le persone, le comunità, la politica democratica e la contrattazione collettiva, oppure decidono sempre più spesso i mercati, i vincoli finanziari, gli algoritmi e l'emergenza permanente? Da tempo assistiamo a una politica che troppo spesso si ripara dietro tecnicismi, pareri di esperti, vincoli esterni o stati d'emergenza, quasi a voler sottrarre le scelte alla responsabilità democratica. Ma le decisioni restano, e devono restare, terreno della politica e del confronto sociale. Perché ogni scelta economica porta con sé un'idea di società: dice chi paga il prezzo delle crisi, quali diritti vengono riconosciuti o compressi, quale modello di crescita si intende costruire. Negli ultimi anni il pubblico è stato troppo spesso trattato come un costo da contenere e i diritti come semplici capitoli di spesa. È qui che sta l'errore più grande: aver dimenticato che ogni servizio pubblico rende concreto un diritto, e che dietro ogni diritto c'è sempre una persona in carne e ossa. Una visione che ha ristretto l'orizzonte della politica, fino a trasformare ciò che tiene insieme una comunità in un semplice problema di compatibilità economica. Oggi riemerge perfino quello che Arnaud Orain ha definito un capitalismo della "finitudine": non la semplice consapevolezza, giusta e necessaria, che le risorse del pianeta siano limitate, ma l'idea che quei limiti debbano essere governati attraverso appropriazione, protezionismo, monopoli e rapporti di forza. È la visione di un mondo considerato saturo, nel quale le risorse non vengono prima condivise, ma presidiate, contese, conquistate. Da questa lettura politica della scarsità nascono paura, chiusura, competizione permanente e guerre. Quando prevale questa logica, lo Stato rischia di smarrire la sua funzione più alta, quella di garante dell'interesse generale, per diventare il braccio operativo di poteri economici e geopolitici che competono per risorse, influenza e dominio.

Noi pensiamo l'opposto: proprio perché le risorse sono finite, devono essere governate con cooperazione, sostenibilità, giustizia sociale e redistribuzione. La finitezza non può diventare il pretesto per nuovi egoismi nazionali o nuove disuguaglianze; deve essere la ragione per costruire un modello di sviluppo più equo, più responsabile e più umano. La nostra missione è scongiurare questo rischio: rimettere il pubblico al centro come spazio democratico in cui i limiti non si subiscono, ma si governano; in cui le risorse si orientano secondo criteri di giustizia sociale e non diventano terreno di competizione tra poveri, tra territori, tra categorie o tra generazioni. Il pubblico deve tornare a essere il luogo in cui il lavoro restituisce dignità

all'esistenza, i diritti diventano realmente esigibili e lo Stato non si limita ad amministrare la scarsità, ma costruisce uguaglianza, protezione e futuro.

Il Rapporto annuale Istat ci consegna l'immagine di un Paese fragile, attraversato da vulnerabilità economiche e sociali sempre più profonde. Non racconta soltanto una crescita debole: racconta un modello economico che si sta consumando senza una direzione.

Nel 2025 l'economia italiana continua a muoversi lentamente. La crescita resta debole e il valore aggiunto aumenta meno rispetto a Spagna e Francia; la Spagna, in particolare, mostra una distanza significativa nella capacità di generare valore. Anche la produzione industriale resta in difficoltà: nel 2025 diminuisce ancora, seppure meno che nei due anni precedenti, e la manifattura registra una nuova flessione. Sono segnali che non possiamo leggere come semplici oscillazioni congiunturali: parlano di un indebolimento strutturale della nostra capacità produttiva.

Il nodo è chiaro: l'Italia continua a scontare ritardi profondi negli investimenti, nella ricerca, nell'innovazione, nella qualità del lavoro, nella capacità industriale strategica. In troppi settori si continua a chiedere di più al lavoro, senza produrre più valore. Si aumentano le ore, si comprimono salari e diritti, ma non si costruisce un modello produttivo più forte. È una logica estrattiva, che consuma persone, territori e competenze.

Dentro questo quadro si comprende anche la fragilità sociale del Paese. Declino industriale, bassa produttività e disuguaglianze non sono fenomeni separati: si alimentano tra loro. I salari reali restano compressi, la mobilità sociale si blocca, il ceto medio si indebolisce, le nuove generazioni vedono restringersi lo spazio del futuro. Per la generazione nata tra il 1980 e il 1994, l'ascensore sociale non solo si è fermato: per molti ha iniziato a scendere. A questa fragilità economica si somma quella demografica. L'Italia invecchia: gli over 65 rappresentano ormai un quarto della popolazione; Le nascite continuano a diminuire e il numero medio di figli per donna ha raggiunto il minimo storico. Aumenta quindi la domanda di cura, assistenza, sanità, servizi sociali, accompagnamento delle persone anziane e sostegno alle famiglie. Eppure, proprio mentre aumenta il bisogno di servizi pubblici, il sistema pubblico viene progressivamente indebolito, privato di personale, di risorse adeguate e di una programmazione stabile, capace di guardare oltre le emergenze. Per questo sarebbe un errore leggere questi fenomeni come tendenze inevitabili. Non siamo davanti a variabili naturali, fuori dal controllo delle istituzioni. Siamo davanti al risultato di scelte economiche e politiche che per troppo tempo hanno lasciato al mercato la direzione del Paese, indebolendo la capacità pubblica di programmare, investire, orientare, proteggere.

Nella fotografia scattata dall'Istat colpisce soprattutto ciò che quei dati lasciano intravedere: l'assenza di una strategia complessiva. Manca una politica salariale, manca una vera idea di trasformazione del modello produttivo e sociale, manca una politica capace di costruire un futuro sostenibile. Eppure proprio quei dati indicano la strada: ricostruire una capacità pubblica di generare valore, investire in ricerca, innovazione, formazione e servizi, rafforzare

sanità, istruzione, welfare, amministrazioni pubbliche, enti locali, funzioni centrali, presidi dello Stato e della democrazia. Per noi questa non è una questione astratta. Perché quando arretra lo Stato sociale, quando si impoverisce il lavoro, quando i servizi pubblici si indeboliscono, non si riduce soltanto la crescita economica: si restringe lo spazio dei diritti, della partecipazione, della libertà concreta delle persone.

E allora la risposta non può essere la rassegnazione, né l'astensione. Abbiamo bisogno di una nuova stagione di responsabilità pubblica: scelte coraggiose, buona politica e investimenti capaci di ricostruire opportunità, fiducia e speranza. Politiche pubbliche che sappiano programmare, investire, governare le transizioni e non limitarsi a subirle. Serve uno Stato che non si limiti ad amministrare le emergenze, ma che sappia dare continuità alle politiche pubbliche, stabilità ai servizi e valore al lavoro che ogni giorno li rende possibili. Serve una pubblica amministrazione forte, competente, valorizzata e presente nei territori: capace di accompagnare le trasformazioni, garantire diritti e non lasciare sole le persone. Questa è la ragione per cui difendere il lavoro pubblico significa molto più che difendere una categoria. Significa difendere la possibilità stessa di costruire un Paese più giusto, più moderno, più coeso, più democratico.

Il pubblico come infrastruttura della democrazia

In questi anni abbiamo attraversato un passaggio straordinario e difficile. Siamo stati chiamati a tenere insieme rappresentanza e conflitto, visione e cambiamento, responsabilità e coraggio, dentro un tempo che ha messo alla prova il Paese, le istituzioni, il lavoro e la coesione sociale. Abbiamo affrontato le elezioni RSU, attraversato stagioni contrattuali difficili, seguito rinnovi complessi nel pubblico e, per quella parte di funzione pubblica svolta anche da chi lavora alle dipendenze del privato, siamo stati impegnati fino in fondo in vertenze come quelle della sanità privata e del terzo settore, dei rinnovi delle cooperative sociali fino allo sciopero del 17 aprile scorso. È stato un tempo di battaglie vere, spesso dure, segnate da ostacoli, chiusure e resistenze, ma anche da una determinazione che ci ha imposto di non arretrare. Oggi quelle battaglie non restano percorsi separati. Diventano patrimonio comune, esperienza condivisa, forza collettiva dentro una grande categoria la UIL Funzione Pubblica, capace di tenere insieme Sanità, Funzioni Centrali, Funzioni Locali, ANAS, Vigili del Fuoco, Polizia Penitenziaria, Terzo settore, Organi Costituzionali, Sanità privata, Ordini Professionali, Casse, enti assistenziali e previdenziali, enti pubblici nazionali. Parliamo di una parte fondamentale del Paese: quella che ogni giorno rende concreti i diritti, garantisce sicurezza, tiene in piedi i servizi, presidia la legalità, soccorre, cura, educa, amministra, accompagna e protegge. L'indebolimento del sistema pubblico è stato accompagnato da una narrazione ingiusta, che troppo spesso ha scaricato sulle lavoratrici e sui lavoratori il peso delle inefficienze, invece di chiamare in causa le vere radici dei problemi: tagli, carenze di organico, mancata programmazione, debolezza politica e gestionale, incapacità di governare i processi e di assumersi fino in fondo la responsabilità delle scelte.

Così, chi ogni giorno teneva in piedi i servizi è stato trasformato nel bersaglio di problemi generati altrove. Si è consolidata un'immagine distorta del pubblico, che ancora oggi faticiamo a superare: un'immagine che ha alimentato sfiducia, isolamento e persino ostilità verso chi è in prima linea, verso donne e uomini che garantiscono servizi essenziali e che troppo spesso si trovano esposti a pressioni, aggressioni, violenze verbali, psicologiche e fisiche.

Nel frattempo, si è affermata una convinzione culturale e politica, spesso usata per giustificare proprio quell'arretramento: che il mercato e il privato fossero, per definizione, più efficienti, più rapidi, più capaci di organizzare risorse, dare risposte e produrre valore. Una convinzione che ha finito per svalutare il lavoro pubblico e per oscurare il valore sociale, democratico e costituzionale dei servizi pubblici. È dentro questa cornice che si è progressivamente smarrito il valore del pubblico: non semplice apparato amministrativo, ma infrastruttura sociale, presidio di uguaglianza e condizione concreta di democrazia sostanziale.

Denunciare la torsione neoliberista che ha indebolito il pubblico e trasformato troppi diritti in costi da comprimere non significa contrapporre ideologicamente pubblico e privato.

Il punto, per noi, è un altro: il problema nasce quando il mercato pretende di diventare l'unico criterio di organizzazione della società, quando il profitto viene anteposto alla dignità del lavoro, quando il pubblico viene ridotto a costo anziché riconosciuto come leva decisiva di coesione, uguaglianza e cittadinanza.

È contro questa deriva che noi ci battiamo: non contro l'impresa, ma contro ogni modello che separa l'efficienza dalla giustizia sociale e la crescita economica dalla dignità delle persone.

Perché quando salari bassi e carenza di organico diventano la normalità, non si produce modernizzazione e non si produce sviluppo: si restringe la libertà concreta delle persone, si indeboliscono i servizi e si riduce la capacità stessa del Paese di costruire futuro. È qui che la questione salariale diventa pienamente democratica. Perché una politica dei salari bassi produce adattamento, rassegnazione, dipendenza. Costringe le persone a rincorrere il quotidiano, a cercare soluzioni individuali a problemi collettivi, a tenere la testa bassa perché manca il tempo, la forza, spesso perfino la speranza di alzarla.

Quando lo stipendio non basta, molti diritti formalmente riconosciuti diventano impraticabili: restano scritti nelle norme, ma si allontanano dalla vita reale. E quando una parte crescente della popolazione smette di curarsi, di studiare, di aspirare, di immaginare un futuro migliore, si indebolisce anche il legame democratico: cresce la disaffezione, arretra la partecipazione, si alimenta il disimpegno verso la politica e verso ogni forma di responsabilità collettiva. Da qui nasce anche quell'individualismo difensivo che conosciamo bene: il "si salvi chi può", la ricerca solitaria di una via d'uscita, l'idea che ciascuno debba cavarsela da solo.

Eppure proprio gli anni più difficili ci avevano ricordato che nessuno si salva da solo. Avevamo parlato di comunità, di cura, di persona al centro. Oggi, siamo più interdipendenti, ma non per questo più protetti.

È da questa consapevolezza che nasce la nostra idea di pubblico: non difendiamo il pubblico per inerzia e non respingiamo il cambiamento per principio. Abbiamo una visione riformista e progressista: valutiamo ogni scelta nel merito, senza appartenenze partitiche e senza pregiudizi, misurandola sulla sua capacità di rafforzare il lavoro e i servizi, migliorare la vita delle persone, ampliare i diritti e rendere più giusta la società.

Ed è proprio qui che il titolo di questo Congresso smette di essere una formula e diventa una linea politica.

“Oltre, nel pubblico, dove contano le persone” non è soltanto un titolo: è la sintesi della nostra scelta. “Oltre” significa non fermarsi alla paura, alla rassegnazione, all’individualismo difensivo, alla contrapposizione tra fragilità. Significa guardare più avanti: verso una responsabilità pubblica più forte, una rappresentanza più unita, un lavoro e un pubblico finalmente riconosciuto come valore centrale di un Paese democratico. significa superare, anche dentro la nostra organizzazione, pregiudizi, frammentazioni e visioni troppo chiuse, per costruire uno sguardo più largo e riconoscerci in una responsabilità comune: dare forza, dignità e futuro alla funzione pubblica. Vuol dire lanciare il cuore oltre gli ostacoli, senza perdere le radici, ma portandole dentro il tempo nuovo che abbiamo davanti: un tempo da attraversare insieme, dentro lo stesso cammino e nella stessa direzione. “Nel pubblico” perché è lì che i diritti prendono corpo, smettono di essere parole scritte e diventano vita quotidiana: una visita garantita, un’amministrazione che risponde, un soccorso che arriva, una vulnerabilità che non viene lasciata sola, una comunità che trova ascolto e tutela. “Dove contano le persone” perché per noi vengono prima i volti, le storie, le fatiche, le attese: le lavoratrici e i lavoratori che ogni giorno tengono in piedi i servizi, le cittadine e i cittadini che chiedono cura, ascolto, protezione, presenza. Una comunità è giusta quando nessuno deve sentirsi invisibile davanti a un bisogno, a un diritto, a una speranza. Non possiamo limitarci ad attraversare il cambiamento: dobbiamo governarlo. Non siamo qui per sommare esperienze diverse, ma per trasformarle in una visione comune, più forte e più ambiziosa. Non possiamo limitarci a difendere ciò che esiste: dobbiamo avere il coraggio di costruire ciò che serve. Alle lavoratrici e ai lavoratori, alle comunità, ai servizi pubblici, alla democrazia del Paese. “Oltre, nel pubblico, dove contano le persone” rappresenta il cuore della nostra azione sindacale e della nostra idea di funzione pubblica.

Pandemia, servizi pubblici e funzione pubblica

La pandemia ha svelato la fragilità di un modello fondato sull’austerità e il prezzo di scelte politiche che, per anni, hanno eroso lo Stato sociale, indebolito il pubblico e affidato quote crescenti di servizi essenziali alla logica del mercato. Non è stata un episodio isolato, ma uno degli shock che attraversano questo tempo instabile, segnato da crisi e rischi globali. Ha avuto almeno un effetto di verità: ha mostrato cosa resta in piedi quando tutto il resto rallenta, si ferma o arretra. E ciò che resta è la funzione pubblica: donne e uomini che, anche nelle crisi, tengono aperti servizi, diritti e comunità. Non per retorica, ma perché nelle crisi servono

presenza, coordinamento, responsabilità, competenze, capacità di risposta e senso dello Stato.

Per questo il pubblico non può essere considerato non un costo da comprimere, ma un valore da riconoscere e rafforzare. Ciò che è stato indispensabile nella crisi non può tornare invisibile nella normalità.

Contratti e salari

Questo Congresso ha un senso profondo: raccontare ciò che abbiamo fatto, ma definire anche e con chiarezza ciò che vogliamo diventare. Per questo la nuova UIL Funzione Pubblica deve darsi un programma chiaro, esigente e coerente. Il primo asse del nostro programma riguarda salari, contratti e redistribuzione.

La stagione dei rinnovi contrattuali 2022-2024 è stata una delle prove più complesse che abbiamo attraversato. Si è intrecciata con la fase delle elezioni RSU, con un'inflazione straordinaria che aveva già eroso il potere d'acquisto e con una condizione salariale che colloca il nostro Paese in una posizione di fragilità rispetto al resto d'Europa.

La UIL ha scelto una linea chiara: difendere il contratto come strumento di democrazia economica, tutelare diritti e servizi, restituire centralità al lavoro pubblico come fondamento della coesione sociale. Per noi il contratto non è mai solo una tabella salariale: è il luogo in cui si riconosce il lavoro, si rafforzano le tutele, si conquistano diritti e si governano i cambiamenti organizzativi.

Ma quando l'inflazione corre e gli stipendi perdono potere d'acquisto, anche il tempo diventa salario. Per questo ci siamo battuti affinché le risorse disponibili arrivassero prima nelle tasche delle lavoratrici e dei lavoratori, anticipando il più possibile le somme già stanziare per i contratti successivi, sostenendo il salario reale e rafforzando il valore della contrattazione.

Le elezioni RSU sono state parte della stessa battaglia democratica. Mentre discutevamo di contratti, ordinamenti, risorse, diritti e prospettive, le lavoratrici e i lavoratori hanno potuto esprimersi anche sulla credibilità delle organizzazioni sindacali, sulla coerenza delle posizioni assunte e sulla capacità di rappresentare davvero i loro bisogni e le loro aspettative. Lo straordinario risultato delle RSU ha confermato la validità della linea politico-sindacale seguita dalla UIL nei comparti della Funzione Pubblica e ci consegna oggi maggiore autorevolezza, più forza e una responsabilità ancora più grande: proseguire con coerenza, determinazione e piena consapevolezza del mandato ricevuto.

Per questo oggi, mentre è ripartita la contrattazione, continuiamo a pretendere rinnovi rapidi, strumenti di tutela del salario rispetto all'inflazione e interventi strutturali per riconoscere e valorizzare la funzione pubblica.

Dobbiamo inoltre porre con forza il tema dell'indicatore utilizzato per i rinnovi contrattuali. L'IPCA, così come oggi viene assunto a riferimento, non può più essere considerato sufficiente

a misurare la reale perdita di potere d'acquisto di chi lavora. I costi energetici, che pesano sempre di più sulla vita quotidiana e sui bilanci familiari, devono essere pienamente considerati nella misurazione dell'inflazione che orienta i rinnovi contrattuali: non possono restare ai margini dell'indicatore mentre entrano ogni giorno nelle spese reali delle persone.

Dobbiamo continuare a batterci per una fiscalità che non penalizzi il lavoro pubblico e sostenga i redditi medio-bassi. Dobbiamo insistere affinché la detassazione della produttività, del salario accessorio e degli incrementi contrattuali non resti episodica, ma diventi parte strutturale di una strategia più ampia di redistribuzione del reddito, di riconoscimento del valore prodotto e di valorizzazione anche del lavoro pubblico. Con la legge di bilancio 2026 si è aperto un varco importante: alcune proposte avanzate con forza dalla UIL sono state accolte, grazie soprattutto al lavoro incessante del nostro Segretario Generale, Pierpaolo Bombardieri.

L'inserimento di due miliardi per il contrasto al lavoro povero ha rappresentato un risultato significativo, per quelle lavoratrici e quei lavoratori, famiglie che dentro il perimetro della funzione pubblica, hanno potuto recuperare una parte del potere d'acquisto perduto. Così come è stata importante l'istituzione di un fondo aggiuntivo per le Funzioni Locali, che ha finalmente portato al centro del dibattito politico il tema del salario, della dignità e dell'attrattività del lavoro negli enti locali. Sono passi avanti che rivendichiamo, perché coerenti con i temi per i quali ci siamo battuti: portare le risorse prima possibile nelle tasche delle lavoratrici e dei lavoratori, anticipare i contratti successivi per sostenere il salario reale e rafforzare il valore della contrattazione come leva di democrazia economica.

Sono risultati ottenuti con mobilitazioni, battaglie e proposte concrete, a partire dagli scioperi del pubblico impiego e dallo sciopero generale del 2024 sulla legge di bilancio. Ma non bastano. Ora serve rendere strutturale questo percorso: rafforzare i contratti, aumentare stabilmente i salari, superare le disparità tra pubblico e privato e restituire piena dignità economica e sociale al lavoro pubblico. Per questo dobbiamo rivendicare fino in fondo la paternità politica e sindacale di quel risultato. Perché quando una nostra richiesta entra nella legge di bilancio e diventa una risposta reale per le persone, non siamo davanti a una concessione: siamo davanti a una conquista.

Abbiamo dimostrato la nostra coerenza: siamo un sindacato che non rinuncia al conflitto quando serve, ma che sa anche entrare nel merito quando si aprono spazi reali di avanzamento. Senza pregiudizi, senza appartenenze partitiche, con la libertà e il pragmatismo di chi valuta ogni scelta per ciò che può produrre nella vita concreta delle persone.

La sottoscrizione del contratto delle Funzioni Centrali si colloca dentro questo percorso: non un cambio di linea, ma la conferma della nostra linea.

Abbiamo inizialmente deciso di non sottoscrivere il CCNL 2022-2024 perché non rispecchiava pienamente la nostra posizione e non offriva aperture sufficienti. Successivamente, anche alla luce degli impegni assunti sull'anticipo delle risorse per il rinnovo 2025-2027 e delle aperture contenute nella legge di bilancio, abbiamo deciso di apporre la nostra firma.

Una scelta coerente con il nostro modo di fare sindacato: mantenere ferme le rivendicazioni, valutare i risultati nel merito e assumersi la responsabilità delle decisioni quando si aprono spazi reali di avanzamento. Nelle Funzioni Locali, invece, la firma è arrivata dentro un percorso negoziale ancora aperto, nel quale quelle aperture e quegli impegni hanno assunto un valore politico e contrattuale determinante.

Diversa è stata la nostra posizione sulla Sanità pubblica, dove abbiamo mantenuto la nostra posizione di non sottoscrivere il contratto del comparto. Una scelta difficile, ma coerente. Non potevamo accettare un impianto che, oltre a non dare risposte sufficienti, introduceva una figura come l'assistente infermiere, comprimendo professionalità, responsabilità e qualità dell'assistenza. Per noi quella scelta incide negativamente non solo sulle condizioni di lavoro, ma anche sulla tenuta dei livelli essenziali di assistenza e sull'intera catena della salute. Non potevamo inoltre accettare il recupero del salario eroso dall'inflazione attraverso più straordinario, più prestazioni aggiuntive, più disagio organizzativo o maggiore esposizione a contesti di lavoro particolarmente gravosi. Un sindacato serio, ai tavoli dei rinnovi contrattuali, rivendica aumenti da riconoscere prima di tutto nella parte stabile, ordinaria e tabellare della retribuzione. Non può chiedere alle persone di lavorare oltre il dovuto per recuperare ciò che dovrebbe essere riconosciuto nel valore ordinario del loro lavoro. Difendere il contratto, in quel caso, ha significato anche difendere il servizio sanitario, le professioni, la qualità dell'assistenza e la sicurezza delle cure e del lavoro.

Ma il tema salariale non può essere affrontato soltanto attraverso interventi mirati o agevolazioni fiscali. Serve una più ampia politica redistributiva, capace di ridurre le disuguaglianze che attraversano il Paese. Troppe persone, pur lavorando, faticano ad arrivare alla fine del mese, mentre la ricchezza tende a concentrarsi in misura crescente nelle mani di pochi.

Per questo occorre una riforma fiscale coerente con i principi costituzionali di progressività ed equità, la riduzione del cuneo fiscale e una lotta più efficace all'evasione fiscale. Allo stesso tempo, la nostra organizzazione sta chiedendo da tempo una tassazione straordinaria sugli extraprofitti di chi ha conseguito utili eccezionali, spesso anche beneficiando di emergenze, transizioni e passaggi delicati della vita del Paese, destinando quelle risorse al welfare, al lavoro, ai salari e ai servizi pubblici. Per la UIL funzione pubblica salari, contratti e redistribuzione non sono capitoli separati: sono la stessa battaglia per dare dignità al lavoro, forza ai servizi e sostanza al principio di uguaglianza, per assicurare pari opportunità, coesione e giustizia sociale per tutte e per tutti.

La perdita di attrattività che oggi paga tutta la funzione pubblica non riguarda soltanto le retribuzioni. La vediamo nei concorsi deserti, nelle dimissioni, nella difficoltà a trattenere professionalità, nei passaggi verso il privato e nei continui spostamenti da un ente all'altro o da un comparto all'altro alla ricerca di condizioni migliori. Dentro questo quadro si è ormai configurata anche una forma di dumping interno al sistema pubblico: una dinamica che indebolisce le amministrazioni, mette in competizione i servizi e rende più fragile la capacità

dello Stato di dare risposte ai cittadini. Per questo serve superare limiti e vincoli che impediscono di realizzare politiche del personale realmente attrattive, riconoscimenti giuridici ed economici coerenti con le responsabilità svolte, percorsi di carriera certi e più chiari, condizioni di lavoro migliori e organici sufficienti.

Allo stesso tempo, occorre affrontare e superare disuguaglianze e contraddizioni che continuano a caratterizzare settori particolarmente delicati. Penso tra gli altri al settore educativo e scolastico, dove persistono discriminazioni di inquadramento e di trattamento economico tra personale storico e nuove assunzioni, alla Polizia Locale, interessata da una legge delega in materia di riordino delle loro funzioni e del loro ordinamento che ha lasciato ancora irrisolte questioni fondamentali ferme da 40 anni tra cui il riconoscimento del ruolo, delle responsabilità e delle tutele necessarie per svolgere funzioni sempre più complesse al servizio delle comunità o ai Vigili del fuoco per i quali il lavoro gravoso non trova riconoscimento sul fronte previdenziale e assistenziale.

TFR/TFS, salario accessorio, sottorganico e attrattività

Una misura nata e poi aggravata dentro la stagione del contenimento della spesa pubblica, trasformando somme già maturate in una leva di finanza pubblica. Parliamo di salario differito, di risorse maturate nel corso di una vita di lavoro, eppure ancora oggi chi va in pensione è costretto ad attendere anni per ricevere ciò che gli appartiene.

La Corte costituzionale si è espressa con chiarezza, richiamando la necessità di superare tempi di pagamento irragionevoli. Ma, ancora una volta, quando si tratta di lavoro pubblico, sembra che anche diritti fondamentali possano essere sospesi, rinviati, compressi, oggetto di deroga permanente.

È una penalizzazione grave, che racconta molto dell'approccio che troppi governi, negli anni, hanno avuto verso chi svolge un lavoro pubblico: riconoscerne il valore nei momenti di emergenza, chiedere sacrifici e comprimerne i diritti quando si tratta di restituire ciò che è dovuto. Ogni ritardo nel loro riconoscimento comprime il diritto e indebolisce il principio stesso di giusta retribuzione. La vicenda del TFS e del TFR ci consegna un insegnamento più ampio: i diritti compressi anche in nome dell'emergenza non tornano automaticamente indietro quando l'emergenza finisce. Non sono un elastico. Se non vengono esercitati e difesi, rischiano di trasformarsi in arretramenti permanenti. Il TFR e il TFS non sono, come qualcuno vorrebbe far credere, una concessione: sono un diritto maturato con il lavoro, sono salario differito, non una disponibilità dello Stato. Per questo diciamo da tempo che, negli ultimi decenni, il datore di lavoro pubblico ha finito troppo spesso per comportarsi come il peggior datore di lavoro.

Il tetto agli incrementi dei fondi per il salario accessorio, introdotto con l'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 75 del 2017, resta il simbolo di quella stessa stagione in cui i vincoli di finanza pubblica sono stati scaricati ancora una volta sulle lavoratrici e sui lavoratori pubblici. Quel limite ha compresso la contrattazione integrativa, ridotto gli spazi di valorizzazione

economica e contribuito a togliere valore al lavoro pubblico e alla sua capacità di riconoscere professionalità, responsabilità e risultati.

La spending review, che ha segnato quella stagione, avrebbe dovuto rappresentare uno strumento di revisione intelligente della spesa: un modo per intervenire sui meccanismi decisionali, sulla qualità della gestione, sulle inefficienze organizzative e sulla responsabilità dei livelli apicali.

Troppo spesso quella logica continua ancora oggi a produrre effetti sul lavoro pubblico, anche quando molti vincoli e impostazioni del passato appaiono ormai anacronistici, superati da una visione più moderna come la sostenibilità finanziaria e la qualità della spesa.

Si continua a svilire la contrattazione, a scrivere pezzi di contratto altrove, attraverso interpretazioni e interventi tecnici che finiscono per restringere gli spazi negoziali. Non possiamo accettare passivamente intromissioni e azioni incursorie che, in nome di vincoli finanziari o di interpretazioni unilaterali tanto incomprensibili quanto inammissibili, finiscono per deresponsabilizzano la politica e comprimono materie proprie della contrattazione.

Pensiamo ai limiti interpretativi e applicativi che ancora ostacolano progressioni economiche e di carriera, impedendo di valorizzare davvero competenze, esperienza e responsabilità. Per noi il contratto deve tornare a essere il luogo pieno della regolazione del lavoro, non uno spazio residuale sorvegliato da vincoli o norme esterni. Dalla considerazione di fondo, dall'idea che il lavoro pubblico sia un costo da ridurre e non un capitale professionale e umano su cui investire, derivano molte delle fragilità che abbiamo già evidenziato. Ora però si apre una questione più grande: che posto vogliamo riconoscere al lavoro nella società contemporanea? I dati e le analisi che emergono in questi anni dicono che per molte persone, soprattutto tra le nuove generazioni, la carriera non rappresenta più una priorità assoluta. Il lavoro resta fondamentale, ma non è più l'unico elemento attorno a cui costruire la propria identità, il proprio tempo e il proprio progetto di vita.

Per decenni il lavoro ha rappresentato una promessa di progresso: studio, impegno e sacrificio trovavano una naturale corrispondenza in migliori condizioni economiche, crescita professionale e maggiore sicurezza. Oggi quella promessa appare meno scontata. Quando il lavoro non garantisce adeguatamente reddito, prospettive e qualità della vita, perde inevitabilmente capacità di attrazione.

Anche il lavoro pubblico deve confrontarsi con questa trasformazione. Per tornare attrattivo non basta richiamare il valore della missione pubblica: occorre offrire salari adeguati, opportunità di crescita, strumenti reali di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, organizzazioni più sostenibili e condizioni coerenti con una nuova idea di benessere lavorativo e organizzativo. Il lavoro ha rappresentato per lungo tempo il principale ascensore sociale. Oggi quella promessa appare incrinata: la mobilità sociale si è ridotta, la precarietà è aumentata, la crescita salariale resta debole e troppe persone vivono il lavoro dentro una permanente emergenza organizzativa, economica e psicologica. A questo si aggiunge un elemento

strutturale: l'Italia è una società che invecchia rapidamente. E in una società più anziana cambia anche la percezione del tempo. L'orizzonte si accorcia, il valore del presente cresce, la stabilità non coincide più soltanto con crescita ed espansione, ma con sostenibilità dell'equilibrio personale, salute, relazioni, cura di sé, qualità della vita.

La pandemia ha accelerato questa consapevolezza, mostrando la fragilità delle nostre certezze. A quella crisi si è aggiunto un quadro internazionale sempre più instabile, segnato da tensioni geopolitiche, economiche ed energetiche che hanno inciso direttamente sulla vita delle persone, sui salari, sulla tenuta dei servizi e sulla percezione psicologica del futuro. L'instabilità globale diventa instabilità sociale; la volatilità economica si scarica sul lavoro; l'incertezza materiale diventa insicurezza esistenziale.

In questo contesto il lavoro non scompare, ma cambia posto nella gerarchia dei valori. Non è più l'unico centro dell'identità né l'unica promessa di sicurezza. Non è un rifiuto dell'impegno, ma una ridefinizione delle priorità dentro un mondo meno stabile e meno leggibile.

Forse, allora, non è l'ambizione a essere in crisi, ma il suo oggetto. In una società segnata da invecchiamento, precarietà e instabilità continua, l'idea di successo fondata esclusivamente sulla carriera appare meno rassicurante. Le persone cercano un equilibrio diverso, una sicurezza più concreta, una vita non interamente consumata dal lavoro.

La sfida per noi è grande: quale modello di società può conciliare crescita economica e sicurezza sociale? Come si ricostruisce fiducia quando le crisi si susseguono senza tregua? Quale idea di stabilità possiamo proporre alle nuove generazioni, se la precarietà rischia di diventare la condizione ordinaria del lavoro? E quale futuro possiamo chiedere di costruire a una popolazione di lavoratrici e lavoratori pubblici che, dentro questa incertezza, invecchia, si logora e finisce per dare valore solo al presente, perché il domani appare sempre più incerto e povero di prospettive? Qualità della vita, equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita, riconoscimento professionale, partecipazione, possibilità di crescita, benessere organizzativo, senso del proprio lavoro. Non si tratta di bisogni alternativi a salario e occupazione, ma di esigenze che si aggiungono ad essi e che contribuiscono a definire la qualità del lavoro e della cittadinanza.

È dentro questa nuova domanda di lavoro e di società che il sindacato deve collocare la propria azione. Perché rappresentare il lavoro oggi significa continuare a difendere salari, diritti e occupazione, ma anche interpretare i cambiamenti sociali, intercettare nuovi bisogni e costruire risposte collettive capaci di dare prospettiva alle persone. La perdita di attrattività del lavoro pubblico non nasce da una minore disponibilità all'impegno, ma da condizioni che troppo spesso consumano energie, motivazione e prospettive. È una fragilità che attraversa tutto il sistema pubblico: dai servizi alla persona, dove il sovraccarico aumenta il rischio di errore e può produrre conseguenze gravi, fino alle amministrazioni e alle realtà più piccole, dove pochi dipendenti sono chiamati a garantire servizi essenziali a intere comunità, spesso con organici ridotti all'osso e carichi di lavoro ormai insostenibili. Stress lavoro-correlato,

burnout, ferie accumulate per anni, straordinari diventati ordinari, dimissioni e fuga dalle professioni essenziali sono il segnale di un sistema che non può più reggersi sul sacrificio permanente delle persone.

Ma tutto questo rimanda anche ad una ulteriore riflessione: l'esigibilità concreta dei diritti. Perché quando il lavoro è povero, precario o schiacciato da organizzazioni insostenibili, anche i diritti formalmente riconosciuti diventano più fragili: curarsi, formarsi, partecipare, scioperare, vivere una vita dignitosa. È qui che il lavoro torna a essere la misura reale della cittadinanza. Lo dimostra anche l'indagine che abbiamo promosso con Eu.r.e.s Centro Ricerche economiche e sociali, al quale dedicheremo insieme al Presidente Fabio Piacenti un panel, nel corso del nostro congresso. Abbiamo ascoltato oltre tremila lavoratrici e lavoratori: Lo sciopero resta uno strumento riconosciuto, forte, necessario. Ma diventa difficile esercitarlo quando il personale è ridotto al minimo, quando il contingente ordinariamente in servizio quasi coincide con quello previsto in caso di sciopero, o quando l'assenza di una sola persona ricade immediatamente sui colleghi che devono garantire il servizio.

A questo si aggiunge una sfiducia più profonda: la sensazione che anche il conflitto faccia fatica a produrre risultati, che scioperare non basti più a cambiare davvero le cose. È una rassegnazione pericolosa, che nasce dentro i luoghi di lavoro costretti a rincorrere ogni giorno l'emergenza, il turno scoperto, la pratica arretrata, il servizio da garantire comunque. Ed è proprio questa disaffezione che dobbiamo contrastare, restituendo senso alla partecipazione, forza alla contrattazione e fiducia nell'azione collettiva. Salari bassi, disaffezione, rischi organizzativi e diritti meno esigibili sono parte della stessa frattura: aumentano le rinunce, cresce l'insicurezza, si allarga la distanza tra chi può esercitare concretamente i propri diritti e chi è costretto a rinunciarvi. Quando i salari sono troppo bassi e l'organizzazione è fragile, la cittadinanza sociale si restringe. Quando il lavoro è povero, precario o schiacciato da organizzazioni insostenibili, non si indebolisce solo il reddito: si indebolisce anche la fiducia nella possibilità di cambiare le cose. Scioperare, partecipare, rivendicare, alzare la testa rischiano di apparire inutili, quasi gesti senza conseguenze. È così che la disaffezione può diventare rassegnazione, e la rassegnazione immobilismo sociale, civile e politico. Una società in cui troppe lavoratrici e troppi lavoratori sono poveri, stanchi, isolati e sfiduciati è una società più facile da tenere ferma, più distante dalla partecipazione, più esposta alla rassegnazione. Per questo le politiche salariali non sono mai neutre. Salari bassi e lavoro povero non producono solo ingiustizia economica: restringono lo spazio della libertà, della partecipazione e della democrazia.

Pnrr, Risorse, redistribuzione e sicurezza sociale

Un altro nodo riguarda il PNRR. Doveva essere una grande occasione di rilancio del Paese: servizi pubblici più moderni, sanità territoriale, digitalizzazione, capacità amministrativa. Ma senza personale, risorse strutturali e sostenibilità nel tempo, il rischio è lasciare opere senza gestione, strutture da mantenere senza fondi ordinari adeguati, servizi senza continuità. Quando le risorse straordinarie saranno esaurite, costi di funzionamento, manutenzione e

personale rischiano di ricadere su bilanci regionali e locali con rischi di riduzione di risorse per settori già fragili.

Il PNRR ha fatto emergere anche il tema delle lavoratrici e dei lavoratori precari che hanno contribuito alla sua realizzazione. Per la UIL, che ha promosso la campagna “No alle lavoratrici e ai lavoratori fantasma”, stabilizzazioni, superamento dei part-time involontari e contrasto alla precarietà restano obiettivi fondamentali.

Il punto è semplice: non si costruisce il futuro del Paese con lavoro instabile e servizi precari. Il successo del PNRR non può misurarsi solo sulla spesa realizzata, ma sulla capacità di rendere quegli investimenti vivi, accessibili e duraturi per le comunità.

Per questo diciamo che il PNRR non può essere valutato solo sulla quantità delle opere concluse o sulla capacità di spendere le risorse. Va valutato sulla qualità sociale che produce: quanta occupazione stabile genera, quanti servizi realmente attiva, quanta prossimità garantisce, quanta capacità pubblica lascia in eredità al Paese.

Sappiamo bene che il tema del lavoro pubblico non può essere separato da una riflessione seria e responsabile sulle risorse economiche necessarie a sostenerlo. Conosciamo i vincoli della finanza pubblica e la complessità dei bilanci dello Stato, e non inseguiamo scorciatoie o facili promesse. Ma sappiamo anche che né le risorse né le disuguaglianze sono variabili neutre o inevitabili. Sono il risultato di scelte politiche, dei rapporti di forza, delle priorità che un Paese decide di darsi e del modo in cui una società sceglie di distribuire potere, ricchezza, opportunità e protezione sociale.

Per questo il tema non è solo quante risorse mancano, ma dove sono finite, come vengono recuperate e a favore di chi vengono rimesse in circolo. In fondo, ogni bilancio pubblico racconta una scala di priorità. Se esiste la volontà politica di considerare centrali i diritti, i servizi pubblici e la dignità del lavoro, le risorse si trovano.

Lo abbiamo visto anche recentemente: quando una priorità viene riconosciuta come strategica, i vincoli più rigidi vengono superati. È legittimo investire in sicurezza e difesa, ma deve essere altrettanto legittimo investire nel lavoro, nei salari, nel welfare e nei servizi pubblici. Sicurezza, però, non significa solo difesa dei confini o capacità militare. Sicurezza è anche non perdere dignità quando si perde il lavoro, potersi curare quando ci si ammala, vivere in un Paese in cui i diritti di cittadinanza restano esigibili anche nelle periferie urbane, nei piccoli comuni dell'entroterra e nei territori lontani dai grandi centri. Sicurezza significa accesso universale alla salute, qualità dell'istruzione, efficienza dei servizi pubblici, dignità del lavoro, certezza di futuro. Per questo le emergenze sociali, dalla salute alla povertà, dalla non autosufficienza alla tenuta dei servizi territoriali, devono diventare priorità politiche con la stessa urgenza con cui oggi si scelgono altre priorità di spesa. E c'è un punto che non possiamo eludere. In uno scenario ancora segnato da instabilità geopolitica, rincari energetici e nuove spinte inflattive, l'Europa deve avere il coraggio di sospendere o adattare le regole del Patto di stabilità, come già avvenuto durante la pandemia, quando gli Stati sono chiamati ad affrontare gravi difficoltà

economiche e sociali. Se l'Europa trova margini per difesa e sicurezza, deve trovarli anche per lavoro, salari, welfare, transizione industriale, transizione sociale e servizi pubblici. Se vuole essere davvero uno spazio di cooperazione e sviluppo, e non solo di disciplina, deve consentire agli Stati di garantire la propria tenuta sociale, sostenere investimenti pubblici, digitali e green, e scorporare gli investimenti produttivi e sociali dal conteggio dei vincoli.

Sanità pubblica: rifinanziare, programmare, liberare dalla gestione politica

Un tema fondamentale è quello della sanità pubblica, che va difesa, rifinanziata e rilanciata, ma anche liberata dalla pressione della politica sulla gestione. “Fuori la politica dalla sanità” sarà la prossima battaglia identitaria della UIL e della UIL FP. Non è una provocazione, ma una richiesta di buona amministrazione e di buona politica: meno interferenze nelle scelte gestionali, più responsabilità nella programmazione, negli investimenti e nella tutela concreta del diritto alla salute. La politica deve programmare, indirizzare, garantire risorse e assumersi responsabilità generali nello scegliere le priorità; non occupare la gestione, condizionare nomine, assetti organizzativi e governo concreto di un diritto fondamentale.

Dentro questa riflessione si colloca anche il tema della dirigenza pubblica e della governance sanitaria. Il nodo oggi è l'effettività del diritto alla salute. L'universalismo resta proclamato, ma nella vita concreta è sempre meno garantito: liste d'attesa, divari territoriali, carenza di personale, debolezza della medicina territoriale e crescita della spesa privata stanno trasformando l'accesso alle cure in una possibilità sempre più condizionata dal reddito, dal luogo in cui si vive e dalla capacità di pagare. E mentre la sanità assorbe la quota più rilevante dei bilanci regionali, una domanda dobbiamo porcela: chi governa davvero quelle risorse, con quali competenze, con quali criteri e con quale responsabilità verso i cittadini? Perché le risorse sono indispensabili, ma da sole non bastano: devono essere programmate, organizzate e gestite con competenza, autonomia e responsabilità professionale, rispondendo dei risultati prodotti per le persone e per il servizio pubblico. La politica deve tornare a fare la politica. Ma quando la sanità diventa terreno di nomine, appartenenze ed equilibri estranei al merito, il prezzo lo pagano sempre gli stessi: lavoratrici, lavoratori, persone e comunità. Difendere la sanità pubblica significa allora anche liberarla dalle interferenze improprie, rafforzarne la qualità gestionale e fare in modo che le risorse pubbliche producano davvero salute, prossimità, cura e diritti. La sofferenza strutturale della sanità pubblica passa prima di tutto dal personale. L'Italia registra un numero di medici superiore alla media europea, ma il Servizio sanitario nazionale fatica a trattenerli negli ospedali, nei pronto soccorso e nei servizi più esposti. Troppi professionisti scelgono il privato, la libera professione o l'estero, perché nel pubblico trovano carichi sempre più pesanti, percorsi poco valorizzanti e retribuzioni più basse d'Europa. Per professioni sanitari e socio sanitari del comparto la crisi è ancora più profonda, perché riguarda l'attrattiva stessa di questi percorsi. Sempre meno giovani scelgono di entrare nel sistema sanitario e chi vi entra si scontra spesso con condizioni di lavoro difficili, salari insufficienti, scarse prospettive di crescita e una conciliazione vita-lavoro sempre più fragile.

Così la carenza diventa strutturale e anche chi resta rischia di cercare altrove condizioni migliori.

In questo vuoto si moltiplicano soluzioni emergenziali: medici a gettone, incarichi temporanei, istituzione di figure ibride e opache come l'assistente infermiere, procedure straordinarie nate durante il Covid e prorogate oltre la fase emergenziale. È un modello che non rafforza il servizio pubblico, ma ne certifica la fragilità. Per questo serve un riassetto serio: superare la gestione permanente dell'emergenza, ripristinare controlli ordinari e rigorosi, riportare il lavoro stabile al centro della sanità pubblica e ricostruire condizioni economiche, organizzative e professionali capaci di trattenere competenze e garantire qualità delle cure. La collaborazione tra università e servizio sanitario è un valore, ma non può trasformarsi in un percorso attraverso cui si ridefiniscono assetti organizzativi per aggirare garanzie, procedure e criteri di merito. Non possiamo accettare che strutture, incarichi e responsabilità vengano riorientati dall'alto, modificando equilibri preesistenti per legittimare scelte già decise, fino a mettere ai margini professionisti che hanno vinto concorsi pubblici, maturato esperienza clinica e garantito continuità assistenziale.

Sanità privata accreditata: contratti, risorse pubbliche e responsabilità d'impresa

Un altro terreno su cui dobbiamo misurarci riguarda il rapporto tra sanità pubblica, sanità privata accreditata, tutela del lavoro e uso delle risorse pubbliche.

Chi lavora nella sanità privata accreditata ha lo stesso valore di chi lavora nella sanità pubblica, perché uguale è la dignità del lavoro, uguale la responsabilità professionale, uguale la funzione sociale svolta nella tutela della salute. Per questo rivendichiamo tutele piene, contratti adeguati, retribuzioni dignitose e condizioni di lavoro all'altezza della funzione esercitata, senza differenze al ribasso tra pubblico e privato accreditato.

Proprio perché il valore del lavoro è lo stesso, dobbiamo però tenere distinti i piani. Una cosa è il pieno riconoscimento contrattuale, salariale e normativo di chi opera nella sanità privata accreditata, con contratti fermi da anni e retribuzioni troppo distanti da quelle del pubblico. Altra cosa è trasformare questo principio giusto, pari dignità, pari riconoscimento, pari tutela del lavoro, in una richiesta automatica di copertura integrale, con risorse pubbliche, del costo del lavoro sostenuto da soggetti privati accreditati.

La priorità resta il rafforzamento del Servizio sanitario nazionale, pubblico e universale. Dentro questa prospettiva vanno tutelati anche i lavoratori della sanità privata accreditata, senza però confondere la difesa del lavoro con la copertura pubblica dei costi d'impresa privata.

I contratti AIOP-ARIS della sanità privata sono fermi da otto anni, mentre quelli delle RSA AIOP-ARIS sono fermi da oltre quattordici. Non possiamo accettare che il blocco dei rinnovi venga giustificato con il mancato aggiornamento dei DRG e delle tariffe. Se tariffe pubbliche e DRG sono fermi da anni, questo riguarda il rapporto tra Stato, Regioni e soggetti accreditati. Ma non

può diventare l'alibi per scaricare sulle lavoratrici e sui lavoratori un rischio d'impresa che deve restare in capo al datore di lavoro privato.

La narrazione che si sta costruendo è insidiosa: poiché le lavoratrici e i lavoratori della sanità privata accreditata svolgono funzioni essenziali, analoghe a quelle del pubblico, allora il costo del loro riconoscimento contrattuale dovrebbe essere coperto integralmente da risorse pubbliche. È una rappresentazione che parte da un principio giusto, ma rischia di essere usata per costruire un'equivalenza automatica tra servizio pubblico e impresa privata accreditata sul piano del finanziamento.

Questo nodo si è visto con chiarezza anche nei confronti al Ministero della Salute. Non tanto perché sia stato dichiarato esplicitamente in questi termini, ma perché è emersa una pressione evidente: da un lato i datori di lavoro privati legano i rinnovi contrattuali all'aumento delle tariffe pubbliche; dall'altro la parte pubblica appare troppo spesso debole, quasi condizionata dal peso crescente che il privato accreditato ha assunto dentro il sistema sanitario.

È qui che dobbiamo essere netti. La pari dignità del lavoro va riconosciuta, i contratti vanno rinnovati, i salari vanno adeguati. Ma questo non significa che la fiscalità generale debba farsi carico dei costi d'impresa privata, salvaguardando margini, equilibri aziendali e logiche di profitto.

Per questo affermiamo un principio netto: l'accreditamento con il Servizio sanitario nazionale deve essere vincolato all'applicazione e al rinnovo dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore. Non possono essere accreditate e sostenute con risorse pubbliche strutture che rinviando i rinnovi contrattuali, comprimono diritti, tutele e condizioni di lavoro o alimentano dumping contrattuale.

Ogni euro pubblico deve sostenere qualità delle cure, diritti dei cittadini e dignità del lavoro, non competizione al ribasso. Anche per questo lo sciopero nazionale dello scorso 17 aprile nella sanità privata e nelle RSA è stato un passaggio importante: una vertenza che ha rimesso al centro il rinnovo dei contratti e ha riaperto un terreno unitario con FP CGIL e CISL FP.

Unità sindacale, autonomia e pluralismo

La UIL considera il pluralismo sindacale una ricchezza della democrazia italiana. Le differenze, quando sono fondate su idee, valori e proposte, non indeboliscono il movimento sindacale: lo rendono più vivo, più credibile e più capace di rappresentare la complessità del lavoro.

L'unità sindacale è un valore quando rafforza il lavoro, sostiene le vertenze e rende più forte la voce delle lavoratrici e dei lavoratori. Ma unità non significa uniformità. Continueremo a ricercare l'unità sindacale ogni volta che sarà possibile costruire percorsi comuni e produrre risultati concreti, partendo dalle nostre idee, dalla nostra autonomia e dalla nostra identità. Quando la convergenza sarà possibile, la praticheremo con convinzione; quando non lo sarà, continueremo a sostenere con chiarezza e responsabilità le posizioni della UIL.

Abbiamo attraversato una stagione non priva di tensioni, anche nei rapporti con le altre organizzazioni confederali, soprattutto nei territori, dalla stagione contrattuale alla fase delle RSU.

Proprio per questo, oggi sentiamo il dovere di lavorare per ritrovare un terreno comune di unità sindacale confederale, nel solco di una storia che ha visto CGIL, CISL e UIL protagoniste nei passaggi più difficili e decisivi del Paese. Perché quando si indebolisce l'unità confederale, il vuoto che si apre rischia di rafforzare spinte corporative e sindacalismi autonomi, con un danno per la qualità della contrattazione, per la visione generale dei contratti e, in ultima istanza, per le lavoratrici e i lavoratori che rappresentiamo. Nei momenti di crisi, di conflitto sociale, di trasformazione economica e di incertezza democratica, il sindacato confederale ha saputo offrire al Paese un contributo di responsabilità, rappresentanza e coesione. Oggi, davanti a uno scenario geopolitico inquieto, a fragilità economiche e sociali profonde e a un clima pubblico spesso segnato da contrapposizioni aspre, quel richiamo torna ad avere un valore particolare.

Per questo voglio usare anche questo Congresso per rivolgere un invito chiaro: ricondurre il confronto al merito, recuperare il senso più profondo della nostra funzione, rimettere al centro il rispetto reciproco, il dialogo e la correttezza nelle relazioni. Vale nei rapporti tra organizzazioni, vale nei territori, vale nei luoghi di lavoro, vale nei confronti delle delegate e dei delegati che ogni giorno rappresentano le persone e si assumono responsabilità non semplici.

Partire dalle differenze, dalle autonomie e dalle identità di ciascuno non significa indebolire l'unità, ma renderla più vera e più solida. Quando FP CGIL, CISL FP e UIL FP riescono a convergere sul merito delle questioni e sugli obiettivi, rafforzano il potere contrattuale di chi lavora e portano ai tavoli una visione più ampia: quella di un sindacato confederale capace di guardare non solo alla singola vertenza, ma al Paese nel suo insieme.

Noi continueremo a difendere con orgoglio la nostra identità e le nostre posizioni. Ma proprio perché conosciamo il valore della rappresentanza, sappiamo che il pluralismo vive davvero solo se è accompagnato da rispetto, responsabilità e capacità di dialogo.

Organi costituzionali, dirigenza e valutazione

Un'attenzione specifica va riservata al personale degli Organi Costituzionali. La natura speciale di queste amministrazioni, fondata sull'autonomia e sull'autodichia, non può tradursi in interventi frammentari o dettati dal consenso del momento. Deve invece diventare la base per costruire un modello moderno, autorevole ed efficiente, capace di valorizzare le professionalità che garantiscono il funzionamento delle istituzioni.

Servono percorsi giuridici ed economici più omogenei, riforme delle carriere, revisione degli organici e una gestione del personale fondata su programmazione delle assunzioni, organizzazione delle risorse, istituti giuridici riconosciuti e più certezze per il futuro.

Un passaggio al disegno di legge su performance e carriera dirigenziale è doveroso. Valorizzare il merito è un obiettivo condivisibile, ma non può avvenire senza confronto sindacale, risorse

aggiuntive e garanzie di trasparenza, imparzialità e pari opportunità. Valutazione, carriere e sistemi premianti incidono sul rapporto di lavoro e non possono essere affidati a discrezionalità, graduatorie forzate o quote rigide di meritevoli, a precarietà psicologica. Il merito vero non si impone dall'alto: si costruisce con criteri oggettivi, formazione, investimenti e procedure trasparenti. Su questo vigileremo con attenzione, per evitare distorsioni e per far pesare la nostra voce su un tema tanto importante quanto delicato che tra l'altro non tiene conto delle realtà più piccole, dove quelle regole possono risultare difficili da applicare o produrre effetti paradossali. Sistemi di valutazione fondati su percentuali rigide di meritevoli ed eccellenti: in enti con pochi dirigenti o con organici ridotti, una logica di questo tipo rischia di trasformare la valutazione in un meccanismo artificiale, più che in uno strumento reale di valorizzazione.

Funzioni Centrali e Funzioni Locali: mondi diversi, sfide comuni

Dentro il perimetro più ampio della nostra nuova categoria, Funzioni Centrali e Funzioni Locali rappresentano due ambiti decisivi della pubblica amministrazione. Da un lato ci sono le amministrazioni centrali dello Stato, i Ministeri, le Agenzie, le Casse e gli Enti pubblici nazionali: luoghi in cui si esercitano funzioni fondamentali per la vita del Paese, dalla giustizia alla sicurezza, dalla previdenza alla tutela ambientale, dalle infrastrutture alla fiscalità, fino all'attuazione delle politiche pubbliche nazionali. Dall'altro ci sono Comuni, Province, Città metropolitane e Regioni: il livello istituzionale più vicino alle persone, quello che traduce i diritti in servizi, garantisce prossimità e tiene insieme territori e comunità. Sono mondi diversi per missione, dimensione e rapporto con i cittadini. Ma proprio questa diversità ci consegna una responsabilità comune: rovesciare una narrazione sbagliata. Già il Rapporto Giannini, alla fine degli anni Settanta, aveva individuato con lucidità molte fragilità della nostra amministrazione pubblica: frammentazioni, lentezze, disfunzioni organizzative, distanza tra regole formali e capacità effettiva di risposta. Da allora sono passati quasi cinquant'anni, si sono succeduti governi, riforme, stagioni politiche diverse. Eppure una domanda dobbiamo porcela: perché molte di quelle criticità non sono state superate e continuano ancora oggi a pesare sulla qualità dei servizi e sulla vita delle persone? La risposta non sta nell'idea che il pubblico sia irrimediabile. Sta, semmai, nel fatto che troppo spesso si è intervenuti per norme, adempimenti, tagli e campagne di delegittimazione, senza un progetto organico e stabile di rafforzamento della pubblica amministrazione. Molti interventi sono rimasti parziali, discontinui, incompiuti o privi di una valutazione seria dei loro effetti nel tempo. Nel frattempo è cambiato il Paese. Sono cresciuti vulnerabilità, diseguaglianze, bisogni e aspettative dei cittadini. Ma sono aumentate anche le funzioni affidate alle amministrazioni: transizione digitale, PNRR, sicurezza, giustizia, tutela ambientale, infrastrutture, mobilità, previdenza, assistenza e servizi locali sempre più complessi. Tutto questo richiede competenze elevate, organizzazione, innovazione e continuità amministrativa. Eppure le amministrazioni non sono state rafforzate con la stessa intensità con cui sono cresciute le responsabilità nei loro confronti. Non si costruisce una pubblica amministrazione efficiente e vicina ai cittadini scaricando sulle lavoratrici e sui lavoratori il peso di carenze croniche, salari insufficienti,

precarietà e sfiducia. Una pubblica amministrazione impoverita non avvicina lo Stato ai cittadini: lo allontana. Dietro funzioni differenti ritroviamo così oggi fragilità comuni. È anche per questo che il percorso che abbiamo scelto va oltre la semplice riorganizzazione delle categorie. Funzioni Centrali e Funzioni Locali restano realtà diverse per compiti e assetti istituzionali, ma condividono una stessa esigenza: restituire forza, attrattività e capacità di risposta al lavoro pubblico. Negli anni, anche il pubblico è stato attraversato da una logica di frammentazione e svuotamento: funzioni spaccettate, competenze disperse, servizi esternalizzati, spesso senza una valutazione seria degli effetti sulla qualità, sui costi, sulla continuità e sulla capacità interna delle amministrazioni. Non sempre questo ha prodotto più efficienza o maggiore efficacia. Troppo spesso ha indebolito il presidio pubblico, precarizzato il lavoro e reso più debole la responsabilità verso i cittadini. Questa condizione attraversa anche settori strategici come i Vigili del Fuoco, la Polizia Penitenziaria e ANAS. La precarietà che oggi caratterizza anche il lavoro pubblico, riguarda trasversalmente tutta la pubblica amministrazione: dalla giustizia alla cultura, dai piccoli Comuni, soprattutto quelli del Mezzogiorno, alle amministrazioni impegnate nella ricostruzione post-sisma. È il segno di un pubblico costretto a vivere in continua emergenza, senza investimenti stabili su funzioni essenziali e criticità ormai strutturali. Stabilizzare queste persone non è una concessione: è un atto di responsabilità verso lo Stato, i cittadini e la continuità dei servizi. Per questo abbiamo scelto di mettere insieme mondi apparentemente distanti, ma attraversati da uno stesso destino pubblico: rispondere a bisogni sempre più complessi mentre una parte del sistema continua a considerarli un costo e non un valore, un bacino da cui estrarre risorse, anziché un investimento per il futuro del Paese. La nostra scelta va nella direzione opposta: non cancellare le differenze, ma trasformarle in forza comune; non difendere l'esistente, ma ricostruire capacità pubblica, qualità del lavoro e consapevolezza sociale. È anche da questa consapevolezza che nasce la nostra categoria.

Rappresentanza, contratti pirata e democrazia nei luoghi di lavoro

Il sistema attuale, come mostrano anche i dati del CNEL, è troppo frammentato: oltre mille contratti depositati nel settore privato, molti dei quali applicati a platee ridotte e sottoscritti da soggetti di cui non è chiaro il reale grado di rappresentatività. Questa giungla produce effetti concreti: salari più bassi, minori tutele, differenze pesanti su ferie, permessi, malattia, welfare e diritti.

Per questo serve estendere anche nel privato, dalla sanità al terzo settore, un modello fondato sulla misurazione democratica della rappresentanza, attraverso dati associativi e il voto delle lavoratrici e dei lavoratori alle elezioni delle RSU. Dobbiamo arrivare ad istituire un Election Day che porti tutti i lavoratori pubblici e privati a scegliersi i propri rappresentanti nei propri luoghi di lavoro. La rappresentanza non può essere dichiarata: deve essere misurata, verificata e riconosciuta democraticamente. Il voto deve essere un diritto garantito, regolato da accordi chiari, con tempi definiti e procedure certe.

Ricordiamo che nel pubblico il voto RSU continua a registrare una partecipazione altissima, spesso superiore al 75%, un dato che conferma il sindacato come strumento più forte di democrazia nel nostro Paese.

Un passo importante è stato compiuto anche con il Decreto Primo Maggio, che ha riconosciuto nei contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente maggiormente rappresentative il riferimento per garantire un giusto salario, diritti adeguati e qualità del lavoro.

È una scelta che va nella direzione che la UIL sostiene da tempo, rappresentata come argine concreto contro il dumping contrattuale e contro quei contratti che abbassano tutele e retribuzioni. Una battaglia che la UIL ha portato avanti con determinazione, contribuendo a riportare al centro del confronto pubblico il tema della rappresentanza e del valore della contrattazione collettiva.

Anche questo risultato nasce da un percorso fatto di proposta, confronto e capacità di incidere nel merito delle scelte. Un passaggio di civiltà che rafforza la contrattazione collettiva, tutela il lavoro e dà più garanzie al Paese. Ancora più rilevante è condizionare sgravi e benefici all'applicazione di questi contratti: un principio di responsabilità che premia il lavoro regolare, la qualità dell'occupazione e il rispetto delle persone.

Il welfare integra, non sostituisce

Negli ultimi vent'anni l'arretramento del welfare sociale e l'impoverimento della funzione pubblica hanno ridotto le risposte ai cittadini e ampliato le disuguaglianze territoriali. Nel lavoro pubblico, strumenti di welfare contrattuale sono utili quando nascono dalla contrattazione e rispondono a bisogni reali, ma devono restare un'aggiunta al sistema pubblico e non sostituire retribuzioni, fondi o investimenti strutturali. Per noi il welfare integrativo funziona per integrare, non sostituire, il sistema pubblico. Il rischio è che diventi un alibi per non intervenire su salari, indennità e produttività e che, nelle realtà con scarse risorse, finisca per competere con le altre voci del trattamento accessorio.

Per questo chiediamo che le risorse destinate al welfare contrattuale restino fuori dai limiti che riducono il salario accessorio, in modo da non comprimere gli istituti contrattuali e garantire che il welfare aggiuntivo resti davvero aggiuntivo. Ma c'è un punto ulteriore che per noi è decisivo: anche nella scelta dei soggetti a cui vengono affidati servizi di welfare integrativo devono valere criteri di qualità, trasparenza e responsabilità sociale. Le risorse che nascono dal lavoro pubblico non possono alimentare realtà che comprimono il lavoro, applicano contratti deboli o producono dumping contrattuale. Per questo proponiamo che, nella costruzione dei servizi di welfare contrattuale, sia privilegiato chi applica contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, rispetta la dignità del lavoro e garantisce qualità delle prestazioni. Anche il welfare deve essere coerente con i valori che difendiamo: tutele vere, contratti veri, lavoro dignitoso.

Salute e sicurezza sul lavoro

Un altro tema centrale della nostra azione è la salute e la sicurezza sul lavoro. Non possiamo non richiamare la campagna che, come UIL, portiamo avanti da anni: “Zero morti sul lavoro”. Perché parlare di sicurezza non significa intervenire solo dopo una tragedia, ma prevenire, organizzare, formare, investire. La sicurezza non è una voce accessoria dell’organizzazione del lavoro: è il punto in cui si misura la dignità del lavoro. Significa tutela della vita, della salute e della persona; prevenzione di infortuni, malattie professionali, violenze, aggressioni, usura psicofisica e condizioni organizzative incompatibili con il benessere. Nessuna tecnologia, nessuna innovazione, nessuna esigenza di servizio o logica datoriale può giustificare la violazione di questo diritto. Per questo dobbiamo insistere sul potenziamento delle strutture di vigilanza, oggi fortemente sottodimensionate; sulla formazione continua; sul rafforzamento del ruolo degli RLS; sugli investimenti in prevenzione; sulla riduzione dei carichi di lavoro e dei ritmi incompatibili con la salute. Dobbiamo pretendere DVR aggiornati, capaci di leggere il lavoro reale e non solo i rischi tradizionali: stress lavoro-correlato, aggressioni, turni usuranti, sovraccarichi, carenze di organico, impatto delle tecnologie e dell’organizzazione del lavoro. I Documenti di Valutazione dei Rischi devono essere strumenti vivi, non adempimenti formali da archiviare. La salute non è solo assenza di malattia: è benessere fisico, psicologico, organizzativo e lavorativo, da garantire nel livello più alto possibile in ogni luogo di lavoro, pubblico e privato. Dentro questa visione rientra anche la figura del disability manager, che nel corso del nostro Congresso vogliamo valorizzare come presidio di inclusione, accessibilità e benessere organizzativo: uno strumento concreto per rimuovere ostacoli, adattare i luoghi di lavoro e garantire condizioni dignitose, sicure e inclusive a chi lavora e vive condizioni di disabilità o fragilità.

Sul tema della salute e sicurezza dobbiamo richiamare anche quei comparti nei quali rischio, esposizione, responsabilità operativa e usura psicofisica assumono un rilievo particolare. Restano aperte questioni legate al pieno riconoscimento della gravosità e dell’usura del lavoro svolto, anche sul piano previdenziale, in coerenza con la specificità del servizio e con l’esposizione quotidiana a condizioni operative straordinarie. Non sono rivendicazioni simboliche: significano tutele adeguate, diritti pensionistici più coerenti e possibilità di uscita anticipata per chi svolge funzioni essenziali in condizioni di rischio e particolare responsabilità. “Zero morti sul lavoro” deve proseguire nella UIL Funzione Pubblica con ancora maggiore forza. Vogliamo un Paese in cui nessuno perda la vita o si ammali per lavoro. Per questo ci impegneremo a tutti i livelli per mettere la prevenzione, la formazione, l’aggiornamento delle misure di sicurezza e il rafforzamento della vigilanza al centro del lavoro pubblico e privato, anche attraverso i nostri RLS, che dovremo sostenere, formare e rafforzare dentro l’organizzazione. Ma sicurezza significa anche organici adeguati. Dove manca personale aumentano burnout, stress lavoro-correlato, esposizione al rischio e difficoltà a organizzare turni, presidi, pattuglie e interventi sicuri. Vale per la Polizia Penitenziaria e locale, per il settore educativo e scolastico, per la sanità, per i servizi sociali e per tutti i luoghi in cui la carenza di personale rende più fragile la tutela di chi lavora e di chi riceve il servizio. La salute e la sicurezza

sul lavoro sono un diritto inalienabile e un dovere delle istituzioni: non possono essere sacrificate sull'altare dei risparmi di spesa o della competizione.

Parità di genere, giovani e formazione

Un altro pilastro della nostra proposta è la parità di genere, tema trasversale a tutta l'azione contrattuale e sindacale. Non può restare un'enunciazione di principio: deve diventare materia viva della contrattazione, affrontando tempi di lavoro e di cura, differenziali retributivi, opportunità di carriera, tutela della maternità e della genitorialità, contrasto alle discriminazioni e a ogni forma di violenza nei luoghi di lavoro.

Nonostante il pubblico impiego abbia tassi di presenza femminile elevati, persistono gap salariali, barriere alla progressione di carriera e modelli organizzativi che penalizzano la conciliazione tra vita personale e lavoro. La UIL FP deve promuovere politiche di parità salariale, rimozione degli ostacoli alla carriera e diffusione di buone pratiche di conciliazione. Mettere al centro la contrattazione di genere significa rivendicare servizi pubblici per l'infanzia, per gli anziani, congedi realmente condivisi, politiche salariali più eque e strumenti di monitoraggio nei fondi accessori che riducano le differenze contrastare le penalizzazioni indirette. La parità non si proclama si misura nei salari, nelle progressioni, negli incarichi, nei fondi accessori e nelle opportunità reali di carriera. La parità si garantisce anche destinando una quota non residuale delle risorse pubbliche al Bilancio di genere, valutando il diverso impatto delle decisioni di entrata e di spesa su uomini e donne.

La parità di genere deve collegarsi anche alla salute e sicurezza: i rischi non sono neutri, perché colpiscono in modo diverso corpi, percorsi, carichi di cura, esposizioni e condizioni organizzative. Adeguare i DVR significa anche leggere i rischi specifici che colpiscono le donne, includere molestie e violenze nei luoghi di lavoro e aprire nei contratti spazi di riconoscimento per patologie invalidanti prevalentemente femminili, come l'endometriosi. Non a caso, proprio questa mattina, nel corso del nostro Congresso, abbiamo dedicato a questo tema un panel specifico: un segnale importante della volontà di trasformare consapevolezza, ascolto e tutela in strumenti contrattuali concreti.

Dobbiamo avere la lungimiranza e il coraggio di aprire davvero ai giovani e alle donne. Ai giovani, in particolare, perché sarebbe un errore rassegnarsi all'idea che siano distanti per definizione dall'impegno collettivo, dalla partecipazione, dalla politica, dal sindacato. Non è così. Ogni volta che si apre uno spazio vero di coinvolgimento, ogni volta che si parla ai giovani con convinzione, serietà e credibilità, la loro attenzione si accende e la loro disponibilità alla partecipazione diviene evidente. Le nuove generazioni non chiedono solo un posto di lavoro: chiedono senso, coerenza, possibilità di crescita, equilibrio tra vita e lavoro, riconoscimento. Quando il pubblico non riesce più ad attrarle, non perde soltanto personale: perde futuro, competenze, energia democratica.

Dentro questo percorso c'è un investimento decisivo: la formazione. In una fase di trasformazioni rapide e profonde, non è un tema accessorio: è un dovere del datore di lavoro e un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Non garantire formazione adeguata significa produrre nuove disuguaglianze: tra chi può aggiornare competenze e chi resta indietro, tra amministrazioni forti e amministrazioni fragili, tra territori che investono e territori che arretrano.

Per questo dobbiamo presidiare la formazione in ogni luogo di lavoro, pretendere piani formativi, trasparenti e verificabili, e garantire pari opportunità di accesso. La formazione non serve solo a migliorare la qualità del lavoro e dei servizi: serve anche ad evitare nuove disuguaglianze tra chi può aggiornare competenze e prospettive e chi rischia di restare indietro.

Intelligenza artificiale e governo dell'innovazione

Un tema collegato anche alla formazione riguarda l'intelligenza artificiale. Un tema che appartiene già al nostro mondo e per il quale la UIL ha sempre dimostrato apertura perchè innovazione e modernizzazione sono parte anche della nostra azione sindacale. Proprio per questo affrontiamo l'IA con l'intento di governarla, regolarla e contrattarla.

L'intelligenza artificiale è già nei processi produttivi, nell'organizzazione del lavoro, nella gestione dei servizi, nella selezione del personale, nell'assegnazione dei compiti e nella valutazione delle performance. Non è più un tema del futuro: è presente.

L'argomento non è soltanto tecnologico: è organizzativo, sociale, giuridico e sindacale. Quando un algoritmo entra nella gestione del lavoro non si limita a elaborare dati: può incidere sui ritmi, sui carichi, sulla valutazione delle persone, sull'autonomia professionale e persino sulla qualità dell'occupazione. E allora servono trasparenza, controllo, garanzie e partecipazione sindacale.

Il confronto non può arrivare dopo, quando i sistemi sono già determinati e operativi. Deve intervenire prima: nella definizione degli obiettivi, dei criteri di funzionamento, dei dati utilizzati, delle responsabilità e degli effetti sull'organizzazione del lavoro. Perché dietro ogni algoritmo ci sono sempre scelte umane, economiche e organizzative. Dove c'è algoritmo deve esserci trasparenza e informazione; dove c'è dato devono esserci diritti e tutele.

La Pubblica Amministrazione può essere protagonista di questa transizione. L'intelligenza artificiale può potenziare i servizi, ridurre tempi, semplificare procedure e creare valore pubblico, ma solo se resta uno strumento di supporto alle persone, del lavoro e dei cittadini. Non può diventare un meccanismo opaco di sorveglianza, compressione dei diritti o riduzione del personale. L'obiettivo non deve essere sostituire lavoratrici e lavoratori, ma liberarli dalle attività ripetitive, qualificare le competenze, rafforzare i profili professionali e accompagnare il lavoro pubblico verso funzioni a maggiore valore aggiunto. L'introduzione dell'intelligenza artificiale nei settori pubblici è già oggetto di specifici articoli in questa tornata contrattuale. Su questo voglio ringraziare la Segreteria generale e, in particolare, Francesco Maria Gennaro e

Alessandro Fortuna, per il lavoro svolto insieme alle categorie del pubblico nella predisposizione di un canovaccio di articolato da portare ai tavoli della contrattazione.

L'intelligenza artificiale può migliorare i servizi, semplificare le procedure e creare valore pubblico, ma solo se resta al servizio delle persone, del lavoro e dei cittadini.

La sfida non è sostituire lavoratrici e lavoratori, ma qualificare il lavoro pubblico, rafforzare competenze e accompagnare le professionalità verso funzioni a maggiore valore aggiunto. E se l'innovazione produce efficienza e produttività, quei benefici devono essere redistribuiti: in salari, riduzione dei carichi, migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro, fino ad aprire una riflessione sulla riduzione dell'orario. Resta per noi un principio fermo: la tecnologia può migliorare processi, tempi e qualità dei servizi, ma non può sostituire responsabilità professionale, giudizio umano e dimensione relazionale del lavoro pubblico.

Anche la nuova UIL Funzione Pubblica ha scelto di misurarsi con questa sfida. Grazie al lavoro dell'ingegner Andrea DeSantis, abbiamo realizzato un'applicazione di intelligenza artificiale al servizio della nostra organizzazione, che sarà presentata nel corso di questo Congresso. Non uno strumento per sostituire il lavoro, ma per sostenerlo: per liberare tempo ed energie da dedicare meglio all'ascolto, alla tutela, alla contrattazione e alla conquista di nuovi diritti.

Nessuna professionalità invisibile

Dobbiamo poi seguire una linea nitida: nessuna professionalità invisibile. Vale nella sanità, nelle funzioni locali, nelle funzioni centrali, nel terzo settore e negli organi costituzionali, nei settori. La nuova UIL Funzione Pubblica deve tenere insieme tutte queste professionalità senza gerarchie di visibilità e senza rappresentazioni parziali.

Accanto alle amministrazioni pubbliche in senso stretto operano realtà che svolgono funzioni di interesse pubblico fondamentali: penso alle Camere di Commercio; alle aziende per l'edilizia residenziale pubblica che applicano il contratto Federcasa; agli enti e alle istituzioni che applicano il contratto Federculture; alle Fabbricerie negli istituti religiosi, al CONI, alla FIGC e alle altre realtà meno visibili che contribuiscono ogni giorno allo sviluppo economico, sociale e civile dei territori. A tutte queste realtà dobbiamo dedicare cura, attenzione e presenza sindacale, esattamente come alle grandi amministrazioni e ai comparti numericamente più rilevanti. Ma lo stesso vale anche dentro i contratti più grandi, dove esistono professionalità, profili e servizi che rischiano di restare ai margini perché meno numerosi, meno esposti o meno riconosciuti. Penso ai tecnici sanitari e agli amministrativi della sanità, come esempio. La nostra organizzazione non può misurare il valore della rappresentanza solo sulla base dei numeri. Ogni lavoratrice e ogni lavoratore deve sentire la stessa attenzione, lo stesso impegno e la stessa volontà di tutela. Anche questo è parte del nostro compito: non lasciare indietro nessuno.

UILFP

La nuova UIL Funzione Pubblica non può nascere soltanto come una cornice più grande. Deve essere un'organizzazione più forte, più dinamica, più giovane e più formata, più comunicativa. Per questo dobbiamo investire sul gruppo dirigente, sulla capacità di leggere il cambiamento, sulla qualità delle relazioni interne e su una formazione sindacale continua, capace di rafforzare competenze, consapevolezza, radicamento e senso di appartenenza. Su questo punto voglio ringraziare tutti i docenti e i componenti del Comitato Tecnico Scientifico della Scuola di Alta Formazione Domus Labor, coordinati dal nostro amico Giampiero Pizziconi, magistrato e consigliere della Corte dei Conti, per aver condiviso con noi un progetto ambizioso quanto necessario. (Nel corso del congresso dedicheremo loro un panel)

Conclusioni

Andare “oltre, nel pubblico, dove contano le persone” significa non limitarci a resistere, ma avere la forza di avanzare. Significa difendere un'idea di Paese più giusta, più coesa, più capace di riconoscere il valore delle persone e il senso profondo della funzione pubblica. Andare oltre significa anche guardare oltre i confini nazionali, verso un'Europa che sia spazio di pace, cooperazione, diritti e giustizia sociale, capace di mettere al centro il lavoro, la dignità delle persone e la coesione tra i popoli. Significa non limitarsi a descrivere il presente, ma saperlo oltrepassare con un pensiero libero e critico, come quello che appartiene alla nostra organizzazione. Significa saper guardare oltre ciò che c'è, per costruire ciò che ancora manca. Da oggi siamo una sola comunità sindacale, una sola responsabilità collettiva, una sola ambizione organizzativa e politica.

Da questo Congresso nasce un impegno che porteremo avanti con la forza delle idee, il coraggio delle battaglie e l'orgoglio della nostra storia. Perché il futuro non si attende: si organizza, si contratta, si conquista.

Con questo spirito comincia una storia nuova: la storia della UIL Funzione Pubblica.

E questa storia non la guarderemo accadere. La faremo vivere, ogni giorno, nei luoghi di lavoro, nelle vertenze, nei contratti, nelle comunità che rappresentiamo, nella nostra grande casa comune.

Buon Congresso a tutte e a tutti.