

**CDS**  
CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA  
LAVORATORI SAMMARINESI

**14°**  
CONGRESSO  
FPI  
FEDERAZIONE  
PUBBLICO  
IMPIEGO

**ASDICO** **CES** **CSI** **ESU**  
CENTRALE SINDACALE UNITARIA

**EUROPA E  
TRASFORMAZIONE  
DELLA PA**

La Pubblica Amministrazione e le  
grandi sfide del futuro

**INVITO**

**Giovedì 24 OTTOBRE 2024**  
Sala Riunioni "Due Archi" Fiorentino, San Marino

**RELAZIONE DEL SEGRETARIO USCENTE**  
*Daniele GATTI*

*Sala Riunioni "Due Archi" – Fiorentino – 24 Ottobre 2024*

## **Relazione del Segretario uscente - Daniele GATTI**

*14° Congresso della Federazione Pubblico Impiego  
24 ottobre 2024 – Sala Riunioni "Due Archi" - Fiorentino*

Carissimo Presidente.

Carissime Delegate, carissimi Delegati.

Gentilissimi Ospiti.

Grazie per la vostra presenza e partecipazione.

Ringrazio Marco Tura per aver accettato l'incarico di Presidente.

Ringrazio la Segreteria Politica e tutte le Federazioni,

Ringrazio il Segretario Generale CDLS Milena Frulli.

Con grande piacere rivolgo un caloroso saluto agli ospiti presenti:

- al Segretario di Stato per gli Affari Interni, la Funzione Pubblica, gli affari istituzionale, i Rapporti con le giunte di castello e la semplificazione normativa - Onorevole Andrea Belluzzi
- al Direttore della Funzione Pubblica – Avvocato Manuel Canti
- al Dirigente facente funzione dell'Ufficio Gestione Personale PA - Dottoressa Elena Crudi
- al Segretario della Federazione Unitaria Pubblico Impiego della CSdL - Antonio Bacciocchi
- alle funzionarie della Federazione Unitaria pubblico Impiego della CSdL – Cinzia Casali e Vanessa Caligari

Siamo qui oggi per analizzare, discutere e tracciare le linee guida che la Federazione dovrà percorrere nel prossimo triennio e, al termine dei lavori, per eleggere il massimo organo della **Federazione Pubblico Impiego CDLS** – il Direttivo di Federazione.

Per tracciare un nuovo percorso è necessario partire dall'analisi della situazione odierna e delle grandi sfide legate all'Accordo di Associazione Europeo che interesseranno il futuro della Pubblica Amministrazione e la inevitabile trasformazione della stessa.

Come detto, per la Pubblica Amministrazione una delle grandi sfide del futuro è l'avvicinamento di San Marino al contesto europeo collegato all'Accordo di Associazione all'Unione Europea e il confronto con le Pubbliche Amministrazioni di altri paesi.

Questo evento rappresenta un'opportunità unica per informatizzare, modernizzare e potenziare la nostra Pubblica Amministrazione.

**Relazione del Segretario uscente - Daniele GATTI**  
*14° Congresso della Federazione Pubblico Impiego*  
*24 ottobre 2024 – Sala Riunioni "Due Archi" - Fiorentino*

Va necessariamente **premess** che la Pubblica Amministrazione è un fulcro indispensabile che deve restare al centro dell'economia del Paese, è e deve restare un punto di riferimento anche occupazionale e per la gestione del welfare del nostro Paese.

Va anche doverosamente ricordato che il Governo passato ha posto in essere e realizzato molti interventi senza un convinto e approfondito confronto con le Organizzazioni Sindacali, ignorando le osservazioni e le oggettive criticità sollevate dal Sindacato. Tutto ciò nonostante che molte di queste concrete osservazioni fossero emerse dal costante confronto con gli operatori delle varie Unità Organizzative. Auspicio che questo deprecabile atteggiamento verso il Sindacato non si debba più ripetere.

Nel Programma di Governo per la **XXXI Legislatura**, nel punto che riguarda la Pubblica Amministrazione, è stato sottolineato che, nel contesto del processo di attuazione dell'Accordo di Associazione, la principale sfida dell'Amministrazione Pubblica sarà quella di una riorganizzazione funzionale tesa ad una maggiore efficienza nel confronto con le omologhe amministrazioni dei Paesi europei.

Nello stesso documento programmatico **il Governo** si impegna affinché attraverso la semplificazione normativa, la digitalizzazione e la sburocratizzazione dei processi, la Pubblica Amministrazione dovrà offrire ai cittadini ed alle imprese servizi più efficienti e maggiormente fruibili dagli utenti.

L'auspicio è che questi e altri cambiamenti, indispensabili per l'introduzione delle nuove tecnologie e digitalizzazione siano concertati, concordati e condivisi con le Organizzazioni Sindacali e con i dipendenti. Quest'ultimi attraverso percorsi di formazione e di crescita professionale possono portare anche le loro concrete esperienze per migliorare il servizio in cui operano.

L'Accordo di Associazione assicura anche la libera circolazione tra le parti associate e la cooperazione per lo scambio di informazioni tra autorità pubbliche.

Non si può ignorare quanto sta avvenendo a livello globale a seguito dello sviluppo di sistemi di Intelligenza Artificiale, con continue e rapide evoluzioni. Non entrando nel merito dei rischi e dei benefici di tali sistemi, riguardo ai quali la CDLS ha già dedicato un pomeriggio a tema lo scorso 17 settembre, il giusto potenziale può essere realizzato solo se accompagnato da un impegno costante verso la trasparenza e affidabilità dei dati oggetto delle successive elaborazioni. L'Intelligenza Artificiale elabora dati e fornisce risposte, quindi i dati devono essere costantemente aggiornati e verificati da **personale qualificato e adeguatamente formato.**

Riguardo alle tematiche collegate all'Intelligenza Artificiale, nell'ambito della mattinata abbiamo chiesto al dottor **Luca Villani** – esperto in questo ambito – di intervenire nel dibattito congressuale con un suo intervento nel quale si parlerà di Intelligenza Artificiale e le ricadute della stessa nell'ambito del mondo del lavoro e nella Pubblica Amministrazione.

**Relazione del Segretario uscente - Daniele GATTI**  
*14° Congresso della Federazione Pubblico Impiego*  
*24 ottobre 2024 – Sala Riunioni "Due Archi" - Fiorentino*

Questo processo di integrazione con nuovi sistemi di elaborazione implica problematiche fondamentali relative alla sicurezza dei dati, alla privacy degli utenti e all'etica professionale che rende prioritario così, ove possibile **formare il personale già in ruolo** a sviluppare e rafforzare le competenze necessarie a svolgere tutte le mansioni collegate alla digitalizzazione ed ai nuovi servizi che verranno offerti.

Ritengo sia necessario potenziare l'organizzazione della Pubblica Amministrazione e degli organismi di controllo e vigilanza sammarinesi, formare e rafforzare con nuove risorse professionali le strutture pubbliche, renderle competitive ed adeguate al contesto europeo; coordinare in modo allargato le attività svolte attraverso investimenti in risorse umane, formazione, digitalizzazione e riforme istituzionali. San Marino può prepararsi efficacemente a integrare il proprio sistema amministrativo con quello europeo, garantendo così servizi pubblici di alta qualità e contribuendo alla competitività del Paese sul contesto europeo ed internazionale.

E' inoltre essenziale costituire regolamenti e normative chiare con principi di trasparenza che garantiscano la sicurezza dei cittadini, attraverso un quadro normativo in grado di identificare e regolamentare i sistemi ad alto rischio e porre le basi per un utilizzo consapevole di alcuni strumenti innovati, come **l'Intelligenza Artificiale**.

Tendiamo ad aver paura delle novità e di tutto ciò che non conosciamo: la principale paura è quella di perdere il proprio posto di lavoro.

Non dobbiamo temere questa transizione epocale, ma dobbiamo anticiparla, governarla e approfondire rischi e vantaggi per regolamentare adeguatamente - come ho già detto - i sistemi di elaborazione dati ad alto rischio privacy e porre le basi per un utilizzo consapevole dell'Intelligenza Artificiale.

Mi torna alla mente quando ho cominciato a lavorare nella Pubblica Amministrazione, il lontano 1987, in quel periodo l'informatizzazione sembrava uno scoglio irraggiungibile, oggi nel 2024, parliamo di Intelligenza Artificiale: ho, abbiamo tutti, vissuto un cambiamento sempre più veloce e repentino, una trasformazione che dobbiamo accompagnare e governare.

Per garantire **efficacia** alla Pubblica Amministrazione è necessario fornire costantemente attrezzature adeguate e moderne, da aggiornare per tempo prima della inevitabile sostituzione a causa del loro stato di obsolescenza. Deve essere un impegno mantenere i software costantemente aggiornati e mantenuti, assicurarsi cioè che seguano le esigenze operative dell'ufficio e siano di aiuto e supporto alla professionalità del dipendente pubblico e di ausilio all'utenza.

Investire nella Pubblica Amministrazione è investire nel Paese, una Pubblica Amministrazione efficiente, efficace e snella può fare la differenza anche per i nuovi investitori che non devono incappare nelle maglie della burocrazia e devono trovare una Pubblica Amministrazione disponibile, attenta e oserei dire quasi "premurosa".

**Relazione del Segretario uscente - Daniele GATTI**  
*14° Congresso della Federazione Pubblico Impiego*  
*24 ottobre 2024 – Sala Riunioni "Due Archi" - Fiorentino*

Occorre che venga definito, in accordo con il Sindacato e con i vari soggetti interessati, un pluriennale ed articolato piano formativo, comprendente corsi di aggiornamento e formazione qualificata continua e costante derivante da una attività preparatoria condivisa per valorizzare la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici, offrire loro una opportunità di crescita personale e professionale.

Tra le criticità va anche evidenziata la mancanza di una lungimirante pianificazione, con conseguente trasmissione di competenze, che preveda il ricambio conseguente al turnover legato all'accesso alla pensione di molte centinaia di lavoratori e lavoratrici.

**Potenziare gli Uffici ed i Servizi pubblici significa soprattutto investire in risorse umane.**

Il sindacato, questo sindacato, la CDLS – Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi, ha investito nella mia formazione. Formazione durata 12 mesi, iniziata il 21 settembre 2022 presso il centro studi della CISL EMILIA ROMAGNA. Il corso, tra le esperienze e conoscenze trasmesse, mi ha portato anche a BRUXELLES per farmi conoscere i più importanti organismi sindacali a livello europeo e si è concluso il 13 settembre 2023 con l'esposizione della mia tesi finale.

Il mio percorso formativo nel "**Corso Lungo Dirigenti**" della CISL Emilia Romagna è stata anche l'occasione per un proficuo scambio di esperienze sindacali ed umane con tanti corsisti provenienti dai vari settori italiani. Nel corso delle sessioni abbiamo avuto la possibilità di interfacciarci con docenti, professionisti e dirigenti sindacali italiani.

Per questo sostengo decisamente che investire in formazione e risorse umane sia importante, la CDLS, che ringrazio sentitamente, ha investito in maniera convinta nella mia **formazione**.

Carissime Delegate, carissimi Delegati, gentili Ospiti.

In seguito alla riforma delle norme di disciplina per i dipendenti pubblici – (Legge 21 ottobre 2022 n.145) - abbiamo assistito da parte dei Dirigenti ad un sempre maggiore ricorso ai provvedimenti disciplinari, a volte comminati in maniera superficiale, non adeguatamente supportati da elementi certi ed oggettivi e in qualche caso derivanti da rilevanti problemi organizzativi e regolamentari delle singole unità organizzative e purtroppo anche originati da problemi relazionali personali all'interno degli Uffici/Servizi.

**Ritengo** doveroso prestare costantemente assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori - oggetto del provvedimento disciplinare – **sostengo** sia necessario rivedere alcuni aspetti (della legge del 2022) di quella legge apportando i correttivi necessari in base all'esperienza derivante dalle casistiche sinora presentatesi.

**Ritengo che prima di attivare un qualsivoglia provvedimento disciplinare si debba prevedere obbligatoriamente una interazione preventiva delle parti coinvolte con il Sindacato per analizzare quanto avvenuto.**

**Relazione del Segretario uscente - Daniele GATTI**  
*14° Congresso della Federazione Pubblico Impiego*  
*24 ottobre 2024 - Sala Riunioni "Due Archi" - Fiorentino*

Altro aspetto è la violenza sui luoghi di lavoro: violenza che può essere fisica o anche verbale, la denigrazione e la mancanza di considerazione con la conseguente emarginazione della lavoratrice o del lavoratore dalle dinamiche lavorative, sono forme di violenza a volte molto difficili da dimostrare, non è semplice per una lavoratrice o per un lavoratore fare una denuncia di **mobbing** o di **bossing**.

E' importante vigilare e tutelare sulle dinamiche e le criticità dei vari Uffici e Servizi sia riguardo al clima ed al benessere lavorativo e a disagi di qualsivoglia genere che avvengano sui luoghi di lavoro.

Ritengo necessario affermare una visione positiva del lavoro, dove la realizzazione e valorizzazione professionale e le relazioni tra colleghi siano al centro dell'azione sindacale, senza comunque trascurare o mettere in secondo piano gli obiettivi di efficienza ed efficacia dei servizi, tutto ciò in un clima lavorativo positivo e costruttivo.

Investire in tutto ciò non solo garantisce una gestione più competente e professionale dei servizi pubblici, ma contribuisce anche alla crescita complessiva del Paese.

Carissime delegate e carissimi Delegati, gentilissimi Ospiti,

**Rimarco**, come ho già fatto nell'articolo congiunto con le altre Federazioni Sindacali e pubblicato sui media nazionali, l'importanza dell'accordo siglato tra le Organizzazioni Sindacali e la Direzione della Funzione Pubblica riguardante la definizione delle procedure di nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (**RLS**) nel Settore Pubblico Allargato, come punto di partenza per una maggiore consapevolezza sulla sicurezza nei luoghi di lavoro: **"Questo accordo rappresenta un passo avanti decisivo per garantire alle lavoratrici e ai lavoratori del Settore Pubblico Allargato condizioni di lavoro più sicure e adeguate. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza svolge un ruolo cruciale nell'assicurare che la voce dei dipendenti e delle dipendenti venga ascoltata e che le normative sulla sicurezza vengano rispettate. La sicurezza sul lavoro non è mai un traguardo, ma un processo continuo, e questo accordo ne è una conferma"**.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS - viene eletto da tutti i lavoratori dipendenti del Settore Pubblico Allargato per verificare e contribuire alla definizione delle migliori condizioni di lavoro possibili in termini di salute e sicurezza. Esso collabora nella valutazione dei rischi e controlla la reale esecuzione delle misure preventive e degli interventi migliorativi.

A partire dal 29 ottobre prossimo si avvierà la serie di assemblee per eleggere i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella Pubblica Amministrazione, in seguito le persone delegate riceveranno una formazione adeguata. Vi invitiamo a partecipare convintamente a questa serie di assemblee.

Delegate, Delegati, gentili ospiti.

Si assiste ad un costante diminuzione del personale che afferisce all'Azienda Autonoma di Stato per i Servizi Pubblici, A.A.S.S., e all'Azienda Autonoma di Stato per i Lavori Pubblici, A.A.S.L.P.: non viene sempre effettuato il turnover dei dipendenti che accedono alla pensione oppure aderiscono ad interpelli interni o alla Mobilità Volontaria. Questo negativo trend comporta la perdita di professionalità ed esperienze che - negli anni passati - hanno contribuito ad arricchire le professionalità delle Aziende Pubbliche.

**Ritengo urgente ed indispensabile** arrivare in tempi brevi alla firma degli Accordi Sindacali di Secondo Livello per gli Autisti ATI e per i lavoratori del Settore Igiene Urbana: questi accordi sono necessari per evitare l'esternalizzazione completa dei servizi e una conseguente ulteriore riduzione del personale addetto.

Sono molte le attività da fare in tempi rapidi!

**E' urgente** intervenire nel servizio reti acqua gas e fognature, che necessita anche di una nuova regolamentazione degli orari di lavoro e della reperibilità.

**E' necessaria** più trasparenza negli interpelli interni con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali.

**Ritengo urgente** rivedere l'indennità di funzione ove prevista e adeguarla per i profili non ancora percepenti - ciò con riferimento ai profili tecnici di alta responsabilità afferenti alle aziende pubbliche, dove sia richiesta una responsabilità per la progettazione e per lo sviluppo di progetti, riguardo ai quali - in alcuni profili di ruolo - è richiesta anche l'abilitazione professionale alla mansione.

Carissime delegate e carissimi delegati, gentili Ospiti.

Poste San Marino S.p.A. era un fiore all'occhiello della Pubblica Amministrazione, poi le scelte politiche dei Governi passati hanno portato prima alla sua esternalizzazione in Ente e successivamente alla trasformazione in S.p.A..

Ho lavorato presso le Poste dal lontano 1987 fino a fine marzo 2014, all'epoca in ordine di importanza avevano la precedenza i servizi da prestare al cittadino e la consegna giornaliera della corrispondenza. Con mio grande rammarico oggi devo purtroppo constatare che l'attenzione alle esigenze del cittadino sembrano messe in secondo piano, sorpassate dal primario interesse di raggiungere un sempre più consistente utile di bilancio. Una domanda sorge spontanea, un servizio pubblico può essere governato con un approccio di questo tipo? Oggi si parla di Poste e un domani questi criteri potrebbero essere applicati ad altri servizi, come sanità e scuola!!

Come ho già detto, Poste San Marino spa in passato era un fiore all'occhiello della Pubblica Amministrazione, oggi è stata trasformata con l'accondiscendenza della politica in una società di servizi che, però, di servizi postali offre ormai ben poco.

**Relazione del Segretario uscente - Daniele GATTI**  
*14° Congresso della Federazione Pubblico Impiego*  
*24 ottobre 2024 - Sala Riunioni "Due Archi" - Fiorentino*

Le decisioni deprecabili ed inspiegabili dei passati Direttori, dirigenti pubblici, hanno portato Poste SpA a staccarsi progressivamente dal rapporto con Poste Italiane Spa – che forniva innumerevoli servizi anche in territorio sammarinese. Oggi perseguendo questa discutibile autonomia, molti di questi servizi non sono più usufruibili in Repubblica: è stata una scelta giusta quella fatta??

Malgrado le continue e ripetute sollecitazioni del sindacato per la definizione di uno specifico contratto di lavoro per i dipendenti di Poste San Marino S.p.A., continua a permanere la situazione occupazionale ibrida, in quanto parte dei dipendenti attualmente in servizio sono personale distaccato dalla Pubblica Amministrazione, che quindi è regolamentato con il contratto dei pubblici dipendenti, mentre una sempre più crescente parte di dipendenti è assoggettato ad un contratto di diritto privato improprio scelto unilateralmente negli anni passati dai vertici di Poste S.p.A.

E' deprecabile che a lavoratori e lavoratrici che operano nello stesso ambiente lavorativo, con le stesse mansioni, siano applicati due trattamenti normativi, retributivi e legislativi diversi; inoltre tutte le nuove assunzioni sono assoggettate al contratto di tipo privato che non è stato mai concordato con il Sindacato.

Ulteriore elemento di criticità che riguarda il contesto Poste S.p.A. consiste nella pressoché totale mancanza di opportunità di carriera interna per il dipendente pubblico che è abbandonato a se stesso!

Carissime Delegate, carissimi Delegati

L'Istituto per la Sicurezza Sociale deve garantire servizi sanitari di alta qualità, la carenza di medici è una delle problematiche principali che emerge in tutti i dibattiti pubblici, ma nella realtà anche gli operatori sanitari e socio-sanitari sono in numero non sempre adeguato alle effettive necessità. Questa carenza è spesso dovuta sia alla difficoltà di reperire personale specializzato che alla necessità di formarne di nuovo.

Le ben note lentezze burocratiche ed amministrative rallentano i conferimenti di personale per la copertura dei posti vacanti e, non di meno, delle sostituzioni, generando un sovraccarico di lavoro con turni di lavoro estenuanti e il conseguente crescente malcontento tra il personale sanitario e socio-sanitario.

A causa delle anzidette criticità burocratiche – con un iter lento e macchinoso - spesso molte professionalità, come OSS e infermieri, vengono intercettate e assunte presso strutture private oppure fuori territorio, tutto ciò grazie a procedure di assunzione più snelle e veloci.

Con la prossima trattativa di rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro del Pubblico Impiego, **ritengo che sia ormai necessario** intervenire con un approccio contrattuale più mirato agli aspetti del settore prevedendo e predisponendo specifiche

**Relazione del Segretario uscente - Daniele GATTI**  
*14° Congresso della Federazione Pubblico Impiego*  
*24 ottobre 2024 - Sala Riunioni "Due Archi" - Fiorentino*

appendici e/o allegati contrattuali, riformando le normative in maniera che non penalizzino gli aspetti professionali e previdenziali dei professionisti coinvolti. Un caso - tra i tanti - da affrontare con urgenza riguarda gli Autisti Soccorritori, che oggi operano all'interno dei servizi sanitari e socio sanitari, ma in base all'Atto Organizzativo dell'ISS sono considerati Profili di Ruolo Tecnici.

Sono ben consapevole che l'Atto Organizzativo ISS sia necessario per la definizione delle responsabilità delle diverse unità; a seguito del confronto con la Segreteria di Stato Sanità e con il Comitato Esecutivo ISS e della comparazione tra lo stato di fatto esistente ed i PDR previsti, abbiamo rilevato che in alcuni casi le posizioni realmente ricoperte sono maggiori dei PDR previsti oppure non corrispondono alle mansioni realmente svolte. A seguito di ciò nel corso della trattativa si è convenuto di conformare i PDR al personale in ruolo.

Va sottolineata l'importanza dell'Allegato specifico sui Profili di Ruolo che istituisce e modifica alcuni Profili di Ruolo tra questi l'Infermiere Strumentista, prima della sua modifica risultava solo strumentista, con questa modifica si garantisce una futura mobilità all'interno della struttura ISS come infermiere.

**Rivendico** l'importanza di avviare celermente il corso formativo per OSS all'interno della nostra struttura ospedaliera per garantire il ricambio al personale oggi sottodimensionato.

Carissime Delegate, carissimi Delegati.

E' doveroso affrontare in questa mia relazione anche gli aspetti che riguardano il sistema scolastico sammarinese.

Va rivisto il fabbisogno del personale docente, in particolare per quanto riguarda gli insegnanti di sostegno che al momento sono, nella quasi totalità, precari. Il numero di ragazzi con difficoltà cognitive e relazionali sta purtroppo aumentando in modo esponenziale e quindi servono sempre più insegnanti di sostegno che abbiano la possibilità di lavorare con serenità per trasmettere ai ragazzi a loro affidati stabilità e continuità.

**Ritengo** prioritario riaprire il tavolo con il Governo per risolvere il problema del precariato, al fine di individuare le regole di assunzione degli insegnanti con l'obiettivo di ridurre al minimo fisiologico il precariato stesso.

**Rilevo** anche che un solo - ripeto un solo - Profilo di Ruolo di Psicologo non sia sufficiente per tutta la scuola e che sia indispensabile implementare il fabbisogno per continuare a garantire un servizio dimostratosi essenziale ed efficace, tanto più tenendo conto dei crescenti disagi che emergono nelle giovani generazioni. Appare sin troppo evidente che un solo psicologo non è sufficiente a garantire la presenza in tutti gli ordini e plessi scolastici.

Per quanto riguarda il personale **non docente**, Bidelli e Bidelli-Cuochi, con le norme attualmente in vigore, è garantita la copertura del fabbisogno. Il problema che viene riscontrato è come viene impiegato tale personale durante il periodo estivo.

**Ritengo** doveroso aprire un confronto con la DGPF – Direzione Generale della Funzione Pubblica - per giungere ad un regolamento applicativo che metta le esigenze delle scuole avanti a quelle di altri comparti (musei e monumenti). E' infatti a quei comparti che vengono indirizzati i bidelli e i bidelli cuochi durante l'estate, lasciandone un numero esiguo ad affrontare le manutenzioni e pulizie straordinarie che si svolgono durante il periodo estivo e lasciando sempre meno personale per i centri estivi.

Inoltre spesso al personale non docente sono assegnati compiti e incarichi che vanno ben aldilà di quanto previsto dai Profili di Ruolo ricoperti, va sottolineato che la retribuzione di questi lavoratori e lavoratrici non è adeguata alle responsabilità loro attribuite, vanno quindi subito rivisti i Profili Di Ruolo di inquadramento e le relative retribuzioni.

E' auspicabile che venga aperto al più presto un confronto per quanto attiene i coordinatori di plesso, il personale distaccato ai centri di documentazione a alle vice dirigenze e alla figura del coordinatore pedagogico.

Carissime Delegate, carissimi Delegati.

In questi ultimi anni si sono rinnovati i contratti di quasi tutti i settori – compreso quello del Pubblico Impiego – che però ha recuperato solo in parte la dinamica inflazionistica, provocando di fatto una riduzione del potere di acquisto di lavoratori e lavoratrici.

La sfida del futuro rinnovo del Contratto Collettivo Lavoro del Pubblico Impiego, come già avvenuto per il contratto dell'industria appena sottoscritto, sarà ottenere aumenti correlati all'inflazione programmata per il periodo di vigenza contrattuale e il recupero del differenziale tra l'inflazione rilevata e gli aumenti ottenuti negli anni passati.

Una priorità sarà anche correggere quelle parti che hanno creato difficoltà applicative; andranno differenziate e previste, tramite appositi allegati, normative distinte per il personale sanitario e socio-sanitario, così come per il Corpo della Polizia Civile e l'Istituto Musicale Sammarinese.

E' ormai indispensabile rivedere e riparametrare l'indennità di perdita moneta.

**Ritengo** sia opportuno che i provvedimenti, ricorsi e delibere ordinariamente indirizzate alla Commissione per il Lavoro, ma rivolte all'ambito del Pubblico Impiego, debbano da subito divenire di competenza della Commissione Pubblico Impiego, anche a seguito della sua istituzione con il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro del Pubblico Impiego.

**Relazione del Segretario uscente - Daniele GATTI**  
*14° Congresso della Federazione Pubblico Impiego*  
*24 ottobre 2024 - Sala Riunioni "Due Archi" - Fiorentino*

Ritengo che la Pubblica Amministrazione debba rivedere le modalità di riassegnazione del personale con sopraggiunta inabilità alla mansione, promuovendo la riconversione professionale dei soprannumerari perché la ben nota gestione attuale di indirizzare questi lavoratori verso gli istituti culturali, crea seri problemi di gestione del personale.

Voglio riepilogare gli impegni futuri che, come ho già detto, sono: nominare gli RLS, definire il Piano Generale delle Assunzioni, Piano Generale delle Assunzioni (fabbisogno) triennale, e la gestione della successiva mobilità interna con più chiarezza e trasparenza.

Sarà necessario quanto prima definire le declaratorie per tutti i profili di ruolo della Pubblica Amministrazione e concludere la parte dell'accordo per il personale impiegatizio del Tribunale con riferimento ai Profili di Ruolo di ASGIUDSP e UFFGIUD.

Portare a termine tutti gli impegni assunti con gli iscritti che si sono rivolti alla FPI CDLS.

Per quanto attiene al Corpo della POLIZIA CIVILE si rileva la cronica carenza di personale; inoltre si rileva la mancata integrazione di nuovo personale in organico, pur essendoci una graduatoria di persone disponibili derivante da un bando di concorso espletato alcuni mesi or sono.

Gentilissimo Segretario di Stato ,

Gentilissimo Direttore della Funzione Pubblica,

Colgo l'occasione per sottoporre alla Vostra attenzione una problematica sentita e importante tra le persone disoccupate o inoccupate e in cerca di lavoro.

Mi riferisco al Provvedimento di Rifiuto in caso di offerta di una posizione lavorativa ad un inoccupato o inoccupata. Tale provvedimento di rifiuto ha delle ricadute che comportano una serie di gravi conseguenze sia economiche che normative a carico delle persone coinvolte.

Vengono varate Leggi e Decreti per aiutare economicamente con sussidi le fasce deboli, inoccupati e disoccupati, o non sufficientemente occupati senza valutare che la ricaduta del provvedimento di rifiuto nega o toglie il diritto al sussidio.

Nella realtà pratica della sua applicazione il Provvedimento di Rifiuto colpisce maggiormente le fasce deboli come i lavoratori in mobilità o in disoccupazione per inabilità alla mansione, persone con invalidità o disabilità, monogenitorialità e con figli piccoli a carico e in questo caso la maggior parte sono donne, persone seguite dai servizi sociali o addirittura igiene mentale.

L'aspetto ancor più preoccupante è che queste situazioni si presentano prevalentemente nelle proposte di lavoro rivolte al pubblico impiego.

**Relazione del Segretario uscente - Daniele GATTI**  
*14° Congresso della Federazione Pubblico Impiego*  
*24 ottobre 2024 - Sala Riunioni "Due Archi" - Fiorentino*

Con quanto detto sinora non intendo proporre di eliminare il Provvedimento di Rifiuto, ma di regolamentarlo in modo diverso, valutando con attenzione, caso per caso, la reale motivazione che porta la persona disoccupata a non accettare la proposta di lavoro, se da un lato è vero che il lavoro è molto importante, dall'altro lato è altrettanto importante la salute e la famiglia.

Una regolamentazione che faccia chiarezza, introducendo una valutazione specifica, caso per caso, è necessaria anche per tutelare l'operatore pubblico perché suo malgrado deve applicare in maniera pedissequa il regolamento, non potendo oggi assolutamente agire in maniera più ragionata e soggettiva.

E' anche giunto il momento di modificare la regolamentazione attualmente applicata per l'iscrizione alle liste di avviamento al lavoro: le regole applicate fanno riferimento ad un regolamento decaduto perché è stata abrogata la legge di riferimento; nonostante ciò viene attualmente applicata perché il software Labor è progettato in base alle vecchie norme.

Va sottolineato che le graduatorie ad oggi in uso non prevedono tutti i titoli di studio che attualmente le scuole offrono.

Vanno riattivate le graduatorie speciali rivolte al pubblico impiego, per iscrivere le persone con un alto tasso di invalidità, un tempo denominate anche "articolo 5".

La CDLS si rende disponibile da subito per un confronto in merito ad un nuovo regolamento.

Mi avvio alla conclusione.

La mia esperienza presso le Politiche Attive del Lavoro mi ha portato ad essere sempre molto attento ai bisogni dei giovani. Attraverso colloqui di orientamento al lavoro rivolti ad individuare personale idoneo alle nuove professionalità richieste anche nella pubblica amministrazione.

L'università di San Marino offre molte possibilità ai nostri figli attivando corsi di Laurea professionalizzanti per il nuovo mondo del lavoro.

Quest'anno la CDLS ha accolto per il tirocinio universitario una studentessa frequentante il corso di laurea in Comunicazione e Digital media, si tratta di un corso altamente formativo e rivolto alle nuove professionalità, che prepara gli studenti ad un uso consapevole dei software, anche basati sull'intelligenza artificiale, e delle nuove tecniche di comunicazione.

Riguardo alle tematiche collegate al tirocinio, abbiamo chiesto alla studentessa **Mary Ann Gatti** di intervenire.

**Relazione del Segretario uscente - Daniele GATTI**  
*14° Congresso della Federazione Pubblico Impiego*  
*24 ottobre 2024 - Sala Riunioni "Due Archi" - Fiorentino*

Prima di concludere permettetemi di ringraziare Milena e Gianluigi che sono stati di supporto alla Federazione;

Jerome e Michela che hanno lavorato al mio fianco e mi hanno sostenuto.

Non vorrei però dimenticare chi li ha preceduti, cioè Cesare che mi ha trasmesso parte della sua grande esperienza.

Un ringraziamento va ad Antonio, Cinzia e Vanessa, i colleghi della Fupi CSDL con i quali lo scambio è continuo e con i quali abbiamo condivisione degli obiettivi da raggiungere.

Concludo dicendo a questa assise che partecipare a trattative, anche complesse, non è certamente facile, avere la responsabilità di contrattare le migliori condizioni economiche e normative per i lavoratori e le lavoratrici ci investe di una grande responsabilità; affiancare ed aiutare le persone che, in misura sempre maggiore, si rivolgono alla nostra Federazione è una attività impegnativa ma anche stimolante.

In tutto questo ci aiutano e ci accompagnano la storia ed i solidi principi che ci ha insegnato la CDLS: non svendere mai i nostri principi e la nostra etica sindacale, la capacità di ascolto, la fiducia ed il rispetto delle persone è tra questi principi irrinunciabili!

Voglio sottolineare, anche se dovrebbe essere un principio acquisito, l'importanza di essere uniti sotto la bandiera della CDLS, una organizzazione seria e democratica come la nostra ha indubbiamente tantissimi nemici e antagonisti esterni che tentano giornalmente di indebolirla e contrastarla. La CDLS è la nostra bandiera da difendere dinanzi a tutto e a tutti!

E' inaccettabile - sotto tutti i punti di vista - che per miseri interessi personali ed ambizioni malate ci siano persone che pensano di incrinare l'autorevolezza e la forza della CDLS.

Io credo ed ho piena fiducia nel nostro Segretario Generale Milena Frulli, abbiamo bisogno di continuità e di autorevolezza per distinguerci e rendere la CDLS qualcosa di unico.

Grazie a tutti, grazie Milena, grazie alla CDLS.