

# Bilancio Sociale

---

2020

---

CISL FP Nazionale



# Bilancio sociale

2020

---





Alla memoria di Claudia Sorgato, nostra amica e delegata RSU che ci ha lasciato il 9 febbraio 2019, mentre si recava a Roma per partecipare ad una manifestazione sindacale. Affrontava i problemi con entusiasmo e coraggio, mitigando le situazioni più difficili e mettendosi sempre al servizio degli altri. Personificazione perfetta dell'animo del sindacalista: era incapace di arrendersi alle difficoltà della vita.

**Ciao Claudia!**



## CISL FP NAZIONALE



**Gruppo di lavoro Bilancio Sociale:** Guido Bachetti, Silvia Candida, Alessandro Chierchia, Marika Di Biase, Daniele Marini, Massimiliano Marzoli, Gianni Pompei, Paola Rama, Marco Maria Samoggia, Roberto Torelli, Marco Viviani, Isabella Zomparelli

**Concept grafico:** Tabloid società cooperativa

**Fotografie:** ©Maurizio Riccardi



# indice

|  |         |
|--|---------|
| Introduzione                                     | » p. 6  |
| nota metodologica                                | » p. 8  |
| <b>I - Informazioni generali sull'ente</b>       | » p. 9  |
| <b>II - Struttura, governo e amministrazione</b> | » p. 21 |
| <b>III - Le persone della Cisl FP</b>            | » p. 33 |
| <b>IV - Attività e obiettivi</b>                 | » p. 47 |
| <b>V - Situazione economico-finanziaria</b>      | » p. 87 |
| <b>VI - Ulteriori informazioni</b>               | » p. 91 |



# Introduzione

---

Cara lettrice, caro lettore,

il presente lavoro costituisce l'insieme delle attività svolte dalla Federazione nazionale nell'anno 2020, al fine di rendere conto ai nostri stakeholder – in primo luogo agli iscritti e alle lavoratrici e ai lavoratori dei servizi pubblici del nostro Paese – dell'utilizzo e della distribuzione delle risorse umane, economiche e strumentali atte a sostenere l'attività quotidiana della Cisl Fp Nazionale.

Essendo il secondo Bilancio Sociale della nostra organizzazione, i valori qui di seguito riportati permetteranno ai lettori non solo di avere contezza del dato associativo, di come la nostra attività si traduce in servizi agli iscritti o della situazione eco-



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

nomico-finanziaria della Federazione, ma anche di effettuare una comparazione tra annualità diverse col fine di comprendere il percorso che la federazione sta portando avanti e i punti di forza e debolezza della nostra azione; soprattutto, l'obiettivo del documento è quello di elaborare un percorso che permetta di aderire con consapevolezza e fiducia al nostro progetto sindacale e alla grande comunità della Cisl: un'organizzazione che nel 2020 ha compiuto 70 anni di storia, rappresentando, anche nei momenti più difficili della nostra storia nazionale, i sogni e le speranze di milioni di donne e uomini che vivono solo del proprio salario.

Mai avremmo pensato, poco più di un anno fa, di

➔ Per saperne di più: [www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)

dover affrontare le sfide che il 2020 ci ha posto dinanzi ai nostri occhi. Mai, nei giorni in cui si parlava di una “sconosciuta polmonite virale” che aveva colpito poche decine di persone a Wuhan, avremmo creduto che un focolaio originatosi in un mercato ittico avrebbe, per la prima volta nella storia, messo in discussione l’ordine economico-finanziario globale. Stimava il WTO nel 2020 un crollo del commercio internazionale del 30% e la messa in discussione delle catene internazionali del valore, con l’emersione di fenomeni semplicemente impensabili, nell’epoca della globalizzazione, come il ritorno ad una visione neo-protezionistica in economia; l’estensione del concetto di “sicurezza e tutela dell’interesse nazionale” a settori tradizionalmente regolati dal mercato come la filiera di produzione dei prodotti medicali e dei dispositivi di protezione individuali; infine, l’implementazione emergenziale dello smartworking nei settori del lavoro pubblico e privato. In Italia, prima dell’emergenza sanitaria, questa modalità di lavoro riguardava circa 570.000 lavoratrici e lavoratori, il 20% in più dell’anno precedente. Nel 2020, nel momento di massima emergenza, hanno lavorato da remoto 6,5 milioni di persone. Un cambiamento

organizzativo straordinario trainato dai cambiamenti normativi e che, in parte, resterà strutturale.

In questo contesto, le “prime linee” che sono state chiamate a rispondere all’emergenza sanitaria e ad arginare la diffusione di una malattia sconosciuta, sono state, in primo luogo, le lavoratrici, i lavoratori e i professionisti del sistema sanitario, socio-sanitario e socio-assistenziale pubblico e privato del nostro Paese – donne e uomini che hanno pagato il prezzo più grande – e, con loro, i lavoratori e le lavoratrici della PA che hanno garantito la sicurezza nelle nostre strade e nelle città, la legalità fiscale, previdenziale e lavoristica, la gestione degli strumenti di sostegno al reddito e dei sussidi alle imprese, l’erogazione di servizi essenziali per il funzionamento del sistema economico del nostro Paese. Il sistema pubblico nel suo complesso è stato messo in seria difficoltà, mostrando da un lato la grande capacità di organizzazione, resilienza e disponibilità diffusa delle lavoratrici e dei lavoratori, dall’altro le carenze strutturali di una Pa che ha bisogno di un grande piano industriale per rispondere alle esigenze di un’economia avanzata come quella italiana. In questo contesto, la nostra organizzazione sindacale è stata chiamata ad una rapida rior-

ganizzazione dei processi informativi, ad una messa in discussione integrale dei tradizionali strumenti di assistenza e tutela, alla necessità di essere tempestiva nel cogliere le problematiche che emergevano nell’evoluzione della crisi pandemica e di tradurre tali necessità al legislatore. Diceva il compianto Presidente Aldo Moro, con parole che sembrano parlare ancora oggi alle nostre coscienze, che “se fosse possibile dire saltiamo questo tempo e andiamo direttamente a domani, credo che tutti accetteremmo di farlo. Ma non è possibile. Oggi dobbiamo vivere, oggi è la nostra responsabilità. Si tratta di essere coraggiosi e fiduciosi al tempo stesso. Si tratta di vivere il tempo che ci è dato vivere con tutte le sue difficoltà”.

Il mio invito per voi lettrici e lettori è che, dalle prossime pagine, riusciate a rintracciare quanto la nostra organizzazione, con tutte le difficoltà del caso, abbia colto la sfida che il tempo che stiamo vivendo ha posto dinanzi a tutti noi e alle nostre vite.

**MAURIZIO PETRICCIOLI**  
SEGRETARIO GENERALE CISL FP



# nota metodologica

---

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



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

La redazione del Bilancio Sociale non è prevista da alcun obbligo normativo ma costituisce una precisa scelta della Segreteria Nazionale della Cisl FP improntata al desiderio di consentire, sia ai propri iscritti che agli altri portatori di interessi, di prendere consapevolezza del percorso di tutela svolto dal sindacato e del conseguente impatto sociale, in piena trasparenza informativa.

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

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



## **Informazioni generali sull'ente**



# 1 Identità e missione

## 1.1. Riferimenti valoriali

La Cisl Funzione Pubblica, appartenente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresenta ogni giorno a livello nazionale oltre 261.170 iscritti: donne e uomini che lavorano nella Pubblica Amministrazione e nel mondo dei servizi pubblici e privati. Rappresenta, in particolare, i dipendenti della sanità e dell'assistenza pubblica e privata, dei Ministeri e degli organi dello Stato; dei Comuni, delle Province, delle Città Metropolitane e Regioni; degli Enti Pubblici non Economici; delle Agenzie e del Terzo Settore.



261

mila  
ISCRITTI CISL FP

# I valori della Cisl FP

**La Cisl FP è federata alla Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori, un'organizzazione che riunisce 4 milioni e mezzo di iscritti e si riconosce nei principi di libertà, giustizia, partecipazione, responsabilità, autonomia, fedeltà ai valori del cattolicesimo democratico e del riformismo laico, da sempre alla base dei 70 anni di storia della Cisl.**

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

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

gibilità dei contratti collettivi firmati dalle organizzazioni sindacali.

La Cisl FP è impegnata oggi in un grande cambiamento organizzativo, di concerto con l'indirizzo licenziato dal Consiglio Generale Confederale durante i lavori del XVIII Congresso Cisl, al fine di costruire il "sindacato di prossimità", cioè quell'organizzazione che vuole essere autorità sindacale sin dai luoghi di lavoro, valorizzando il ruolo e l'impegno di migliaia di delegati e rappresentanti sindacali di base. Per la Cisl FP rimane centrale l'attività di contrattazione nazionale e decentrata per rilanciare un modello di sindacato che sia responsabile, partecipativo, popolare e che risponda alla sfida della competitività, della modernizzazione dei servizi pubblici e dello sviluppo economico nell'era del mercato globale.



autonomia  
*persona*

responsabilità sociale  
diversità *democrazia interna*  
*partecipazione*

mutualità  
**LEALTÀ**

**lavoro**

pluralismo  
**DIGNITÀ**

*contrattazione*

**RISPETTO**

trasparenza **SOLIDARIETÀ**  
buona amministrazione

**LEGALITÀ**



## 1.2. Il codice etico

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

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

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

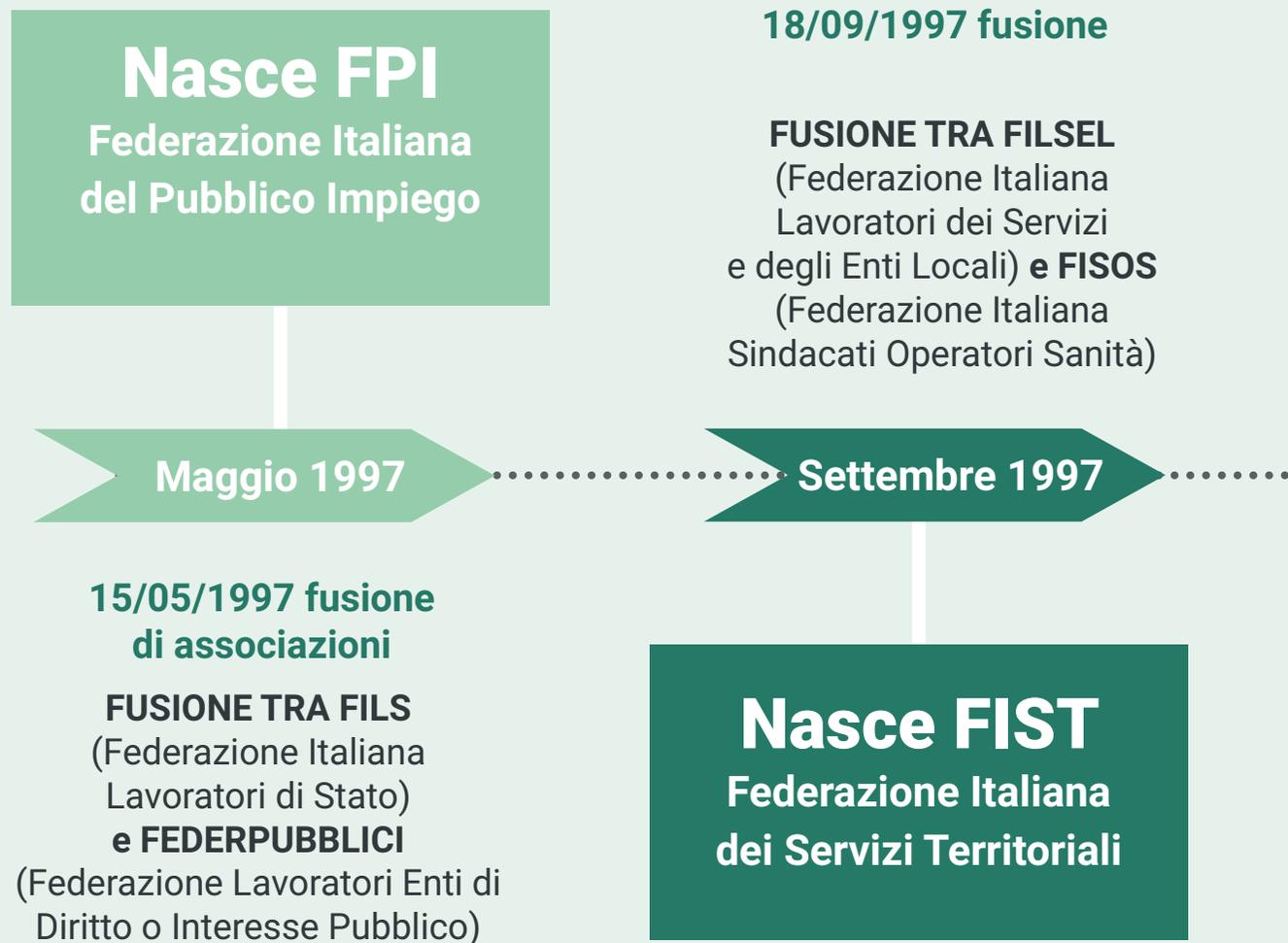
*[...] È impegnata a realizzare le condizioni di uno sviluppo economico che permetta lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, familiari e sociali.*

↗ Inquadra il QR code per leggere la versione completa



## 2 La nostra storia

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



## Nasce CISL FPS

Federazione Lavoratori  
Pubblici e dei Servizi

Luglio 2000

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

23/05/2013

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

Maggio 2013



# IL SINDACATO NUOVO

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

Le parole chiave  
del Congresso  
straordinario 2017

## Autonomia

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

## Contrattazione

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

## Partecipazione

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

## Innovazione

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



## Formazione

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

## Collaborazione

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

## Appartenenza

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

## Trasparenza

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

## Prossimità

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

## Persona

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



# A tu per tu con Rino Tarelli

di Guido Bachetti



**S**indacalista e giornalista, Rino Tarelli è Presidente del Fondo Antiusura e Sovraindebitamento, dell'Adiconsum, istituito dal Mef. Già Presidente della Covic, dal 1982 al 1989 ricopre l'incarico di Consigliere di Amministrazione di UNIRE e ISMEA; dal 1990 al 2008 è Consigliere della EPSU (European Federation of Public Service Unions) a Bruxelles; dal 1993 al 2008 ricopre diversi incarichi dirigenziali nell'ambito della CISL. È stato Commissario Straordinario dell'Ipost – Ente pubblico Previdenziale e primo Segretario Generale della CISL Funzione Pubblica.

**Rino Tarelli, grazie di aver voluto nuovamente partecipare, con questo tuo contributo, al bilancio sociale della Cisl Fp. Puoi raccontarci com'è nata la tua passione per il sindacato e quando hai maturato la scelta di aderire alla Cisl?**

Io provenivo da un'amministrazione nella quale gli inquadramenti erano fermi al 1936,

molti lavoratori restavano nell'avventiziato anche per 15 anni. Eravamo immobili in un mondo, come l'Italia del dopoguerra, che correva veloce. Parlo per la mia esperienza: all'epoca le difficoltà erano quelle di poterci anche solo riunire in un luogo, di avere una sede sindacale e veder riconosciuto il diritto ad un contratto. Prima della legge 70/1975 che segnò una riforma profonda e moderna nel rapporto di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, e fu fortemente voluta dalla Cisl, tenacemente perseguita dalla Federpubblici – Cisl, non c'erano contratti, ma solo decreti che escludevano i lavoratori dalla partecipazione. In questo contesto maturò in noi l'esigenza di organizzarci: il primo problema è stato di ragionare a quale sindacato aderire. Assieme ai colleghi sceglidemmo di aderire unitariamente alla Federpubblici della Cisl per non disperderci in altre organizzazioni sindacali. Io non avevo nessuna esperienza di sindacato ma avevo partecipato alle prime riunioni. Un fat-

to curioso è che questi incontri, in principio, avvenivano in parrocchia, perché all'epoca dovevamo vedercela anche con le resistenze e le indisponibilità della dirigenza a farci riunire. Grazie alla disponibilità del parroco, organizzammo questi incontri nella parrocchia di Santa Dorotea e la scelta del luogo ci fece attribuire il soprannome di "dorotei"!

**E cosa determinarono i primi incontri, anche e soprattutto all'interno dell'amministrazione?**

Noi andavamo lì per riunirci e l'amministrazione mandava i dirigenti a controllare chi fossero i presenti. C'era un clima di grande timidezza anche solo a prender parola, con il rischio di avere ripercussioni sul luogo di lavoro. Immagina che io ero appena tornato dalla Svizzera dove avevo lavorato nella grande Industria chimico/farmaceutica Sandoz di Basilea, tornato in Italia mi ero arrangiato a fare il venditore porta a porta e lavoravo anche

per una ditta di traslochi. Ero l'ultimo arrivato: nell'amministrazione entrai come operaio comune e non avevo neppure un contratto. All'epoca il Segretario organizzativo della Federpubblici di Roma ci spiegò che avremmo dovuto organizzare il comitato promotore ma nessuno aveva il coraggio di mettersi in gioco e c'era il rischio che tutto il progetto naufragasse. Io, davanti al silenzio dei colleghi, alzai il braccio, un gesto che diede coraggio anche ad altri di intervenire. Successivamente l'organizzazione sindacale scelse me come referente aziendale e io rimasi sbigottito perché non mi sentivo in grado. Iniziai a frequentare la federazione, portando ai miei referenti le problematiche dell'ente. Organizzammo anche le prime mobilitazioni in presenza delle autorità. Scegliere di mostrarci con striscioni e bandiere nel 1969, in maniera rispettosa ma convinta delle nostre posizioni, era già un modo per rivendicare che vi fosse una posizione chiara tra i lavoratori. Dopo due anni di trattative ottenemmo il primo contratto aziendale e ciò costituì un fatto storico e un cambiamento di paradigma nel rapporto tra ente e lavoratori.

**Insomma, fu in questo momento che capisti l'importanza di stare nel sindacato...**

Sì, fu questa esperienza ad avvicinarmi al sindacato. Marcello Ponzi e soprattutto Franco Marini, rispettivamente Segretario generale e Segretario aggiunto, erano i grandi riferimenti in una federazione sindacale che è sempre stata molto coesa e all'avanguardia nelle relazioni sindacali. Poi fui chiamato a dare una mano al segretario organizzativo della federazione di Roma. Dopo 4 anni di gavetta, cominciando da zero e non prima di aver studiato al campo scuola della Cisl in Val Badia, ho cominciato a fare il sindacalista a tempo pieno. In Cisl ho imparato ad entrare all'interno dei problemi, a fare qualcosa di utile per le persone che rappresentiamo in una modalità che io già conoscevo perché provenivo dall'Azione Cattolica e la mia cultura di riferimento era la stessa. In Cisl ho avuto la continua sollecitazione a guardare ai problemi non in termini individuali ma in maniera collettiva. Divenire segretario territoriale, essere vicino alle prime linee avendo al contempo un incarico politico, è stata per me una straordinaria palestra di vita ed un'esperienza professionale incredibilmente stimolante.

**Il sindacato, negli ultimi anni, è stato investito da notevoli cambiamenti e, certamente, le organizzazioni di oggi si trovano**

**a rispondere a nuovi bisogni del mondo del lavoro pubblico. Cosa è cambiato rispetto al passato, secondo te?**

Certamente oggi viviamo in un'epoca diversa ma certi valori non sono cambiati. Partiamo da un fatto: il sindacato nasce come momento di aggregazione e partecipazione tra le persone. In quegli anni il problema principale era capire come poter maturare insieme, come potevamo metterci d'accordo per difenderci, in uno spazio molto frammentato com'era la PA di quei tempi. Non esisteva il concetto di "funzione pubblica" e ogni amministrazione era un mondo a sé stante. I lavoratori, così divisi, erano deboli perché l'impianto operativo era ovunque adottato e replicato in forma burocratica e completamente "statica". La spinta della Riforma introdotta dalla Legge 70/1975 iniziava a rimodellare l'organizzazione del lavoro in base al tipo di "prodotto" che ogni singola amministrazione è chiamata ad assicurare alla propria utenza e quindi rendeva necessaria la crescita professionale dei dipendenti e conseguentemente la scelta sulla organizzazione del lavoro.

Il sindacato nella PA ha assunto forza e credibilità quando siamo riusciti a farci rispettare dalle nostre controparti, rompendo la diffidenza fortissima del mondo del lavoro

privato che vedeva il pubblico come “ventre molle” del Paese. Il sindacato nasce dall’aggregazione e dalla capacità di difendere i colleghi e di rappresentare un’alternativa reale alle ingiustizie quotidiane. Solo giocando questo ruolo, luogo di lavoro per luogo di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori scelgono con convinzione di aderire al sindacato perché nell’adesione vedono anche uno scopo. Il problema fondamentale resta per il sindacato, ieri come oggi, il rapporto con i lavoratori, la capacità di essere sempre dalla loro parte anche quando non si è in grado di dare risposte immediate ai bisogni che emergono. La capacità di guidare la sua crescita professionale perché oggi come ieri i diritti si devono basare sulla capacità di assicurare i doveri, soltanto così i diritti sono forti e esigibili.

Oggi nel sindacato sono cambiati gli strumenti, i mezzi, il linguaggio, ma non è venuta meno la necessità di tramandare i valori, di fare scuola, di costruire un progetto e una strategia di ampio respiro, cosa che oggi vedo fare molto bene nella Funzione Pubblica - Cisl e che rappresenta un esempio “da scuola” per tutta l’organizzazione.

**Qual era il modello sindacale dell’epoca?  
In cosa si qualificava la risposta della Cisl?**

Nel pubblico impiego, prima di noi, era fortissimo l’autonomismo, i sindacati “padronali” che erano molto deboli con le controparti. Di noi, come Cisl, ci dicevano invece che rappresentavamo una “splendida anomalia”. Avevamo riferimenti valoriali ma non politici, come avveniva in altre formazioni sindacali. Noi dialogavamo con tutti, tramandavamo i valori della dottrina sociale della Chiesa, certo, ma il sindacato per noi era prima di tutto autonomia. Noi facevamo parte della Cisl di Pastore e di Donat-Cattin e non rispondevamo ad altro che ai nostri obiettivi. La nostra indipendenza era un valore e un fatto di grande modernità, portando avanti un modello nuovo: ragionare sugli obiettivi col fine di raggiungerli cercando la conciliazione e i punti di mediazione possibili, per costruire risposte passo dopo passo sul miglioramento dei servizi legato da un lato allo sviluppo professionale dei dipendenti e dall’altro dalla crescita della Organizzazione del lavoro. Con questo modello abbiamo ottenuto straordinari risultati nel settore pubblico, si pensi come esempio il ruolo storico che giocò la Cisl nella riforma dell’INPS e quanto ne ha giovato tutto il sistema Paese. Oggi questo modello, prettamente cislino, è preso da esempio il tutto il mondo sindacale.

**Come te lo immagini il sindacato del futuro?**

Immagino un sindacato che faccia sempre e prima di tutto contrattazione. Poi, col cambiare del tempo storico, può certamente cambiare il modo di comunicare e di chiedere la partecipazione degli associati, ma non può cambiare l’obiettivo costituente: il sindacato si occupa di allargare i diritti, di migliorare la qualità della vita delle persone, la qualità dei servizi determinando un reale avanzamento sociale. Senza sindacato nei luoghi di lavoro - io me lo ricordo perché vengo da quel tempo storico - le persone venivano perfino umiliate, oltre che non valorizzate. Oggi non si può fare a meno del sindacato ma servono organizzazioni che abbiano un progetto, una visione, la comprensione del tempo storico in cui si vive e la capacità di essere flessibili nell’organizzazione del lavoro della federazione. Serve poi capacità di comunicare obiettivi e risultati ma, soprattutto, di saper ascoltare i bisogni della gente. L’ascolto è fondamentale per definire e condividere gli obiettivi. È questo che porta le persone ad associarsi ancora oggi.



# **Struttura, governo e amministrazione**

# 1 La struttura organizzativa

CISL FP

## 1.1. Gli Organi statutari

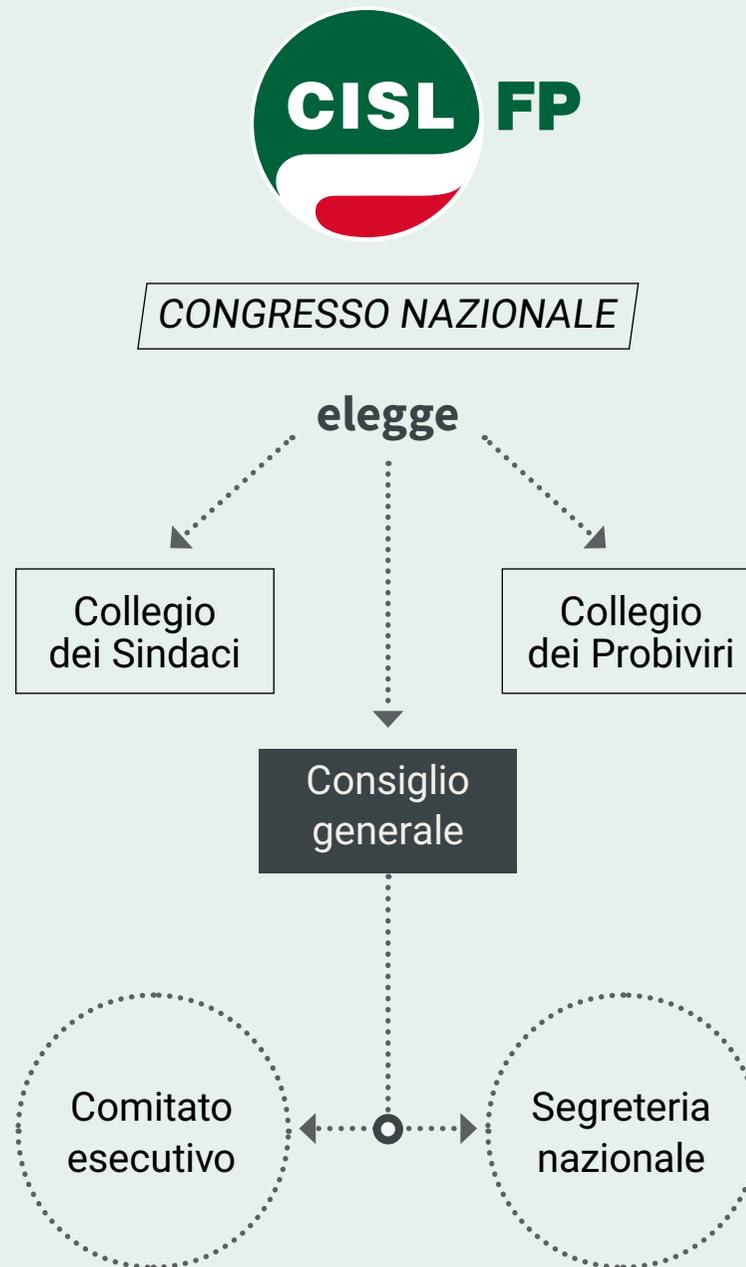
### CONGRESSO NAZIONALE

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

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

### CONSIGLIO GENERALE

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





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

Stephanie Winston

## COMITATO ESECUTIVO

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

## SEGRETERIA NAZIONALE

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

## COLLEGIO DEI SINDACI

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

## COLLEGIO DEI PROBIVIRI

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

## 1.2. La Segreteria Nazionale

La Segreteria Nazionale è attualmente composta dal Segretario Generale e da 3 Segretari Nazionali



**MAURIZIO  
PETRICCIOLI**

 **Segretario Generale  
Nazionale**

### **Biografia**

Nato a Pontremoli il 25 /09/1962.

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

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

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

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

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



## Deleghe

RAPPRESENTANZA GENERALE

RIFORME DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PROCESSI DI INNOVAZIONE  
DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

POLITICHE ECONOMICHE E DI BILANCIO  
PER IL PUBBLICO IMPIEGO

POLITICHE DELLA FORMAZIONE SINDACALE

COORDINAMENTO DEL DIPARTIMENTO  
COMUNICAZIONE

POLITICHE DELLE RISORSE UMANE

POLITICHE COMPARTIMENTALI  
E CONTRATTUALI DELLE FUNZIONI LOCALI

POLITICHE CONTRATTUALI  
DEGLI ENTI PRIVATIZZATI

RIFORME ISTITUZIONALI;  
RIFORME ISTITUZIONALI DELLE AUTONOMIE  
E DEGLI ENTI LOCALI



**FRANCO  
BERARDI**

 **Segretario Nazionale**



## Biografia

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

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

## Deleghe

POLITICHE CONTRATTUALI  
DEL TERZO SETTORE  
E DEL SETTORE SOCIO SANITARIO

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

PROSELITISMO E TESSERAMENTO

STATUTO E REGOLAMENTO

POLITICHE ORGANIZZATIVE  
(assetto strutture e gruppi dirigenti)

UFFICIO ISPETTIVO (in corresponsabilità  
con il dipartimento amministrativo)

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

POLITICHE INTERNAZIONALI:  
COMITATI AZIENDALI EUROPEI (CAE)

DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI  
PUBBLICI ESSENZIALI

## Biografia

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

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



**MARIANNA  
FERRUZZI**

 **Segretaria Nazionale**

## Deleghe

POLITICHE COMPARTIMENTALI  
E CONTRATTUALI DELLA SANITÀ  
PUBBLICA

POLITICHE CONTRATTUALI  
DELLA SANITÀ PRIVATA

RAPPRESENTANZA  
PRESSO L'ISTITUTO NAZIONALE  
ASSISTENZA SOCIALE

POLITICHE DELL'INCLUSIONE  
E DELLE PARI OPPORTUNITÀ



**ANGELO  
MARINELLI**

 **Segretario Nazionale**



## Biografia

È stato coordinatore del Dipartimento Democrazia economica, Economia sociale, Fisco e Previdenza, della Cisl nazionale (2006 – 2017). Con questo incarico, negli anni, ha preso parte attivamente ai tavoli di confronto con il Governo sulle riforme del sistema previdenziale e fiscale. Si è a lungo occupato di previdenza complementare, di democrazia economica e sistemi di partecipazione e, ancora prima, sempre per la Cisl nazionale, ha seguito la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali e le politiche settoriali e contrattuali dei trasporti e del turismo. È stato presidente del Fondo pensione negoziale Artifond e membro del Consiglio di Amministrazione del Forum per la finanza sostenibile. Dal 2000 al 2002, in CISL ha ricoperto l'incarico di Responsabile dei settori operativi e negoziali dei trasporti, del commercio e del turismo. Dal 2003 al 2006 è stato Responsabile delle politiche previdenziali della Confederazione, successivamente, coordinatore del Dipartimento di Democrazia economica e assistente politico del Segretario generale Aggiunto della Cisl (2006 - 2008). È stato, inoltre, componente designato dalla CISL nella Commissione di studio sull'analisi del bilancio pubblico, istituita dal MEF. Il Consiglio Generale, al V Congresso straordinario della Cisl FP, lo ha eletto nella Segreteria Nazionale della Cisl FP.

## Deleghe

POLITICHE COMPARTIMENTALI  
E CONTRATTUALI DELLE FUNZIONI  
CENTRALI

POLITICHE AMMINISTRATIVE  
E FINANZIARIE DELLA FEDERAZIONE

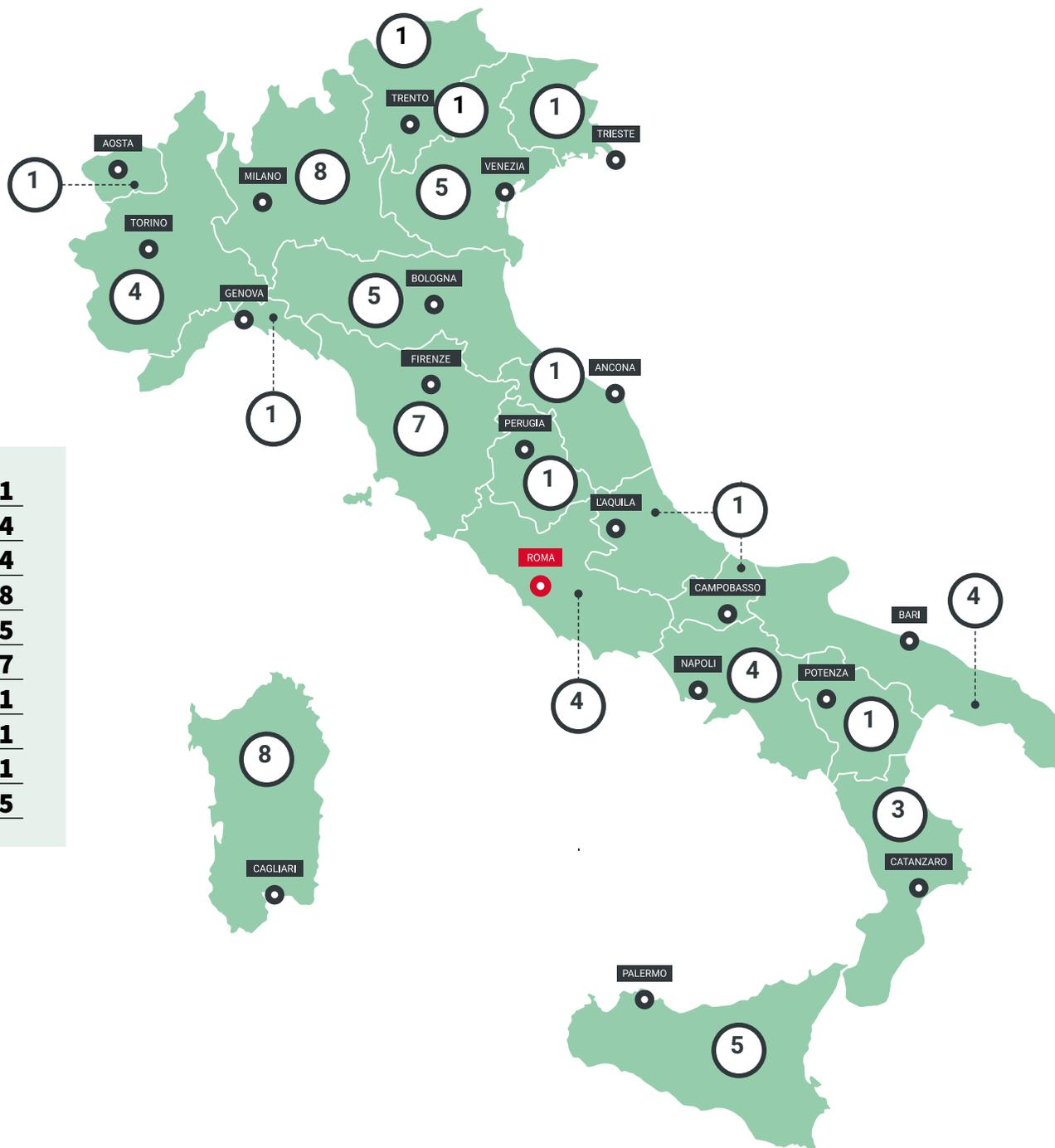
POLITICHE PER LA DIRIGENZA  
PUBBLICA

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

COORDINAMENTO  
DELLE ATTIVITÀ DI STAFF

### 1.3. Le FP Regionali

#### RETE TERRITORIALE



|                  |          |               |          |
|------------------|----------|---------------|----------|
| ABRUZZO MOLISE   | <b>1</b> | MARCHE        | <b>1</b> |
| ALTO ADIGE       | <b>1</b> | PIEMONTE      | <b>4</b> |
| BASILICATA       | <b>1</b> | PUGLIA        | <b>4</b> |
| CALABRIA         | <b>3</b> | SARDEGNA      | <b>8</b> |
| CAMPANIA         | <b>4</b> | SICILIA       | <b>5</b> |
| EMILIA ROMAGNA   | <b>5</b> | TOSCANA       | <b>7</b> |
| FRIULI V. GIULIA | <b>1</b> | TRENTINO      | <b>1</b> |
| LAZIO            | <b>4</b> | UMBRIA        | <b>1</b> |
| LIGURIA          | <b>1</b> | VALLE D'AOSTA | <b>1</b> |
| LOMBARDIA        | <b>8</b> | VENETO        | <b>5</b> |

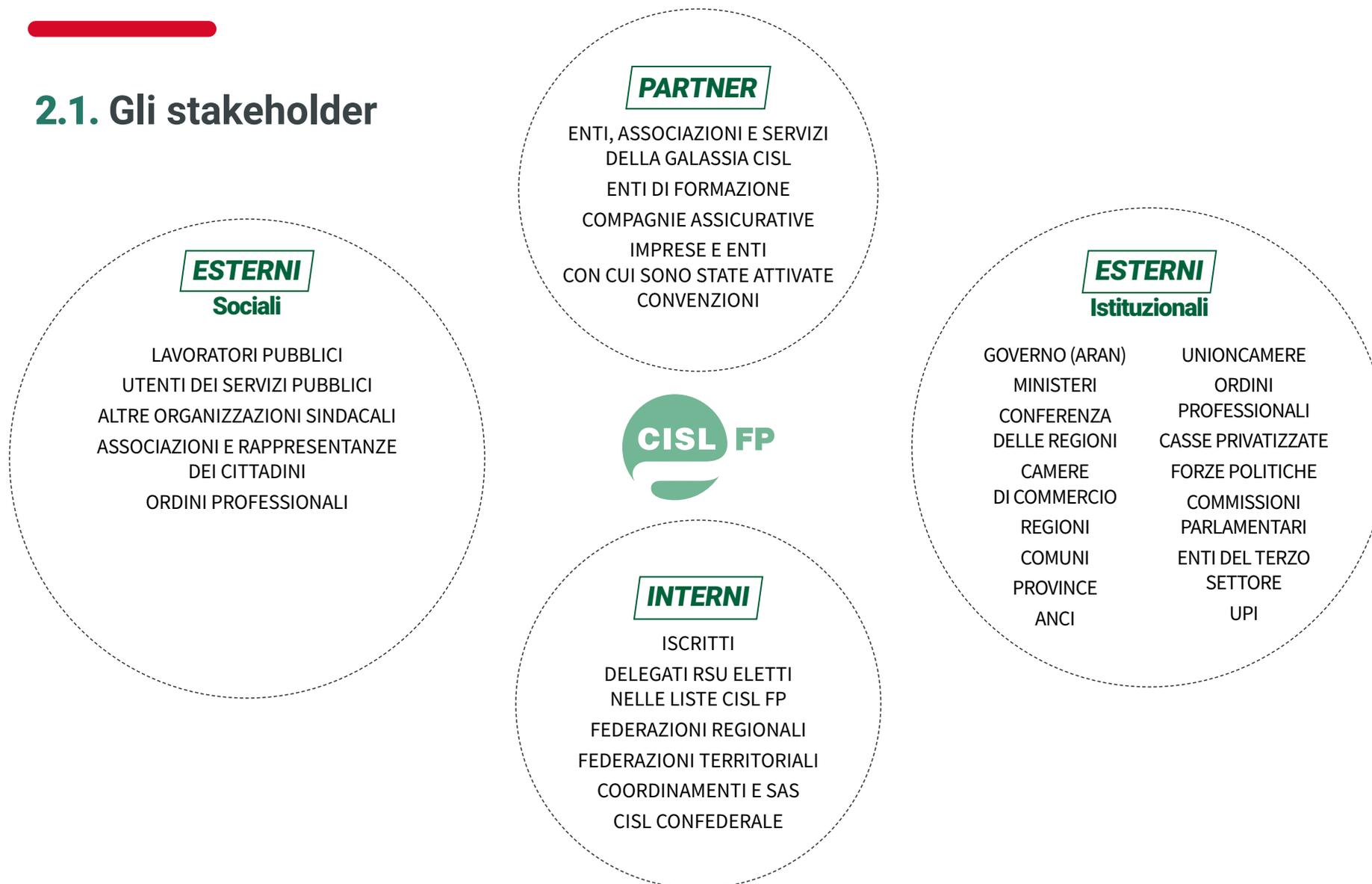


**66**

**Federazioni**  
SUL TERRITORIO

## 2 Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder

### 2.1. Gli stakeholder



## 2.2. Canali di ascolto e dialogo

### Responsabili regionali, territoriali, delegati Rsu

#### COME

- ▶ Riunioni in presenza presso la sede centrale o nei territori
- ▶ Gruppi dedicati sui social (Facebook, WhatsApp, Telegram)
- ▶ Mailing list
- ▶ Videoconferenze e webinar
- ▶ Newsletter mensili

#### COSA

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

### Iscritti e lavoratori pubblici

#### COME

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

#### COSA

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

### Confederazione

#### COME

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

#### COSA

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

### Interlocutori datoriali e istituzionali

#### COME

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

#### COSA

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





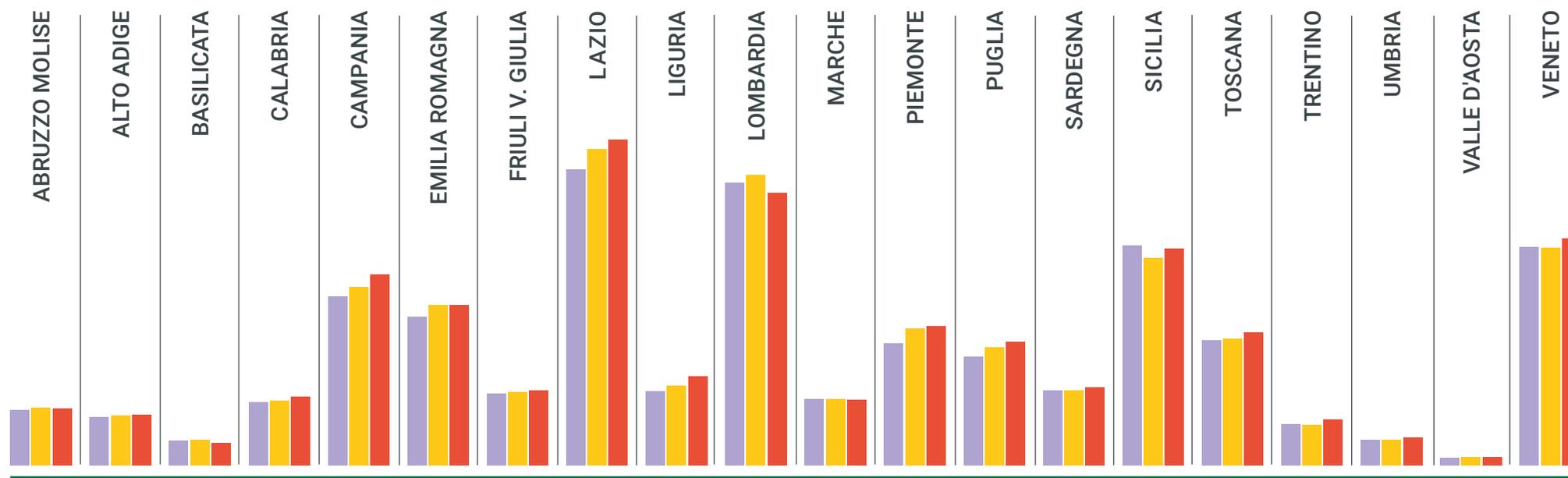
# Le persone della Cisl FP

# 1 Le persone della Cisl FP

## 1.1. Gli iscritti



| ABRUZZO MOLISE |       | BASILICATA |       | CAMPANIA       |        | FRIULI V. GIULIA |        | LIGURIA   |        |
|----------------|-------|------------|-------|----------------|--------|------------------|--------|-----------|--------|
| 2018           | 6.096 | 2018       | 2.752 | 2018           | 18.560 | 2018             | 7.850  | 2018      | 8.131  |
| 2019           | 6.305 | 2019       | 2.764 | 2019           | 19.637 | 2019             | 8.066  | 2019      | 8.713  |
| 2020           | 6.287 | 2020       | 2.446 | 2020           | 20.989 | 2020             | 8.189  | 2020      | 9.740  |
| ALTO ADIGE     |       | CALABRIA   |       | EMILIA ROMAGNA |        | LAZIO            |        | LOMBARDIA |        |
| 2018           | 5.334 | 2018       | 6.970 | 2018           | 16.340 | 2018             | 32.551 | 2018      | 31.111 |
| 2019           | 5.471 | 2019       | 7.143 | 2019           | 17.634 | 2019             | 34.746 | 2019      | 31.919 |
| 2020           | 5.544 | 2020       | 7.569 | 2020           | 17.624 | 2020             | 35.846 | 2020      | 29.957 |


**MARCHE**

2018 7.286

2019 7.304

2020 7.206

**PUGLIA**

2018 11.924

2019 12.945

2020 13.606

**SICILIA**

2018 24.159

2019 22.775

2020 23.798

**TRENINO**

2018 4.525

2019 4.480

2020 5.000

**VALLE D'AOSTA**

2018 858

2019 885

2020 894

**PIEMONTE**

2018 13.382

2019 15.017

2020 15.273

**SARDEGNA**

2018 8.209

2019 8.249

2020 8.597

**TOSCANA**

2018 13.724

2019 13.891

2020 14.619

**UMBRIA**

2018 2.760

2019 2.801

2020 3.040

**VENETO**

2018 23.978

2019 23.883

2020 24.947

20  
19

**254.628**

ISCRITTI

LEGENDA

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

### 1.2. Genere (2019)



**63%**

160.273  
DONNE

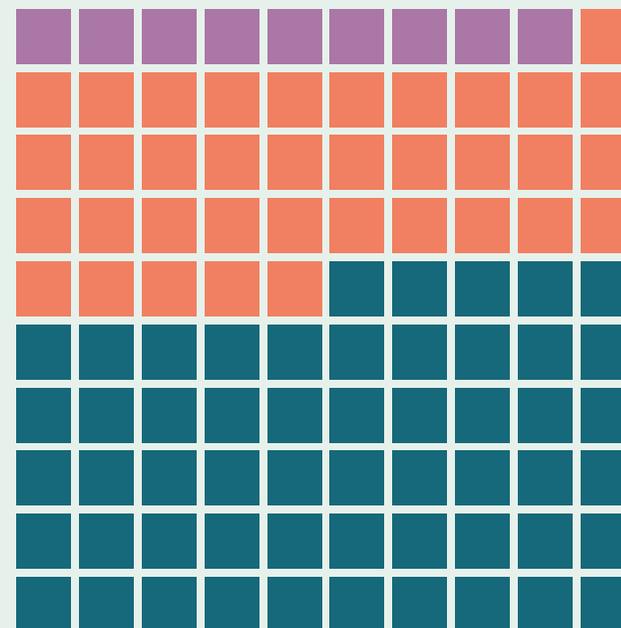


**37%**

94.355  
UOMINI



### 1.3. Fascia di età (2019)



- 9%** 22.833
- 36%** 92.444
- 55%** 139.351

20  
20

**261.170**

ISCRITTI

LEGENDA

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

**1.4. Genere (2020)**



**64%**

167.113  
DONNE

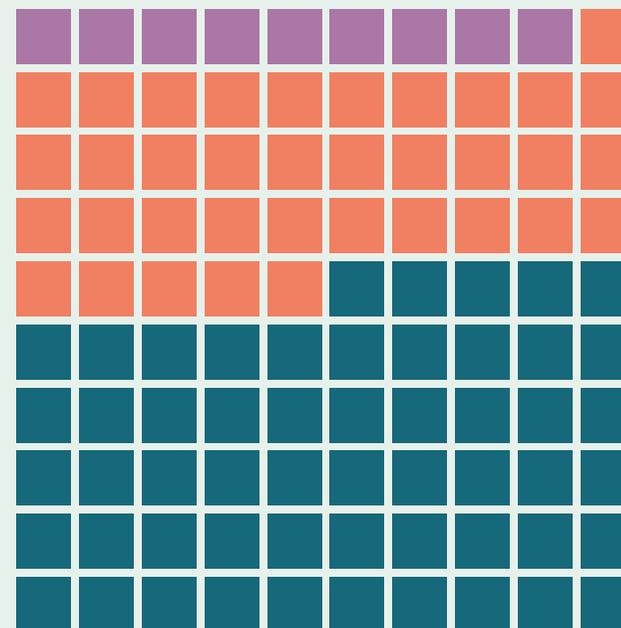


**36%**

94.057  
UOMINI



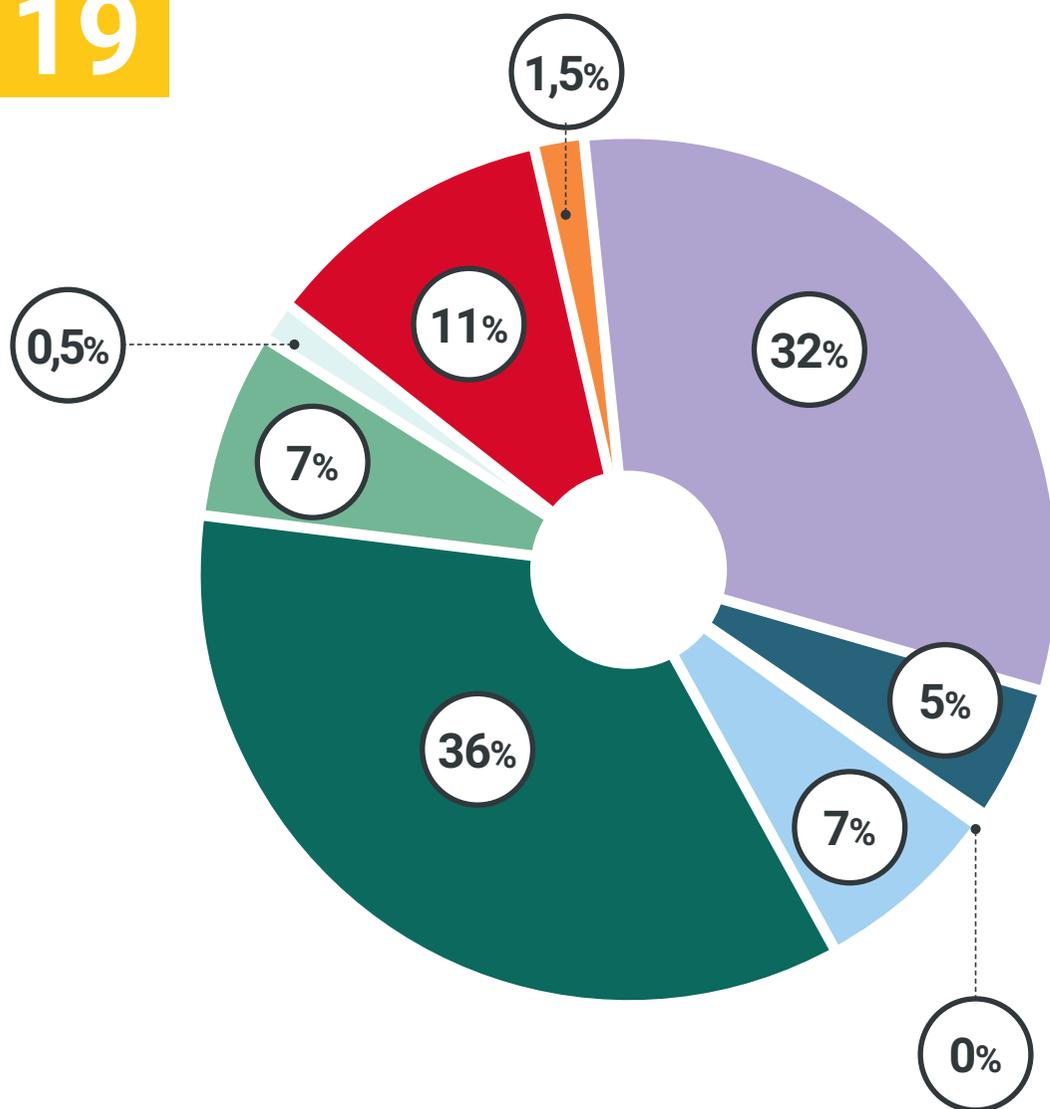
**1.5. Fascia di età (2020)**



- 9%**      23.267
- 36%**      94.016
- 55%**      143.887

20  
19

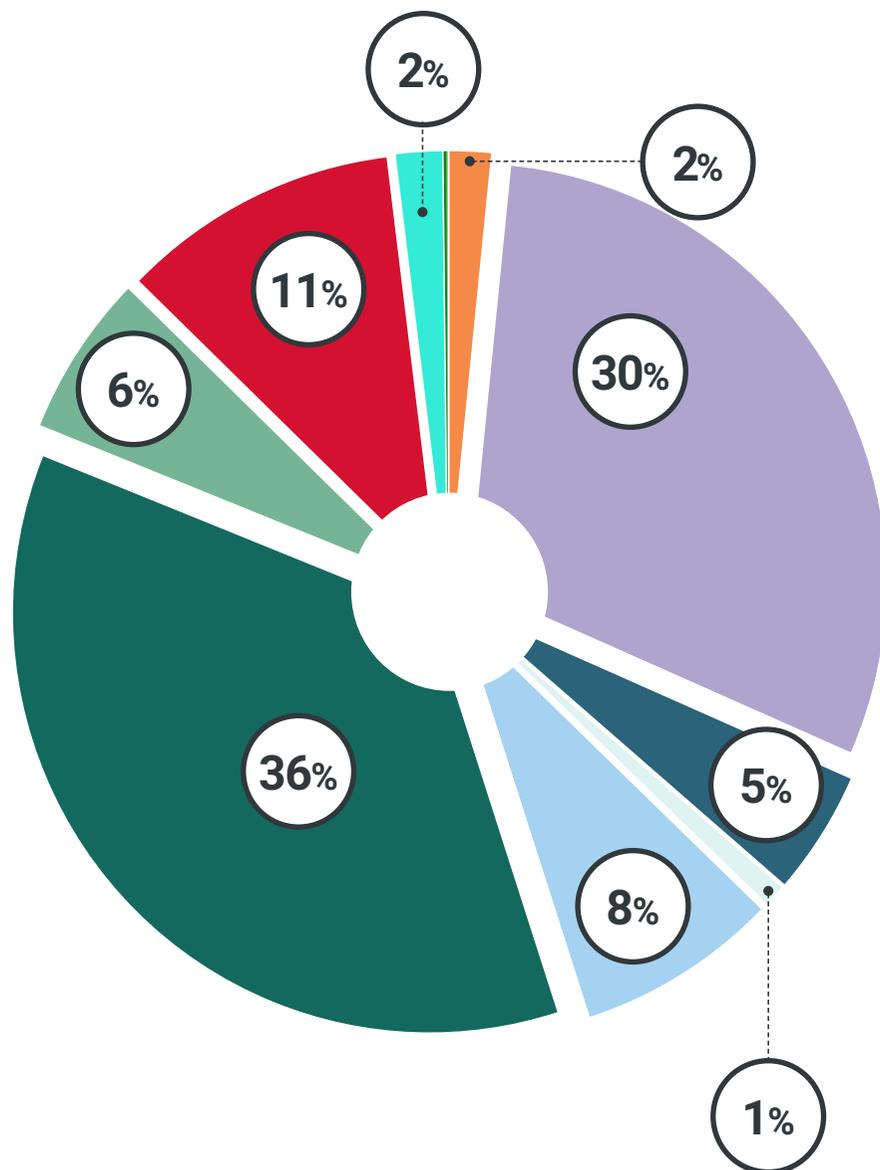
## 1.6. Suddivisione per comparto (2019)



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

20  
20

### 1.7. Suddivisione per comparto (2020)



|                             |        |
|-----------------------------|--------|
| AGENZIE FISCALI             | 4.152  |
| AUTONOMIE LOCALI            | 78.382 |
| E.P.N.E                     | 12.409 |
| F.P.                        | 2.150  |
| P.C.M.                      | 156    |
| SANITÀ PRIVATA              | 20.356 |
| SANITÀ PUBBLICA             | 94.174 |
| STATO                       | 16.222 |
| TERZO SETTORE               | 28.088 |
| ALTO ADIGE • INTERCOMPARTO  | 4.633  |
| ALTO ADIGE • CASE DI RIPOSO | 296    |
| ALTO ADIGE • CROCE BIANCA   | 58     |
| ALTO ADIGE - REGIONE        | 93     |



## 2 I delegati RSU

2018

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



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

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



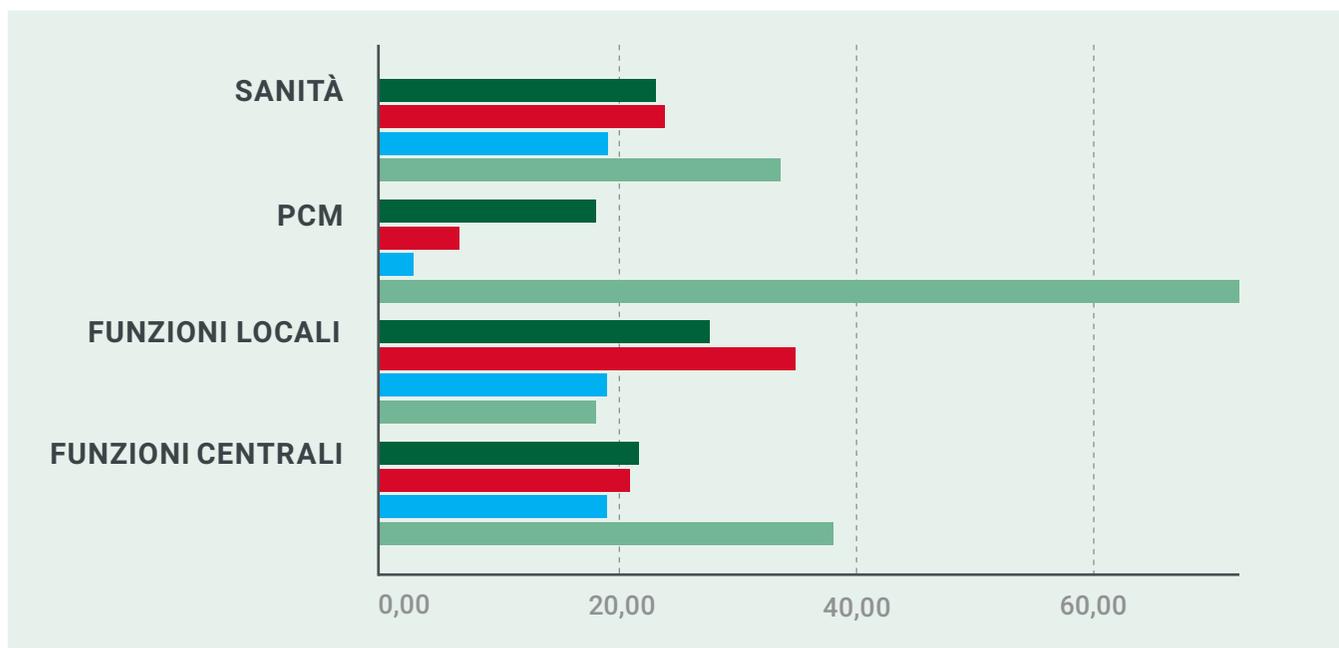
FP

**224.805**

VOTI ALLA CISL FP

## 2.1. Suddivisione per comparto

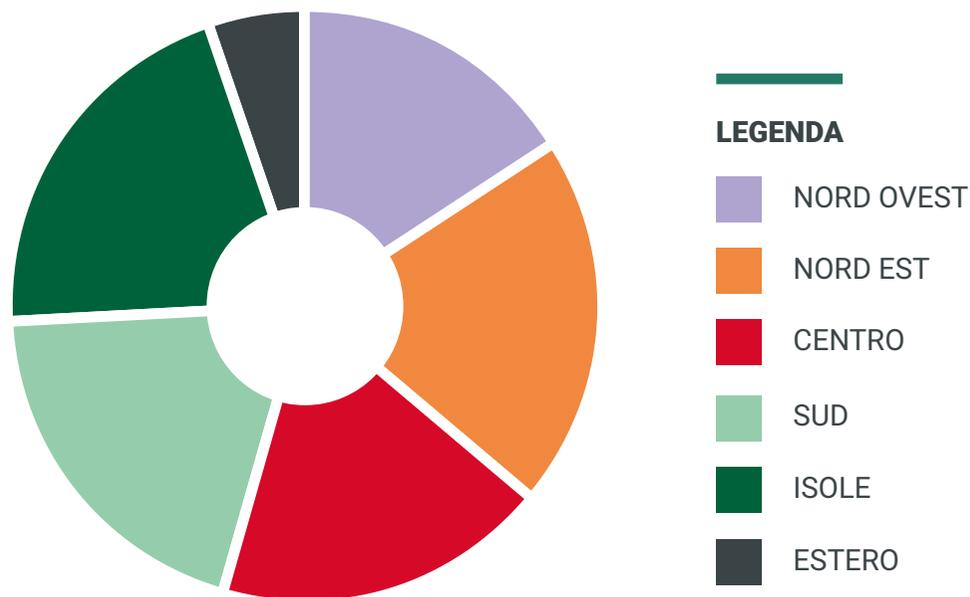
| COMPARTO          | Collegi       | Aventi diritto   | Votanti        | Partecipanti  | Schede Valide  | CISL           | CGIL          | UIL            | UIL           | ALTRI          | ALTRI         |                |               |
|-------------------|---------------|------------------|----------------|---------------|----------------|----------------|--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



## 2.2. Suddivisione per zona e regioni

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

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



## 2.3. Suddivisione per regioni

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



### 3 I coordinamenti nazionali

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

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

#### VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

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

- a. **TERZO SETTORE**
- b. **PROFESSIONI SANITARIE**
- c. **POLIZIA LOCALE**
- d. **SERVIZI EDUCATIVI**

La Cisl Funzione Pubblica è articolata nei seguenti coordinamenti:

1. ACCADEMIA DEI LINCEI

2. ACI

3. AFFARI ESTERI

4. AGENZIA DELLE DOGANE

5. AGENZIA PER LA COOPERAZIONE E LO SVILUPPO

6. AGENZIE FISCALI E DEMANIO

7. AGENZIA DELLE ENTRATE

8. AGENZIA PER LA COESIONE TERRITORIALE

9. AGID

10. ANAC

11. AVVOCATURA

12. BENI CULTURALI

13. CASSE PRIVATIZZATE

14. SPORT E SALUTE

15. CONSIGLIO DI STATO

16. CORTE DEI CONTI

17. COORD. NAZIONALE AGID, CONI, FORMEZ

18. CRI

19. DIFESA

20. ENASARCO

21. ENIT

22. FORMEZ

23. GIUSTIZIA

24. GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA (TAR)

25. ICE

26. INAIL

27. INAS

28. INPS

29. INPGI

30. INARCASSA

31. MINISTERO INFRASTRUTTURE E TRASPORTI

32. MINISTERO DELLA SALUTE ED AIFA

33. MINISTERO INTERNO

34. MINISTERO DELL'ECONOMIA E FINANZE

35. MINISTERO DEL LAVORO

36. MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE

37. MINISTERO DELL'AMBIENTE

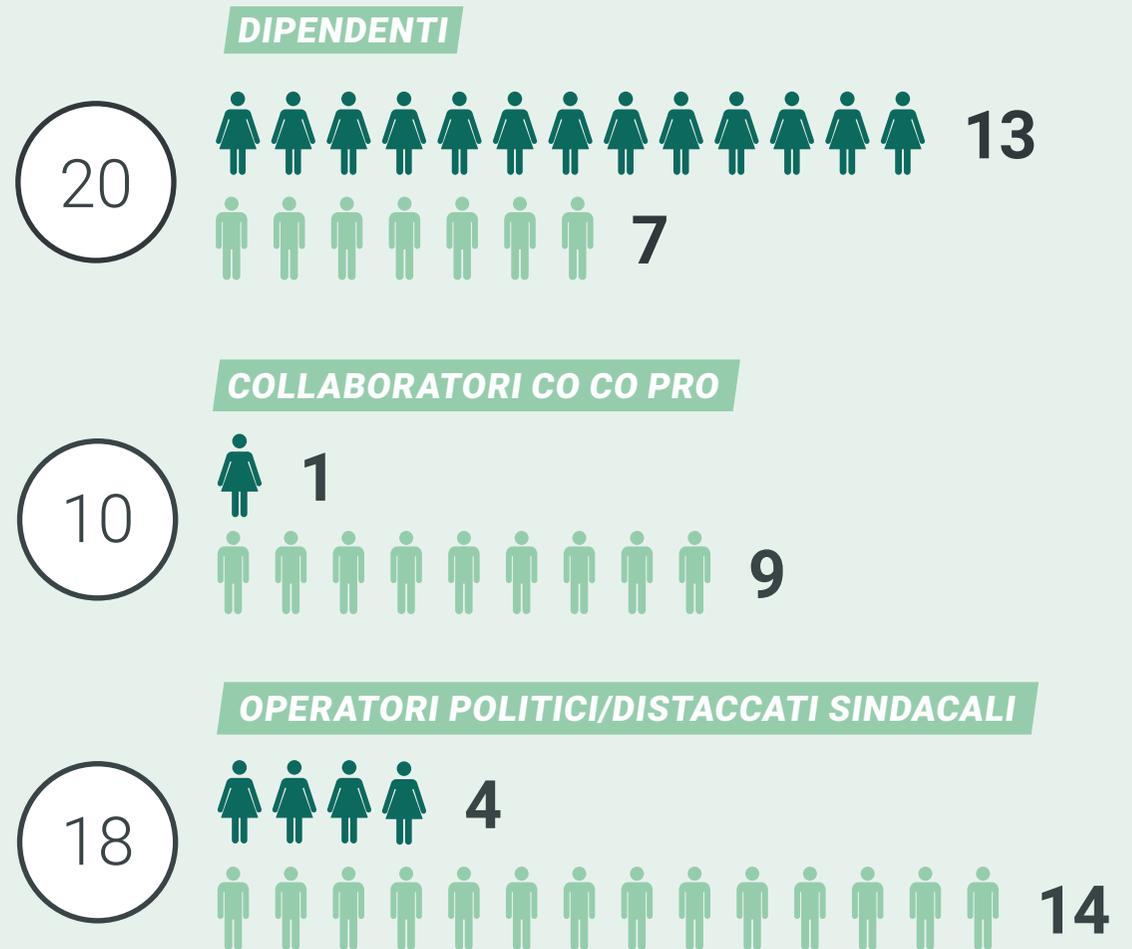
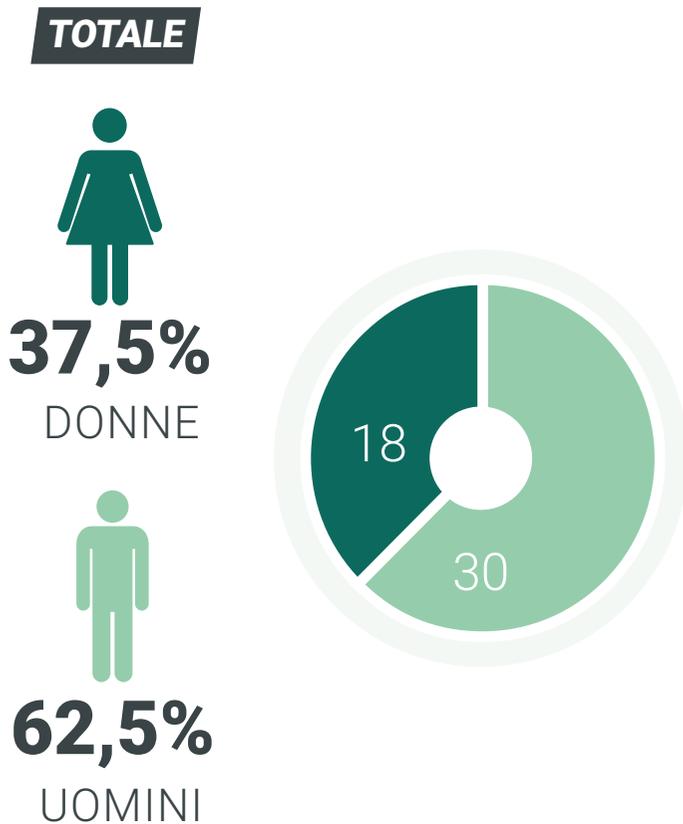
38. POLITICHE AGRICOLE

39. PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

40. SVILUPPO ECONOMICO (MISE)

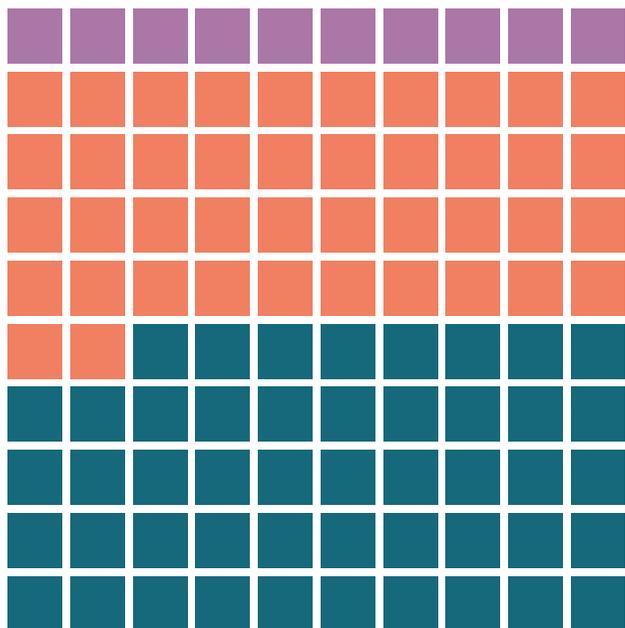
## 4 Le risorse umane

### 4.1. Genere (anno 2020)



## 4.2. Fascia di età (anno 2020)

### TOTALE



- 10%** 5 persone
- 42%** 20 persone
- 48%** 23 persone

### DIPENDENTI



- 5** persone
- 10** persone
- 5** persone

### COLLABORATORI CO CO PRO



- 0** persone
- 0** persone
- 10** persone

### OPERATORI POLITICI/DISTACCATI



- 0** persone
- 10** persone
- 8** persone

### LEGENDA

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



# Attività e obiettivi



# 1 Le tematiche economiche e sociali presidiate

## 1.1. Attività sindacale

Il tumultuoso susseguirsi di discipline straordinarie correlate all'emergenza epidemiologica relative a vari aspetti del rapporto di lavoro, pubblico e privato, ha implicato uno straordinario sforzo di aggiornamento, semplificazione e celere comunicazione delle novità legislative agli iscritti.

Come Cisl Fp Nazionale, ripensando la nostra attività di assistenza, abbiamo garantito una capillare distribuzione di note informative e materiale comunicativo, prevalentemente riferiti a tre macro aree tematiche:

1. istituti di sostegno alla genitorialità per sospensione delle attività educative/scolastiche o didattica a distanza (congedi Covid)
2. tutela dei lavoratori fragili
3. disciplina del lavoro agile

## 1.2. La contrattazione: i CCNL

### A SANITÀ PRIVATA

*Per quanto riguarda il prosieguo dell'attività strettamente sindacale e contrattuale, possiamo dire che il 2020 è stato l'anno dei rinnovi contrattuali del settore privato.*

Il fatto più importante è stato sicuramente il rinnovo del contratto per le oltre 100mila lavoratrici e lavoratori, professioniste e professionisti operanti presso le strutture sanitarie iscritte ad AIOP e ARIS (IRCCS, ospedali per acuti, strutture per la riabilitazione ospedaliera e la lungodegenza) nonché presso i Centri di Riabilitazione che, alla data del 10 giugno 2020, applicavano il previgente CCNL della sanità privata.

L'8 ottobre 2020, infatti, al termine di una complessa e difficile trattativa durata 3 anni e che ha coinvolto nelle battute finali anche il Governo, dopo 14 anni, questi lavoratori hanno finalmente ottenuto il diritto al rinnovo del loro contratto.



Il rinnovo ha rappresentato certamente un cambio di passo davvero significativo nel mondo del lavoro privato, dove è forte l'iniziativa e il dumping contrattuale dei sindacati autonomi, professionali o "di comodo".

Molti ed importanti sono gli obiettivi raggiunti i quali, per la loro novità, hanno reso questo contratto tra i più innovativi del mondo del lavoro privato, primo fra tutti il riconoscimento, alle lavoratrici ed i lavoratori della settore privato, dello stesso salario e delle stesse tutele di cui godono i colleghi del settore pubblico.

**300**  
milioni di euro

**IL VALORE DEL NUOVO  
CONTRATTO**

*Solo alcune tra le novità più importanti:*

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

- ▶ Equiparati i tabellari pubblico/privato con un incremento medio mensile lordo di 154€, pari ad un aumento percentuale medio mensile dell'8,02%.
- ▶ Diritto ad una una-tantum di 1.000€ a titolo riparatorio per danno esistenziale, quindi esente sia da tassazione che contribuzione.

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

- ▶ In via sperimentale, durante la vigenza di questo contratto, ottenuto:
  - ✓ l'inquadramento degli OSS nella posizione economica B3 al compimento del terzo anno di servizio nella stessa qualifica e nella stessa struttura o gruppo;
  - ✓ la riduzione di 5 anni delle anzianità richieste per l'inquadramento del personale nelle posizioni economiche D1 - D2 - D3.

### **PERMESSI RETRIBUITI**

- ▶ Trasformati - per renderne maggiormente effettivo il diritto - i 5 giorni di permessi straor-

dinari per gravi e documentate ragioni, previsti nel precedente CCNL, con:

- ✓ 18 ore annue di permessi per particolari motivi personali o familiari;
  - ✓ 2 permessi l'anno - per complessive 12 ore - per sostenere visite, terapie, prestazioni o esami diagnostici, purché non in regime di solvenza.
- ▶ Introdotti nuovi permessi e congedi per:
    - ✓ donazione di midollo osseo;
    - ✓ partecipare a corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale espressamente richiesti dalla struttura con diritto anche al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio necessarie alla partecipazione;
    - ✓ donne vittime di violenza (90 giorni di congedo fruibili in 3 anni).

### **PERMESSI NON RETRIBUITI**

- ▶ Introdotta l'aspettativa per motivate esigenze personali o di famiglia (12 mesi in un triennio);

### **FERIE**

- ▶ Garantito il diritto:
  - ✓ al godimento di almeno 15 giorni di calendario continuativi di ferie nel periodo 15 giugno-15 settembre;
  - ✓ alla sospensione delle ferie in caso di malattia documentata, ricovero ospedaliero ed eventi luttuosi;
  - ✓ al rimborso delle spese documentate in caso di interruzione o sospensione delle ferie per motivate ragioni di servizio.

### **MALATTIA E INFORTUNIO**

- ▶ Chiarito una volta per tutte che malattia e infortunio hanno periodi di comparto separati.
- ▶ Ottenuto che i giorni di assenza derivanti dagli effetti collaterali delle terapie salvavita non riducono il periodo di comparto.

### **ORARIO DI LAVORO**

- ▶ Confermato il periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore.

- ▶ Introdotti i tempi di vestizione/passaggio di consegne per tutti coloro che sono tenuti ad indossare sul posto di lavoro una divisa (14 minuti).

### **FORMAZIONE**

- ▶ Reso finalmente esigibile per i lavoratori l'intero monte orario dei permessi destinati alla formazione, attraverso l'istituzione di un Fondo annuale unico per la formazione da destinare per:
  - ✓ l'acquisizione del titolo di studio della scuola dell'obbligo;
  - ✓ l'acquisizione dei crediti ECM;
  - ✓ l'acquisizione del titolo di OSS;
  - ✓ la partecipazione a corsi di aggiornamento/qualificazione/riqualificazione professionale richiesti dalle prestazioni offerte dalla struttura sanitaria;
  - ✓ l'acquisizione di altri titoli di studio;
  - ✓ la partecipazione a corsi o interventi formativi nonché ad ogni corso o intervento formativo necessario ai fini dell'autorizzazione o l'accreditamento della Struttura sanitaria fatta esclusione della formazione per gli RLS.





## B TERZO SETTORE

*La crisi pandemica che ha stravolto il pianeta ha acuito le strutturali criticità che caratterizzano il Terzo Settore e ha condizionato le azioni di rappresentanza, contrattazione e tutela.*

**D**al punto di vista delle criticità di sistema, la crisi pandemica ha ulteriormente destabilizzato i servizi di welfare e socio-sanitari i quali vedevano già al loro interno problematiche riconducibili alla disarticolazione delle politiche in materia e la relativa evoluzione asimmetrica dell'organizzazione ed erogazione dei servizi dovute alle differenti governance regionali e territoriali. Pur permanendo la tendenza ad esternalizzare i servizi pubblici utilizzando la leva del contenimento del costo del lavoro, della dilazione dei pagamenti dei servizi resi e della frammentazione e diversificazione dei sistemi di affidamento, l'effetto pandemico ha prodotto una migrazione di personale sanitario dagli Enti di Terzo Settore verso il sistema

pubblico. Questa dinamica ha prodotto da un lato l'aumento della percentuale di precarietà nel settore pubblico sanitario e dall'altro una carenza di personale nelle strutture e nei servizi gestiti da Enti di Terzo Settore, evidenziando diseguaglianze salariali e nei carichi di lavoro tra i professionisti del settore.

Dal punto di vista delle criticità, oltre alla nota frammentazione di rappresentanza sindacale e datoriale nel settore si è riscontrato il tentativo di migrazione di diversi Enti verso contratti pirata con ulteriore aggravamento del dumping salariale e contrattuale e determinando un conseguente aumento della forbice di tutele, diritti e retribuzioni già fortemente larga e diversificata tra contratti.



In un contesto così complesso l'azione sindacale ha proseguito il percorso di contrattazione con:

- ▶ la sottoscrizione definitiva del CCNL UNEBA 2017-2019
- ▶ la sottoscrizione definitiva del CCNL Croce Rossa Italiana, Fondazioni ed altri Enti di Terzo Settore 2020-22
- ▶ la sottoscrizione definitiva del CCNL AVIS 2020-22
- ▶ avviato il negoziato per il CCNL AIAS
- ▶ proseguito il confronto per la sottoscrizione del CCNL Misericordie.

L'azione contrattuale, in linea con l'anno precedente, è stata caratterizzata dall'indirizzo di perseguire il processo di omogeneizzazione dei CCNL di settore al fine di costruire le basi per un futuro contratto unico del settore sociosanitario – assistenziale - educativo, sia dal punto di vista salariale che dal punto di vista normativo.



### COSA ABBIAMO OTTENUTO

- ▶ Riconosciuti **aumenti medi del 5%**.
- ▶ **Implementate le nuove normative in materia di mercato del lavoro**, cogliendo i rinvii disposti dalla norma alla contrattazione collettiva, contenendo le possibilità di precarizzazione dei rapporti di lavoro.
- ▶ **Riconosciuti nuovi diritti** in materia di mensilizzazione delle retribuzioni, riconoscimento dei tempi di vestizione, costruzione e/o aumento di nuove indennità, esclusione dal comparto delle malattie gravi e cronico degenerative ingravescenti, previsione delle 11 ore di riposo tra un turno e un altro, tutela della popolazione lavorativa debole o in difficoltà, introduzione della disciplina dei corsi ECM e innalzamento dei limiti percentuali e numerici relativamente alla formazione.
- ▶ **Rafforzata la disciplina della contrattazione di secondo livello** cogliendo le opportunità date dalla normativa in materia di detassazione e rendendola maggiormente praticabile ed esigibile.
- ▶ **Irrobustite le relazioni sindacali** con nuove materie oggetto di contrattazione e confronto regionale, territoriale e aziendale.
- ▶ **Consolidate le basi del welfare contrattuale** con particolare riferimento all'assistenza sanitaria integrativa e alla previdenza complementare.

### 1.3. **FOCUS** Il sindacato “digitale”



#### GOOGLE DRIVE

A partire dal 2018, la CISL FP ha iniziato un forte processo di digitalizzazione, introducendo l'utilizzo di numerosi nuovi strumenti ed applicativi. L'archiviazione di documentazione e file, che avveniva utilizzando dei server locali e le macchine in dotazione al personale presenti nello stabile della Federazione, è stata sostituita da Google Drive, uno degli strumenti di cloud storage più diffusi ed utilizzati al mondo, e che permette l'archiviazione e la condivisione di file multimediali, utilizzabili via web da tutti i dispositivi associati a quello spazio.

Con l'inizio del lockdown di marzo 2020, Google Drive ha permesso al personale dipendente di proseguire il regolare svolgimento del lavoro di tutti i dipartimenti.

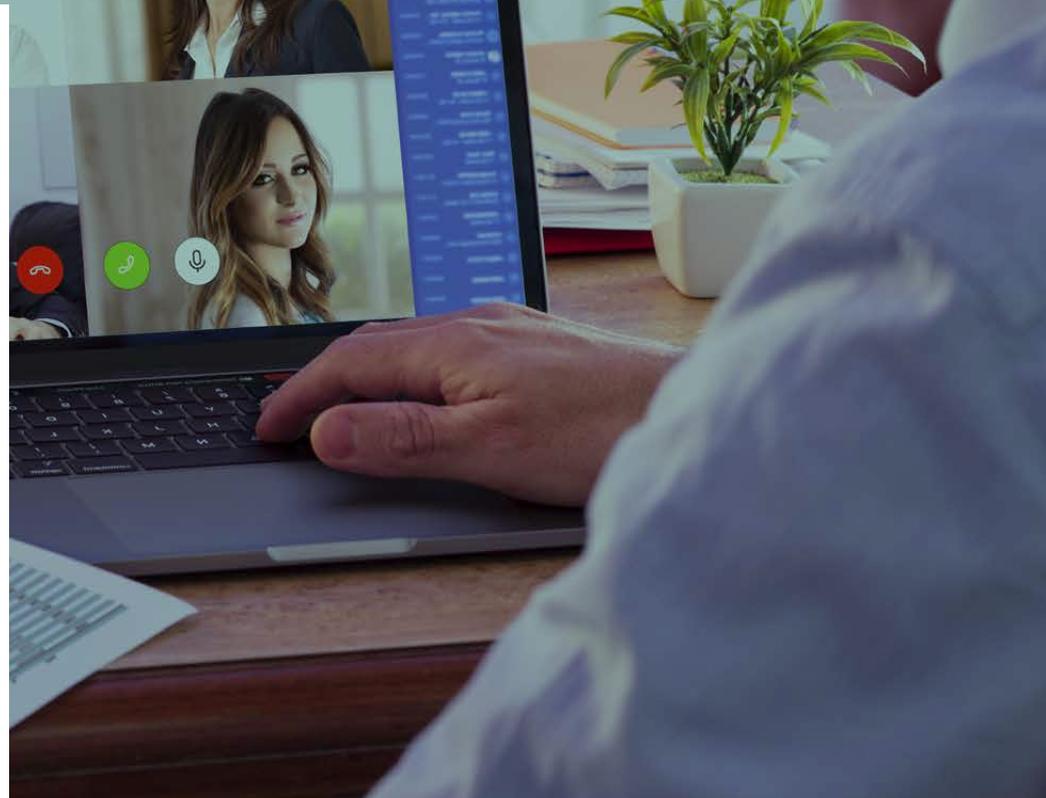


## 🕒 VIDEOCONFERENZE - VOTO ONLINE

Sempre durante il periodo della quarantena, l'utilizzo delle videoconferenze ha subito una notevole accelerazione. Questo sistema, integrato fin dal 2018 con il software Cisco WebEx Meetings, ed inizialmente sperimentato sulle riunioni di piccoli organismi, ha visto una esponenziale crescita fino all'uso di questo strumento per le riunioni di Segreteria (**7 videoconferenze**), il Consiglio Generale (**4 videoconferenze**) ed il Comitato Esecutivo (**11 videoconferenze**) nazionali.

Questa applicazione è utilizzabile per le riunioni, ma anche per tenere corsi di formazione e webinar, effettuando lezioni da remoto come se si fosse tutti nella stessa aula, con la possibilità di condividere file, documenti, ed il proprio schermo.

Nelle riunioni in cui è prevista una votazione viene invece utilizzata la piattaforma Concilium che permette una partecipazione interattiva alle riunioni, rispettando le norme sulla riservatezza dei dati e delle preferenze che vengono espresse dagli aventi diritto al voto.





## PREISCRIZIONI ONLINE - TESSERE SPECIALI

Nel 2020 è stata introdotta la nuova formula di iscrizione online, raggiungibile attraverso i canali ufficiali Cisl Fp, con l'obiettivo di andare a sostituire i vecchi moduli di iscrizioni cartacei, per permettere a chiunque e da qualunque luogo di potersi associare con i propri dispositivi. Durante l'anno 2020, anno segnato dal distanziamento sociale e dall'avvento dello smart working, il modulo di iscrizione online ha permesso ai delegati Cisl Fp nei posti di lavoro di poter continuare l'attività di proselitismo e di diffusione dei servizi, anche a distanza. Questo nuovo sistema, partito a metà anno, ha raccolto circa **700 adesioni nel suo primo semestre** di vita soprattutto tra i lavoratori dei comparti sanitari, numero che continua a crescere grazie alla diffusione delle preiscrizioni online tra i delegati e gli RSU Cisl Fp su tutto il territorio nazionale.

È stata inoltre istituita la tessera speciale, dedicata alle persone disoccupate o che non appartengono ai comparti di competenza della Cisl Fp, per permettere a tutti di poter accedere ai corsi di formazione per i concorsi indetti dalla Pubblica Amministrazione, ed a tutti gli altri servizi in convenzione. Nel corso dell'anno, **300 persone** hanno sottoscritto questa innovativa formula di iscrizione.



## INVIO MASSIVO DI EMAIL

La Cisl Fp, al fine di migliorare la comunicazione tempestiva agli iscritti, ha implementato, nel corso dell'anno, un sistema di invio massivo di mail che prevedeva l'utilizzo di un programma chiamato Maillist Controller nel quale potevano essere predisposte mailing list collegate ad una email di spedizione.

Il sistema è stato utilizzato quotidianamente dalla segreteria nazionale e dai coordinatori nazionali. **Nel 2020 sono state inviate: 4.525.413 email.** In seguito, il sistema è stato potenziato con l'utilizzo di Trustmailer, un servizio molto potente e dotato di avanzati tool antispam in grado di gestire grandi flussi di posta elettronica, utilizzabile da qualunque dispositivo, e che consente spedizioni rapide e mirate anche solo ad alcuni profili prestabiliti. Con questo nuovo sistema è possibile verificare e monitorare l'efficacia di ogni singola campagna informativa, nel pieno rispetto della nuova normativa sulla privacy.

Il servizio è stato attivato nella seconda metà di dicembre 2020, e nei pochi giorni prima della fine dell'anno sono state spedite circa 155.000 email.



## EFFEPÌ

Nel 2020 è stata creata una nuova parte del sito internet denominata “Effepì”, una nuova ed innovativa area indirizzata a chiunque vuol conoscere o usufruire delle convenzioni e servizi messi a disposizione dalla CISL FP per i propri iscritti.

Per questa area del sito, raggiungibile all’indirizzo [convenzionicislfp.it](http://convenzionicislfp.it), è disponibile anche una PWA (Progressive Web App), che si comporta come una vera e propria app, e che può essere scaricata sui propri dispositivi ed aggiunta alla schermata home di smartphone e tablet. Attraverso una semplice modalità di login con i propri dati, gli iscritti possono accedere delle moltissime convenzioni disponibili dedicate sia alla formazione per l’accesso ai concorsi pubblici che alle promozioni dedicate al tempo libero. In questa sezione è inoltre disponibile l’area dedicata a tutte le coperture assicurative offerte, disponibili per la propria area professionale e privata.

**Nel 2020 81.118 utenti hanno visitato queste pagine dedicate ai servizi, mentre 2.007 utenti hanno iniziato ad utilizzare l’app.**



## AMMINISTRAZIONE

Anche l'Amministrazione del personale ha visto un importante processo di cambiamento nei software di gestione e negli strumenti.

- ▶ Il software di gestione delle buste paga del personale, utilizzabile solo sulle macchine locali presso la sede della CISL FP, è stato sostituito con lo stesso nella sua versione web, utilizzabile quindi da qualsiasi dispositivo connesso ad internet attraverso un browser di navigazione. Collegato a questo sistema, ogni dipendente dispone di un personale account dove può liberamente consultare la documentazione di propria competenza, andando così ad eliminare gli stessi in versione cartacea. Il sistema è stato inoltre implementato fornendo dei badge elettronici al personale direttamente collegato al software di gestione.
- ▶ Un ulteriore passo avanti sulla riduzione della carta è stato fatto sostituendo i vecchi ticket restaurant cartacei, con quelli digitali. Questi ultimi vengono caricati su delle apposite card in dotazione al personale attraverso un sistema di cloud.
- ▶ Sempre nell'ambito dell'Amministrazione della Federazione, il vecchio protocollo cartaceo è stato definitivamente archiviato, lasciando il passo ad un nuovo CRM appositamente pensato per la gestione delle comunicazioni in entrata ed in uscita.
- ▶ Inoltre sempre on line si può procedere alla redazione dei bilanci d'esercizio della Federazione Nazionale essendo il programma di contabilità WEB CONT SIRIO in versione web.



## FATTURA ELETTRONICA

Con l'introduzione della fatturazione elettronica, gli uffici amministrativi della CISL FP hanno adottato un nuovo software per la gestione della trasmissione attraverso il Sistema di Interscambio (SdI), in grado di gestire, organizzare ed archiviare questo nuovo sistema di fatturazione divenuto importante ai fini della dematerializzazione e della relazione tra cliente e fornitore.

## 1.4. **FOCUS**

### Il Lavoro in tempo di pandemia

*Smart working: da semplice possibilità a imprescindibile necessità*

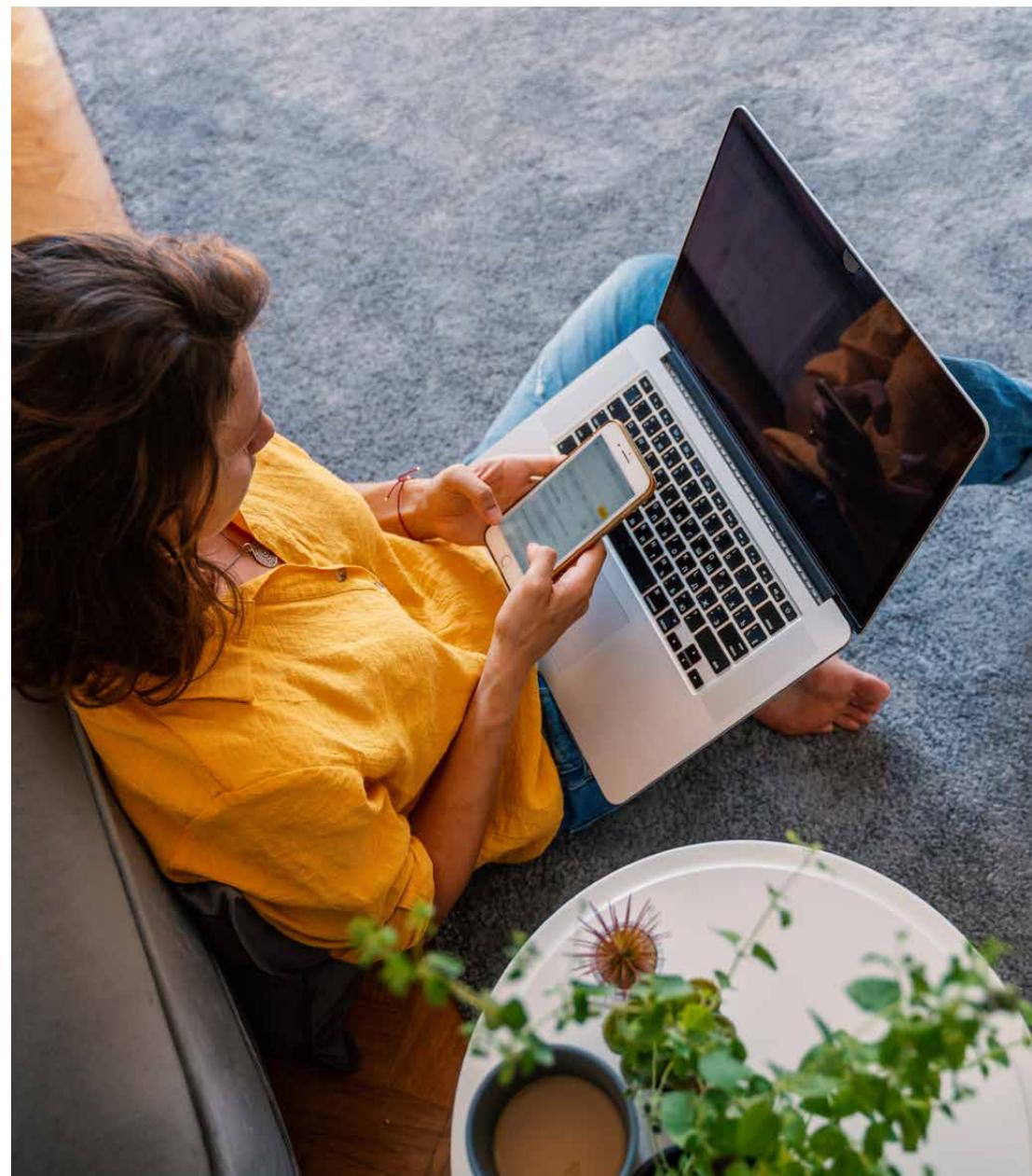
Lo smart working, per definizione, costituisce una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, fondata su un accordo tra l'azienda e il dipendente senza vincoli di luogo e di orario di lavoro se non quelli di durata massima giornaliero e settimanale, derivanti dal contratto, dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Si tratta di uno strumento di welfare che le aziende possono offrire ai propri dipendenti nell'ottica di migliorare la conciliazione vita-lavoro, la soddisfazione e, di conseguenza, anche la produttività in azienda, basandosi su una cultura orientata ai risultati e su una valutazione legata alle reali performance.

Con l'avvento del Covid, lo smart working si è adeguato a una idea di lavoro ben lontana dal quel modello di libertà e responsabilità al quale si ispira la sua disciplina (legge n. 81/2017) trasformandosi in una mera modalità di svolgimento della prestazione lavorativa massivamente adottato dalle aziende per assicurare la continuità produttiva nella fase emergenziale.

A partire da febbraio 2020, sono stati emanati una serie di provvedimenti per semplificare l'accesso allo smart working e diffonderne al massimo l'utilizzo nei posti di lavoro.

Molte aziende sono state, quindi, quasi "spinte" ad accelerare i progetti





di smart working e, in alcuni casi, a partire da zero per fare in modo che i dipendenti fossero nelle condizioni di poter lavorare da casa.

La finalità di semplificazione è stata perseguita mediante due deroghe alla disciplina generale: a) la mancanza di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore circa la modalità di lavoro agile; b) la possibilità di adempiere in via telematica all'obbligo di rendere l'informativa sui rischi per la salute e sicurezza del lavoro, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL.

A parte tale semplificazione, è rimasta tuttavia ferma la necessità di rispettare tutte le norme che regolano il lavoro agile, come l'utilizzo degli strumenti telematici, l'esercizio del potere organizzativo e di controllo, gli aspetti relativi alla salute e sicurezza.

Anche la Cisl FP ha dato risalto allo smart working prevedendolo tra le misure anti-contagio sin dal marzo 2020 e attivando la modalità di lavoro agile ai lavoratori che svolgono mansioni compatibili con questa possibilità.

Posto che lo smart working è possibile a condizione che tale modalità sia compati-

bile con le caratteristiche della prestazione, è stata condotta, in prima istanza, un'analisi sulla popolazione aziendale, sui bisogni e sulle competenze al fine di individuare le figure alle quali proporre questo strumento.

Un requisito oggettivo riguarda, infatti, la tipologia della mansione svolta: è possibile lavorare da remoto solamente se l'attività da svolgere non richiede necessariamente la presenza del lavoratore nella sede del posto di lavoro.

**Vi è stata una gestione diretta del lavoro agile da parte del personale di livello quadro dei vari dipartimenti mentre la responsabilità è stata affidata alla direzione dell'Ufficio del personale.**

**Per la sicurezza delle persone in smart working la modalità più diffusa è stata l'assegnazione delle dotazioni informatiche aziendali.**

Alle persone sono state fornite in prevalenza delle informazioni di base e quindi procedure operative, garantendo aggiornamenti continui.

La normativa emergenziale ha poi introdotto un ulteriore requisito, di carattere soggettivo, prevedendo l'utilizzo dello smart working per i lavoratori fragili, i ge-

nitori lavoratori con figli in quarantena o in DAD o disabili gravi.

Trattasi di un requisito "a tempo" previsto per l'emergenza epidemiologica a vantaggio di alcune tipologie di lavoratori a cui sono state riservate anche ulteriori tutele – alternative allo smart working - tra cui: congedi straordinari parentali, estensione dei permessi ex L. 104/92 e voucher baby-sitting.

Ove non è stato possibile ricorrere al lavoro agile, è stata prevista la fruizione da parte dei dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di permessi retribuiti, di ferie arretrate e non ancora fruite, in forza della normativa emergenziale e del Protocollo condiviso tra Governo e Parti sociali di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020, aggiornato il 24 aprile 2020 e, da ultimo, in data 6 aprile 2021.

Per i lavoratori in presenza è stato previsto un piano di turnazione e una rimodulazione degli spazi aziendali con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti.

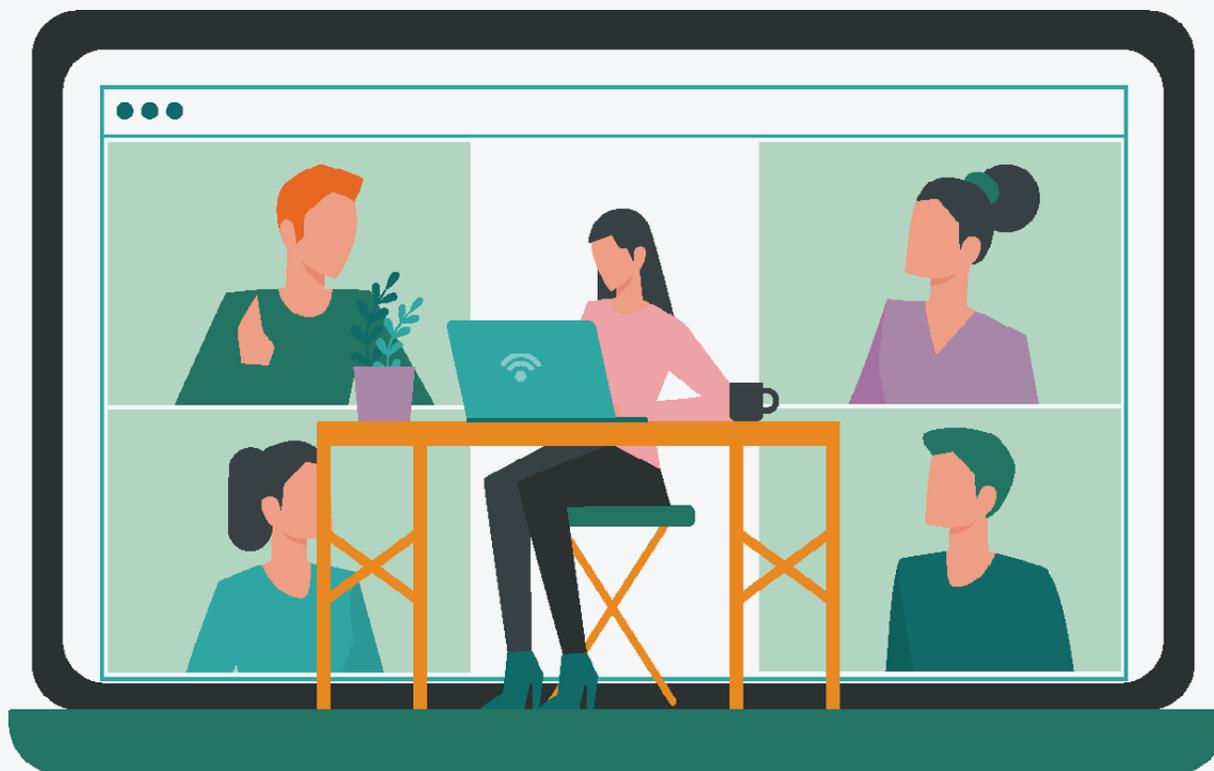


**P**er la Cisl Fp lo smart working si è dimostrato in grado di supportare continuità operativa e sostenibilità nelle condizioni estreme dettate dalla pandemia. In prospettiva è chiaro che per rendere lo smart working efficace sono necessarie iniziative e azioni di supporto alla trasformazione per la gestione del cambiamento culturale ed organizzativo. Lo scenario più probabile è il passaggio dallo smart working dell'emergenza, allo smart working strutturale.

La Cisl FP ha posto le basi per l'inserimento in chiave permanente dello smart working nei piani di welfare con l'introduzione di un coordinamento complessivo e la realizzazione di programmi di sviluppo e formazione.

## **PROGETTO**

### **QUEST. PRO.WORKING CISL FP**



**PER SAPERNE DI PIÙ  
SUL PROGETTO  
QUEST.PRO.WORKING  
SEGUI IL QR CODE**



## 1.5. La formazione

Il 2020 è stato l'anno che ha visto gli operatori della Cisl Fp, a causa dell'emergenza epidemologica da covid-19, doversi affidare in maniera continuativa a strumenti di lavoro da remoto. In passato, questi tool completavano quel lavoro che il sindacalista svolgeva essenzialmente in presenza. Se, prima dell'emergenza sanitaria, il compito principale dell'operatore era infatti l'assistenza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nelle sedi sindacali, questa modalità è stata totalmente inibita dal coronavirus.

Pertanto il nostro lavoro formativo nei confronti dei dirigenti sindacali territoriali e regionali, che usualmente avveniva organizzando lezioni in presenza, campi scuola e giornate formative, è stato stravolto in favo-

re della modalità virtuale che è divenuta, di fatto, essenziale per ridurre l'impatto dell'emergenza sanitaria nelle strutture territoriali e regionali della nostra federazione.

L'obiettivo che ci siamo posti per il 2020 è stato di rafforzare la capacità dell'intera struttura, dal centro fino alle 'prime linee' (di territorio, di settore e di luogo di lavoro) di raggiungere gli iscritti con tutele il più possibile tarate sulla specificità delle loro esigenze, pur in una situazione emergenziale.

A pochi giorni dall'avvio dell'emergenza, infatti, abbiamo organizzato una serie di cicli e incontri, prima per il Consiglio Generale e poi per le strutture territoriali e regionali che ne hanno fatto richiesta, nei quali sono state presentate nel dettaglio le funzionalità di tut-

ti i principali Workspace e strumenti di produttività per il cloud computing, così come le funzionalità delle applicazioni di webinar e di teleconferenza.

Le modalità di svolgimento della formazione tengono conto dei vincoli derivanti dalle prerogative sindacali disponibili e hanno puntato ad allargare il più possibile la partecipazione.

Oltre alla formazione per poter organizzare il nuovo "sindacato digitale", alcune linee di intervento in tema di formazione sono state curate dalle Federazioni regionali e territoriali, altre della stessa Federazione nazionale, altre vengono realizzate in collaborazione.





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

G. PASTORE

### 🕒 A CURA DELLA FEDERAZIONE NAZIONALE

- ▶ Formazione mirata ad acquisire conoscenze di base sul contratto integrativo applicabile, dell'offerta dei servizi per gli iscritti, dei "canali" organizzativi attivabili per fornire loro assistenza e supporto secondo le necessità; conoscenze di base relative alla realtà dell'ente o amministrazione di riferimento;
- ▶ Formazione per i coordinatori regionali e territoriali di SAS, per gli operatori sindacali e per i quadri e dirigenti per l'acquisizione di competenze negoziali di base, legislazione di riferimento, strumenti utili per svolgere l'attività di rappresentanza e di tutela.
- ▶ Corso lungo per dirigenti sindacali Cisl Fp.

### 🕒 A CURA DELLE FEDERAZIONI REGIONALI/TERRITORIALI

- ▶ Formazione specifica per le figure di coordinamento nazionali delle diverse aree contrattuali: Ministero, Agenzie fiscali, EPNE, Aree dirigenziali, Terzo settore/socio sanitario, Polizia locale, settore educativo – scolastico, professioni sanitarie;
- ▶ Corsi per i segretari amministrativi ed organizzativi presso il Centro studi di Firenze;
- ▶ Formazione per il personale addetto alla gestione dell'anagrafe digitale degli iscritti SiWeb;
- ▶ Formazione per l'alta dirigenza della Cisl Fp (Segretari generali regionali e/o territoriali della Cisl Fp);

- ▶ Formazione in materia di comunicazione, social media e utilizzo di piattaforme per il webinar.

### 🕒 IN COLLABORAZIONE

- ▶ Formazione sulle competenze trasversali necessarie per supportare l'attività di gestione delle federazioni: amministrazione, gestione prerogative sindacali, comunicazione e informazione;
- ▶ Supporto scientifico ed operativo alla realizzazione di corsi di formazione regionali e territoriali.



## 1.6. Servizi agli iscritti

### 1.6.1. Tutela assicurativa

**N**el 2018 la Cisl FP ha introdotto a favore dei propri associati una copertura assicurativa in tessera contro i rischi derivanti da danno erariale per colpa grave (patrimoniale o sanitaria) che si è aggiunta alle ulteriori coperture assicurative “volontarie” contro i rischi professionali, già in corso (integrazione di garanzie e massimali polizze colpa grave, infortuni professionali e tutela legale).

Nel 2019 abbiamo ulteriormente ampliato la nostra offerta sino ad aprire, nel 2020, anche alle tutele più strettamente correlate alla sfera privata.

Oggi la Cisl FP offre ai propri associati un’ampia gamma di opportunità per consentire loro di valutare di trasferire i propri rischi a carico delle primarie Assicurazioni con cui ci siamo convenzionati.



## A | SFERA PROFESSIONALE

### 1) COLPA GRAVE PATRIMONIALE E SANITARIA

I costi di queste coperture, qualora corrisposti a carico dell'iscritto, hanno consentito un risparmio di almeno il 30% rispetto al prezzo di analoghe polizze presenti sul mercato.

#### Polizza RC colpa grave amministrativa

Copertura assicurativa che tiene indenne il lavoratore per errori a lui imputabili (con colpa grave) in relazione a:

- responsabilità civile patrimoniale verso terzi (escluso l'ente di appartenenza)
- responsabilità per danno erariale e responsabilità amministrativa, per rivalsa esperita dall'ente di appartenenza o della pubblica amministrazione
- responsabilità amministrativa e contabile per danni all'Ente di appartenenza, allo Stato, alla Pubblica Amministrazione, anche per decisioni della Corte dei conti e di qualunque organo amministrativo dello Stato

#### Polizza RC colpa grave sanitaria

Copertura assicurativa che tiene indenne il lavoratore per errori a Lui imputabili (con colpa grave) in relazione a:

- azione di rivalsa dell'Azienda Sanitaria
- azione di surroga della compagnia assicurativa dell'Azienda Sanitaria

Dal 2019 le coperture assicurative base della Colpa Grave patrimoniale sono offerte in tessera esclusivamente agli associati che rinnovano coperture in tessera attivati negli anni precedenti e ai nuovi iscritti dell'anno alla Cisl FP. In tutti gli altri casi, l'attivazione della copertura base sostanzia l'acquisto di una polizza volontaria. La copertura Colpa Grave sanitaria, invece, per quanti in generale sono esposti a rischi di natura sanitaria, è sempre in tessera.

## 2) TUTELA LEGALE COLPA GRAVE

I costi di questa copertura hanno consentito un risparmio di almeno il 25% rispetto al prezzo di analoghe polizze presenti sul mercato

### Tutela Legale Colpa Grave

Copertura assicurativa che consente la libera scelta del legale e del perito

---

## 3) TUTELA LEGALE CIVILE/PENALE

I costi di questa copertura hanno consentito un risparmio di almeno il 25% rispetto al prezzo di analoghe polizze presenti sul mercato

### Tutela legale civile/penale

Copertura assicurativa che consente la libera scelta del legale e del perito

---

## 4) INFORTUNIO PROFESSIONALE/CONTAGIO VIRUS

I costi di queste coperture, qualora corrisposti a carico dell'iscritto, hanno consentito un risparmio di almeno il 30% rispetto al prezzo di analoghe polizze presenti sul mercato.

### Infortunio professionale/contagio virus

Copertura assicurativa che copre dai rischi di infortunio professionale, incluso il contagio virus

**B** | SFERA PRIVATA

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>I. INFORTUNI H24</b>        | Rischi professionali ed extra-professionali<br><b>Risparmio per l'iscritto: almeno il 25%</b>  |
| <b>II. RC VITA PRIVATA</b>     | Responsabilità civile vita privata e proprietà/conduzione abitazione (danni a terzi e danneggiamenti a cose in conseguenza di eventi accidentali)<br><b>Risparmio per l'iscritto: almeno il 25%</b>  |
| <b>III. GLOBALE ABITAZIONE</b> | Assicurazione sulla casa (incendio, eventi atmosferici, eventi sociopolitici, acqua condotta, ricerca e riparazione guasti)<br><b>Risparmio per l'iscritto: almeno il 25%</b>  |
| <b>IV SPESE SANITARIE</b>      | Assicurazione sulla salute per il singolo e per il nucleo familiare, copre le spese mediche sanitarie con ricovero e/o in Day Hospital con o senza intervento chirurgico, Alta specializzazione, visite specialistiche, cure dentarie, etc....<br>Con rimborso in rete al 100% e fuori rete rimborso con scoperto del 10-15%<br><b>Risparmio per l'iscritto: almeno il 30%</b> |

## 1.6.2. Le convenzioni

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

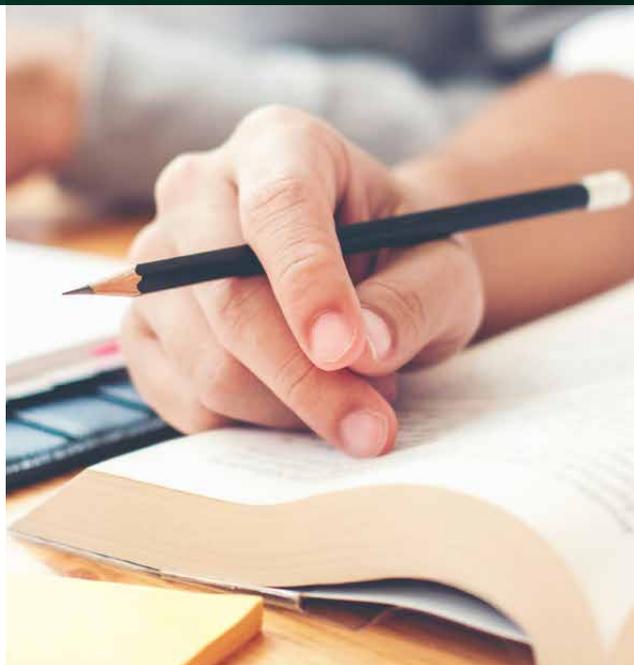
- ▶ **ACI** - Tessere ACI Gold e ACI Sistema a tariffe agevolate
- ▶ **Aletheia Broker** – convenzioni assicurative agevolate
- ▶ **Edizioni Lavoro** – condizioni particolari di acquisto per gli iscritti dei migliori titoli dell'editoria sindacale, economica e sociale
- ▶ **UNIPOLSAI** – per tutti gli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



## Vediamo le nostre convenzioni

### 1 FORMAZIONE

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



|  |   |
|--|---|
| <b>I. UNITELMA SAPIENZA</b>  | Costi particolarmente contenuti riconosciuti ai nostri iscritti ed ai familiari per la frequenza di corsi universitari, master di I e II livello, e corsi di formazione   |
| <b>II. UNIVERSITÀ TELEMATICA DEGLI STUDI - IUL</b>                                 | Sconto del 20% riconosciuto ai nostri iscritti ed ai familiari per la frequenza dei corsi di laurea   |
| <b>III. FORMAZIONE ECM</b>   | Condizioni particolarmente convenienti negoziate con numerosi Provider nazionali per consentire agli iscritti di soddisfare al minor costo possibile l'obbligo di formazione continua a carico delle professioni sanitarie  |
| <b>IV. ISTITUTO CAPPELLARI</b>   | Scontistica del 20% sul primo acquisto e del 25% dal secondo in poi, per tutti gli iscritti e loro familiari che intendano preparare un pubblico concorso per l'ingresso nella P. A. La scuola di formazione convenzionata è l'Istituto Cappellari, fondato nel 1909 e forse "il più antico" centro di formazione professionale d'Italia con oltre 100 anni di esperienza |
| <b>V. A.N.U.S.C.A.<br/>(Ass. nazionale Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe)</b> | Gli iscritti hanno diritto ad una scontistica del 10% su tutte le attività di natura formativa, sulla ristorazione, sistemazione alberghiera e servizi wellness dei centri dell'associazione  |
| <b>VI. BRITISH SCHOOL Roma Centro</b>  | Sconto del 10% per corsi di lingua, sconto del 10% per gli esami Cambridge, LanguageCert, Bonus € 100,00 per la quota di iscrizione per i soggiorni in Italia e all'estero – High School – ITACA - INPSINSIEME  |

## 2 ALTRE CONVENZIONI



|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>I. BITQ</b>               | Scontistiche importanti su parchi acquatici e tematici, parchi divertimento, catene di cinema (The Space, UCI Cinema ed altri), Teatri, Eventi sportivi ecc.   |
| <b>II. EATALY</b>            | Scontistica del 10% su ristorazione e didattica  |
| <b>III. ARCAPLANET</b>       | Scontistica del 15% sullo shopping on-line, cumulabile con le altre promozioni in essere sul sito  |
| <b>IV. CONFORAMA</b>         | Scontistica applicata nei 19 punti vendita: 15% su arredamento<br>▶ 15% su tutta la decorazione casa e complementi d'arredo<br>▶ 10% su tutto l'elettrodomestico "bianco" (lavatrici, frigoriferi, congelatori, asciugatrici, lavastoviglie, microonde, elettrodomestico da incasso)<br>▶ Sconto del 10% sullo shopping on-line, cumulabile con le promozioni già in corso |
| <b>V. FARMACIA ALPIFARMA</b> | Sconto del 5% su tutti i prodotti presenti sul sito, inclusi i prodotti già in promozione  |
| <b>VI. BLUE ASSISTANCE</b>   | Al costo di €10 l'iscritto può accedere alla piattaforma Mynet.Blue che è il servizio on-line di accesso al medico H24 e ai network convenzionati con Blue Assistance che garantiscono prestazioni mediche ed odontoiatriche a tariffe contenute. Il servizio è valido per tutta la famiglia fino ad un massimo di 5 persone   |
| <b>VII. EDIZIONI SIMONE</b>  | Sconto del 20% su tutto il catalogo dei libri per la preparazione ai concorsi, offerte periodiche dedicate con sconti fino al 50%, spese di spedizioni gratuite per ordini superiori ad € 39,00  |
| <b>VIII. FLASH VIAGGI</b>    | Scontistiche importanti su Viaggi e soggiorni in Italia ed all'estero  |
| <b>XI. INFOCERT</b>          | SPID • €10,86 una tantum per l'attivazione con riconoscimento da remoto<br>PEC • €12,20 per l'attivazione di una casella PEC Legal mail Bronze   |

## ACCESSO ALLE CONVENZIONI TRAMITE SITI DI CISL FP

|                      | convenzionicislfp.it | fp.cisl.it     | Totale         |
|----------------------|----------------------|----------------|----------------|
| <b>TEMPO LIBERO</b>  |                      |                | <b>69.868</b>  |
| FLASHVIAGGI          | 46.266               | 0              | 46.266         |
| BITQ                 | 6.866                | 4.952          | 11.818         |
| EATALY               | 4.635                | 2.250          | 6.885          |
| ANUSCA               | 4.138                | 761            | 4.899          |
| <b>ACQUISTI</b>      |                      |                | <b>50.805</b>  |
| INFORCERT            | 14.271               | 0              | 14.271         |
| ARCAPLANET           | 9.397                | 2.757          | 12.154         |
| CONFORAMAA           | 6.517                | 1.219          | 7.736          |
| ALPIFARMAA           | 4.934                | 6.200          | 11.134         |
| CISALFA SPORT        | 436                  | 5.074          | 5.510          |
| <b>FORMAZIONE</b>    |                      |                | <b>108.165</b> |
| CORSI OSS            | 8                    |                |                |
| UNITELMA             | 25.030               |                |                |
| ISTITUTO CAPPELLARI  | 12.438               |                |                |
| EDIZIONI SIMONE      | 7.859                |                |                |
| ECM                  | 11.262               |                |                |
| IUL                  | 3.231                |                |                |
| <b>ASSICURAZIONI</b> | <b>22.198</b>        | <b>115.305</b> | <b>137.503</b> |

### 1.6.3. I fondi previdenza

#### IL FONDO PERSEO SIRIO



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

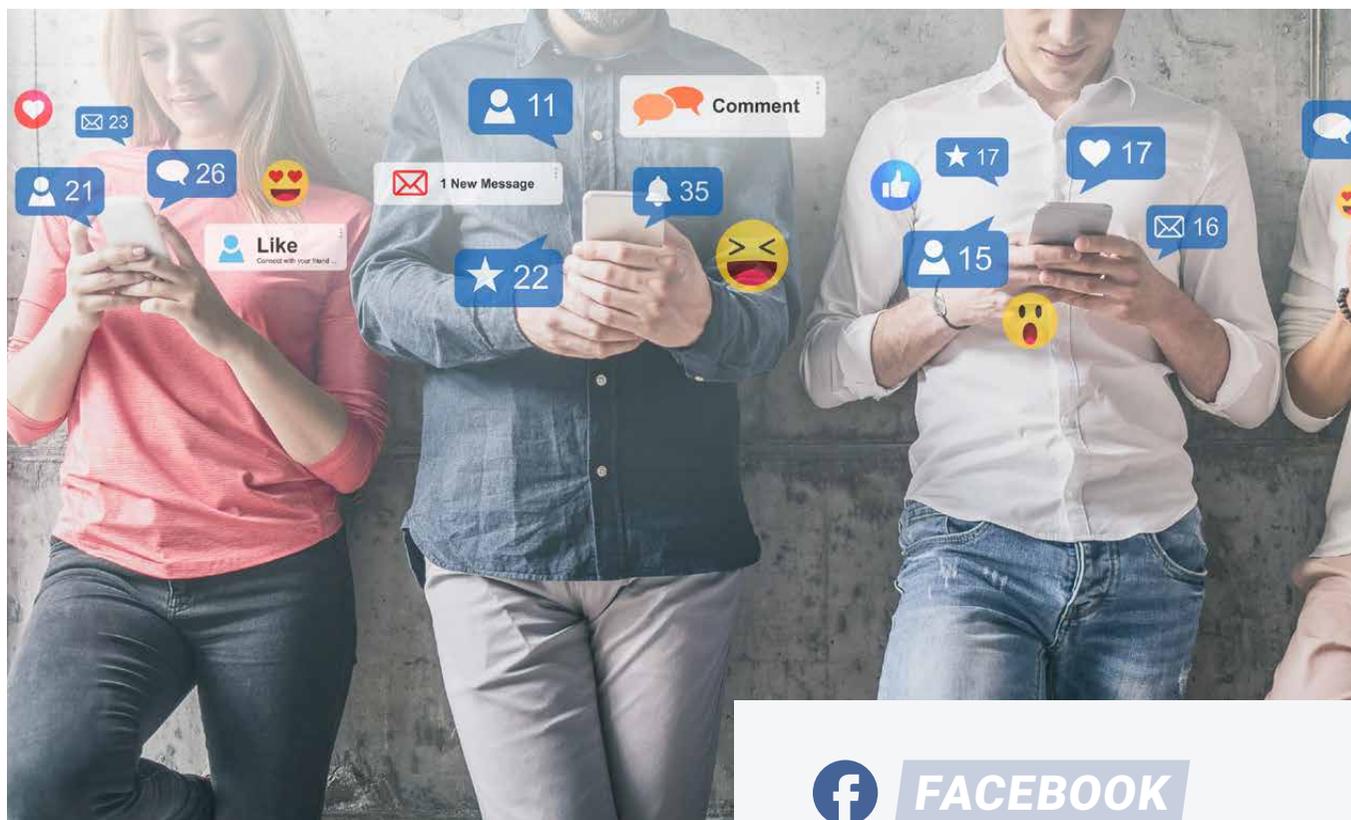
Per le novità 2021  
e le informazioni sul Fondo,  
segui il QR code





## 1.7. Comunicazione e informazione

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



### 📍 SOCIAL MEDIA

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

► **Facebook** ► **Twitter** ► **Instagram**

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



► **20.489 "MI PIACE"**

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

**Numero totale di "Mi Piace" sulla Pagina: 20.489**

■ Numero totale di "Mi piace" della Pagina

**Variazione**



**Benchmark**

Confronta le tue prestazioni medie nel corso del tempo

Numero totale di "Mi piace" della Pagina

Rilevazione al 31/12/2019

▶ **16.797**

Rilevazione al 31/12/2020

▶ **20.489**

Nuovi follower

▶ **+3.692**

Variazione

▶ **+22%**

**I tuoi fan**

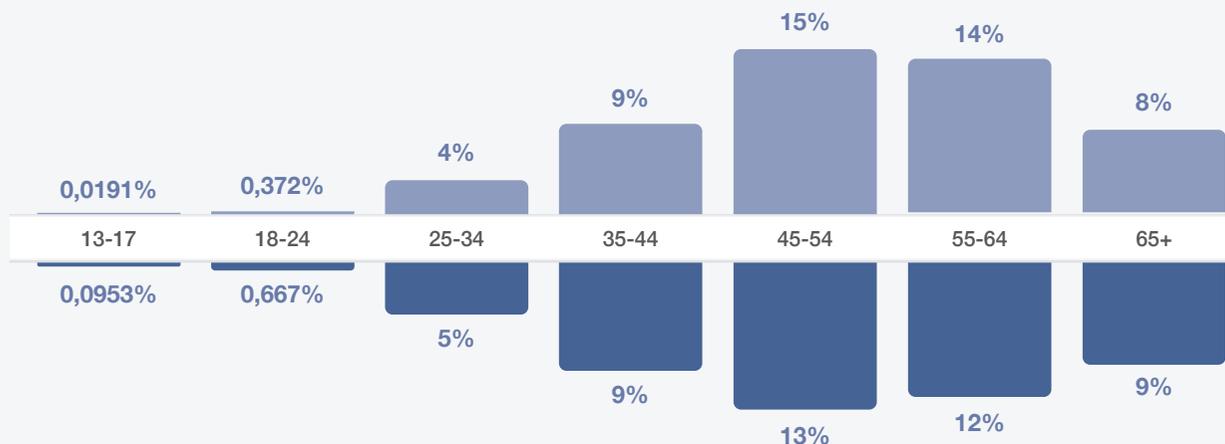
Il numero di persone che hanno visto uno dei tuoi post almeno una volta, suddivise per età e genere. I dati demografici aggregati si basano su una serie di fattori, incluse le informazioni relative a età e genere che gli utenti forniscono nei propri profili Facebook. Questo numero è stimato.

**Donne**

■ **50%**  
I tuoi fan

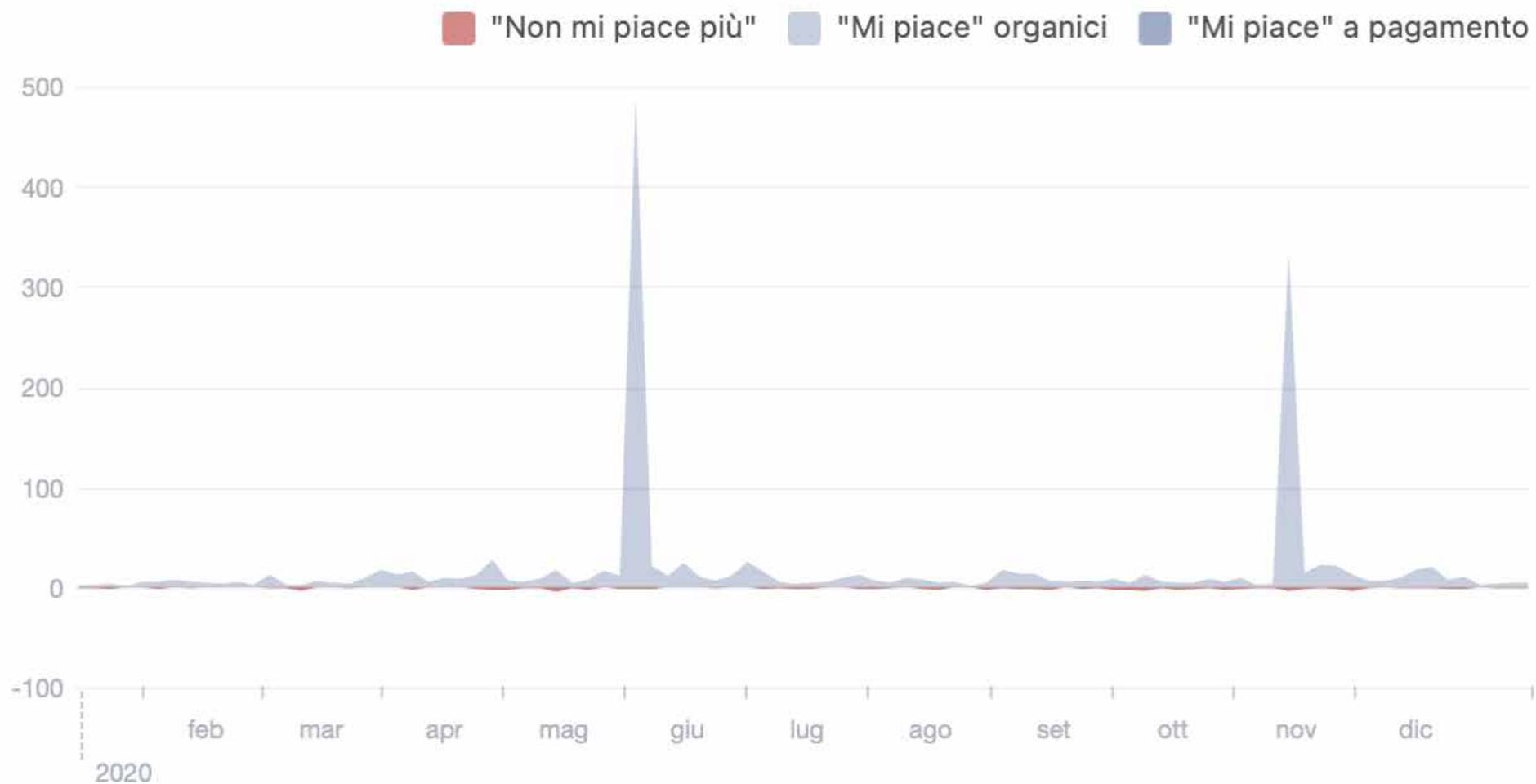
**Uomini**

■ **50%**  
I tuoi fan



## "Mi piace" sulla Pagina

Il numero di "Mi piace" sulla Pagina organici e a pagamento e dei "Non mi piace più".




**TWITTER**

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

**SULLA PAGINA TWITTER ABBIAMO:**

- ▶ **1.102 following** (Gli utenti che noi seguiamo)
- ▶ **6.137 follower** (Gli utenti che ci stanno seguendo)

**Variazione annuale:**

- ▶ Nuovi Follower **+682**
- ▶ Variazione **+12,5%**


**INSTAGRAM**


Instagram è un social media di condivisione di foto e video. È stato integrato lo scorso anno tra gli strumenti social utilizzati dall'organizzazione e, dati alla mano, si può dire che l'interesse ad entrare in contatto con la nostra organizzazione attraverso questo canale è aumentato in maniera significativa nel 2020, grazie alle nuove politiche della comunicazione della Cisl Fp mirate, tra le altre cose, ad entrare in contatto con un target di utenti dall'età media più bassa (18 - 35 anni è la fascia d'età più popolare tra gli utenti Instagram).

**ECCO I NUMERI DELLA CISL FP NAZIONALE SU INSTAGRAM:**

- ▶ **N. di post:** 441
- ▶ **N. di followers:** 1.728
- ▶ **N. di profili seguiti:** 391

**Variazione annuale:**

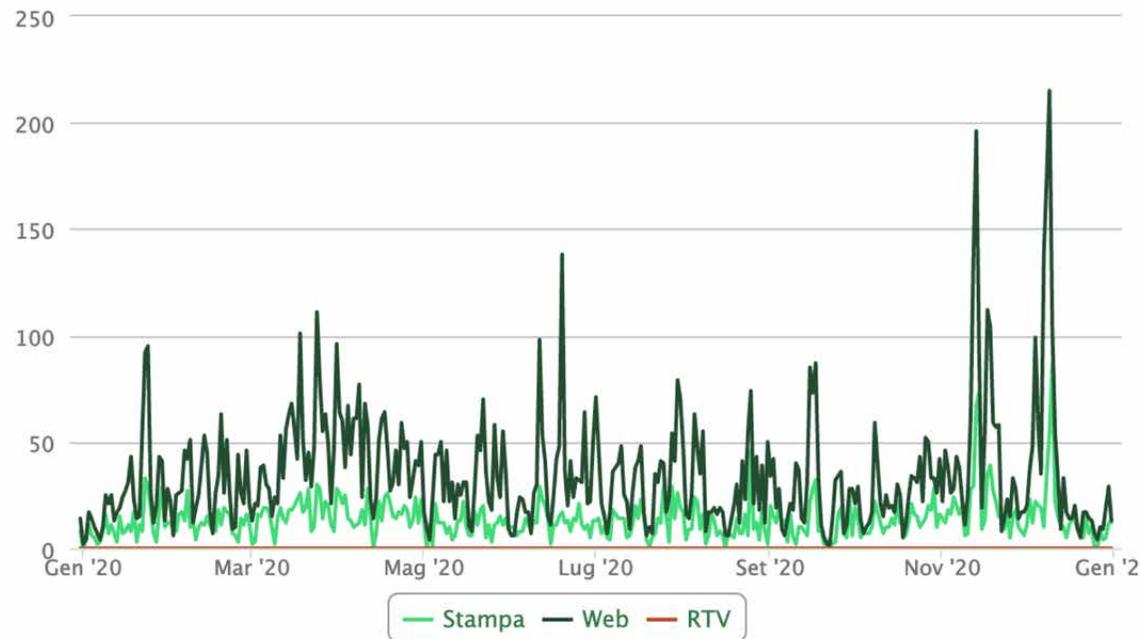
- ▶ Nuovi post **+191**
- ▶ Nuovi Follower **+968**
- ▶ Nuovi profili seguiti **+203**
- ▶ Variazione **+76,4%**
- ▶ Variazione **+127,4%**
- ▶ Variazione **+108%**


**L'UFFICIO STAMPA:  
QUANTO SONO DIFFUSE  
LE INIZIATIVE DELLA CISL FP  
SULLA STAMPA CARTACEA  
E ONLINE?**

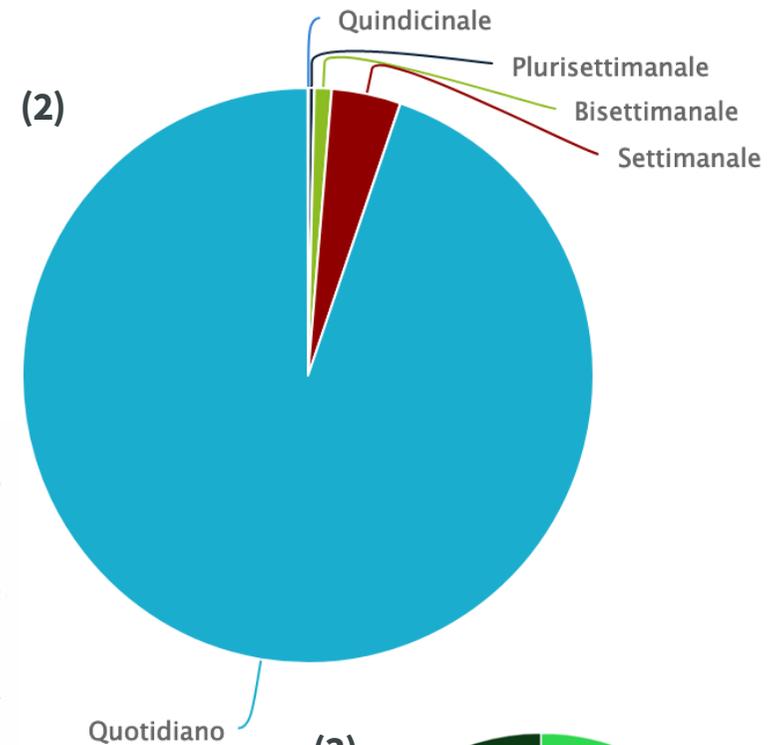
L'ufficio stampa della Cisl Fp si occupa di gestire e veicolare il flusso di informazioni relative all'organizzazione verso l'esterno, anche sfruttando i media tradizionali.

- ▶ (1) TREND TEMPORALE DELLA PRESENZA MEDIATICA
- ▶ (2) DISTRIBUZIONE PERIODICITÀ STAMPA
- ▶ (3) DISTRIBUZIONE DELLA PRESENZA MEDIATICA

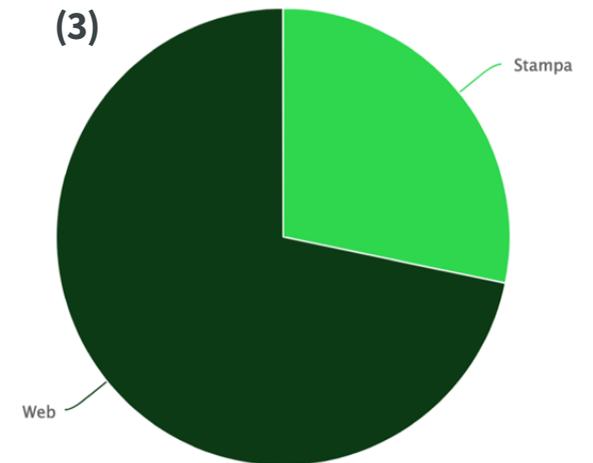
(1)



(2)



(3)





## 📺 DIRETTE SOCIAL

Nel 2020, al fine di allargare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle nostre iniziative, anche durante la pandemia, abbiamo organizzato eventi social sui principali network della federazione, dotandoci di un account StreamYard, un software di live streaming che consente, in modalità web-based, di trasmettere delle dirette su Facebook, YouTube, LinkedIn, Periscope e Twitch.

GLI EVENTI ORGANIZZATI NEL 2020:

► 18 GIUGNO  
**DALL'EMERGENZA ALLA RINASCITA.  
 IL LAVORO PUBBLICO PROTAGONISTA DEL CAMBIAMENTO**

Sono intervenuti, moderati dal segretario generale Cisl FP, Maurizio Petriccioli, Annamaria Furlan, segretaria generale Cisl; Fabiana Dadone, ministro per la PA; Pasquale Tridico, Presidente dell'INPS.

**Facebook: 366 mi piace, 448 commenti, 14032 visualizzazioni**  
**YouTube: 1516 visualizzazioni**

► 21 GIUGNO, ore 10.30  
**PER UN NUOVO RINASCIMENTO. UN RINNOVATO MODELLO  
 SANITARIO PUBBLICO, ORGANIZZATO DA FONDAZIONE CISL,  
 FONDAZIONE PMR, FNP CISL, CISL FP, CISL MEDICI  
 E FISASCAT CISL**

Moderati dal giornalista Andrea Pancani, sono intervenuti il segretario generale della Cisl FP; il Ministro della Salute, Roberto Speranza; Domenico Mantoan, Commissario straordinario Agenas; Federico Gelli, Presidente della Fondazione Italia in Salute; Biagio Papotto, Segretario generale Cisl Medici.

**Facebook: 178 mi piace, 117 commenti, 8273 visualizzazioni**  
**YouTube: 1072 visualizzazioni**

► 21 GIUGNO, ore 14.00

**PER UN NUOVO RINASCIMENTO. UN RINNOVATO MODELLO SANITARIO PUBBLICO, ORGANIZZATO DA FONDAZIONE CISL, FONDAZIONE PMR, FNP CISL, CISL FP, CISL MEDICI E FISASCAT CISL**

Moderati dal giornalista Andrea Pancani, sono intervenuti Piero Ragazzini, segretario generale Fnp Cisl, Stefano Bonaccini, Presidente della Conferenza delle Regioni; Davide Guarini, Segretario generale Fisascat Cisl; Marco Impagliazzo, Presidente della Comunità di Sant'Egidio; Roberto Mauri, Direttore Centro Geriatrico San Pietro Monza; Marco Trabucchi, Presidente Associazione italiana di Psicogeriatría; Annamaria Furlan, Segretario generale Cisl.

**Facebook: 157 mi piace, 118 commenti, 6091 visualizzazioni**  
**YouTube: 379 visualizzazioni**

► 25 AGOSTO

**NUOVI STRUMENTI PER LA RIPARTENZA. RIFLESSIONI SU EMERGENZA E RIAPERTURA DEL SEGMENTO 0-6 ANNI**

Con Ida Cortoni, Docente La Sapienza; Caterina Otranto, coordinatore nazionale settore educativo scolastico Cisl FP, con Simona Mei, Coordinatore nazionale vicario settore educativo scolastico Cisl FP; Raffaele Moscatiello, Coordinatore nazionale vicario settore educativo scolastico Cisl FP.

**Facebook: 118 mi piace, 23 commenti, 4193 visualizzazioni**  
**YouTube: 303 visualizzazioni**

► 27 AGOSTO

**NUOVI STRUMENTI PER LA RIPARTENZA. RIFLESSIONI SU EMERGENZA E RIAPERTURA DEL SEGMENTO 0-6 ANNI**

Con Gianvincenzo Nicodemo, Pedagogista e Consigliere nazionale APEI; Matteo Corbucci, Docente de La Sapienza e referente italiano OMEP; Caterina Otranto, Coordinatore Nazionale settore educativo scolastico Cisl FP; Simona Mei, Coordinatore nazionale vicario settore educativo scolastico Cisl FP; Raffaele Moscatiello, Coordinatore nazionale vicario settore educativo scolastico Cisl FP; Giancarlo Cosentino, Coordinatore nazionale Cisl FP.

**Facebook: 108 mi piace, 46 commenti, 5534 visualizzazioni**  
**YouTube: 295 visualizzazioni**

► 19 OTTOBRE

**PER UN NUOVO RINASCIMENTO. LEGGE DI BILANCIO, RIFORME DEL LAVORO ED INVESTIMENTI PER SERVIZI PUBBLICI DI QUALITÀ**

Con Maurizio Petriccioli, SG Cisl FP, Massimo Garavaglia, Componente commissione bilancio, tesoro e programmazione della Camera; Luigi Marattin, Presidente della Commissione finanze della Camera; Debora Serracchiani, Presidente della Commissione lavoro pubblico e privato della Camera.

**Facebook: 219 mi piace, 166 commenti; 7170 visualizzazioni**  
**YouTube: 303 visualizzazioni**



## 🕒 DIFFUSIONE SULLA STAMPA CARTACEA E ONLINE

QUANTO SONO STATE CITATE LE PAROLE:

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



## 🕒 RASSEGNE STAMPA

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

ATTUALMENTE LA CISL FP NAZIONALE INVIA LA PROPRIA RASSEGNA STAMPA A 96 UTENTI, INVIANDO LORO:

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



## PRIVACY

Il 25 maggio 2016 è stata approvata la nuova **Regolamento generale per la protezione dei dati personali** 2016/679, (General Data Protection Regulation o GDPR) in vigore in via diretta in tutti i Paesi UE a partire dal 25 maggio 2018. Il GDPR costituisce, allo stato, la principale normativa europea in materia di protezione dei dati personali, la fonte superiore del diritto per tutte le norme nazionali. Con il decreto legislativo 101/2018 che ha modificato e integrato il Codice Privacy italiano (D- Lgs. 196/2003) è stato completato il percorso di armonizzazione in Italia che porta a un sistema normativo a due livelli in materia di trattamento dei dati personali. Le discipline - europea e nazionale - hanno introdotto nuove regole anche per le associazioni e le organizzazioni che detengono e trattano dati di persone fisiche residenti nella comunità europea, indipendentemente dal luogo in cui si trovano.

La Cisl Fp, come organizzazione sindacale, si è impegnata ad aumentare gli standard di protezione dei dati sensibili degli associati e a comunicare, in maniera trasparente, le finalità del trattamento degli stessi, adeguandosi alle norme nazionali che prevedono una sempre maggiore responsabilizzazione delle imprese, sia pubbliche che private, in materia di trattamento dei dati e delle informazioni dei cittadini.



## ATTIVITÀ EDITORIALE

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

Totale dei testi stampati nel 2020: **9.701**

- ▶ 30 VISUAL "ACCADE OGGI"
- ▶ 60 VISUAL PER CONVENZIONI/ASSICURAZIONI/CORSI
- ▶ 7 NEWSLETTER MENSILI O BIMESTRALI
- ▶ 50 ALTRE CARD SOCIAL
- ▶ 80 TESTI E ALTRI OPUSCOLI IMPAGINATI

## COMUNICAZIONE INTERNA

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

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

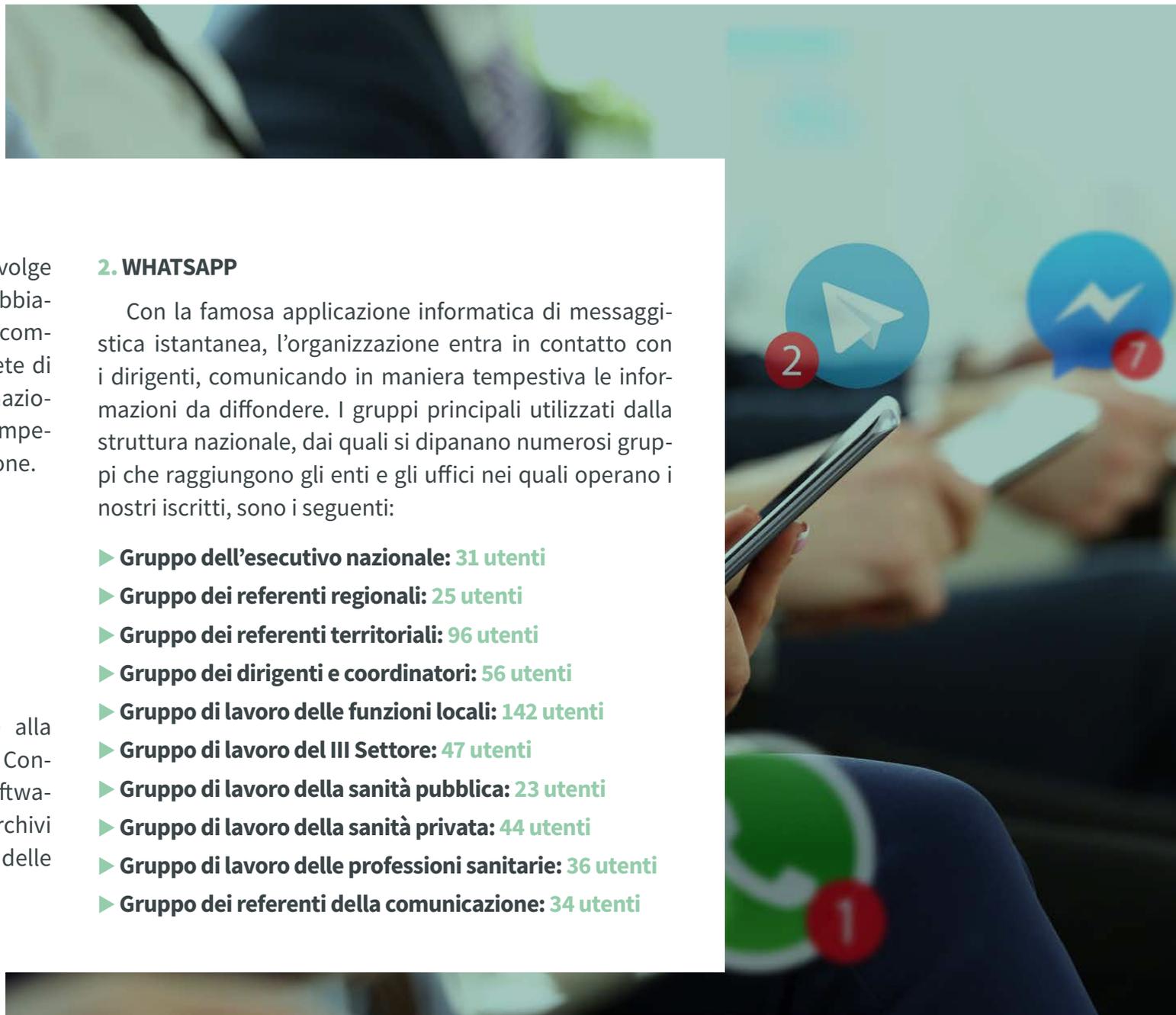
### 1. FIRSTCLASS

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

### 2. WHATSAPP

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

- ▶ Gruppo dell'esecutivo nazionale: **31 utenti**
- ▶ Gruppo dei referenti regionali: **25 utenti**
- ▶ Gruppo dei referenti territoriali: **96 utenti**
- ▶ Gruppo dei dirigenti e coordinatori: **56 utenti**
- ▶ Gruppo di lavoro delle funzioni locali: **142 utenti**
- ▶ Gruppo di lavoro del III Settore: **47 utenti**
- ▶ Gruppo di lavoro della sanità pubblica: **23 utenti**
- ▶ Gruppo di lavoro della sanità privata: **44 utenti**
- ▶ Gruppo di lavoro delle professioni sanitarie: **36 utenti**
- ▶ Gruppo dei referenti della comunicazione: **34 utenti**



## 1.8. Rapporti sindacali internazionali

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

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

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

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

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

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

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

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



## 2 Gli obiettivi futuri

### DESCRIVERE E COMUNICARE UN 'PERCORSO DI RIGENERAZIONE'

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

tori, dai territori e dai luoghi di lavoro.

Per comprendere in che modo si forma e si trasforma il "valore Cisl Fp" bisogna partire dalla consapevolezza che la mission sindacale, al di là del 'nucleo identitario' rappresentato dalla contrattazione, sta diventando sempre più multidimensionale. A fare da collante culturale di questa complessità è la cura delle relazioni, che da un lato permette agli operatori sindacali di condividere conoscenze e fare sinergia, e di porsi all'ascolto degli iscritti per coglierne e interpretarne i bisogni;

dall'altro fa del rappresentante sindacale un riferimento di fiducia nella vita lavorativa e oltre, portando la comunità formata dagli iscritti e dai loro rappresentanti a condividere un progetto di società. In un'epoca in cui l'appartenenza si fonda sempre meno su presupposti ideologici e sempre più su una proposta di valore trasparente e tangibile, questa va costruita giorno per giorno grazie alla capacità di presenza e di intervento competente al fianco delle persone.

Allo stesso tempo, rafforzare il radica-

mento nei territori e nei posti di lavoro serve al sindacato per mettere a frutto nel proprio processo di cambiamento entrambe le spinte propulsive, quella bottom-up accanto a quella top-down. In questa ottica la prima risposta alla crisi della rappresentanza sta nell'accorciamento delle distanze tra centro e periferie. Lo scenario socio-economico all'inizio del XXI premia le organizzazioni che sanno costruire una circolarità della conoscenza.

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

Qualità che vuol dire tempestività e capillarità, ma anche interattività e autentica partecipazione, nei momenti istituzionali - dai Consigli generali alle assemblee territoriali - così come nella quotidianità.

### **COMUNICARE IL SINDACATO. L'IMPORTANZA DI ESSERE "DIGITALI" DURANTE L'EMERGENZA COVID-19**

L'utilizzo dei canali digitali per una comunicazione più rapida, diretta e aderente

alle aspettative dei destinatari è stato uno sforzo organizzativo che la Cisl FP ha portato avanti negli ultimi anni ma che ha visto un'implementazione decisiva a causa del Covid-19, consapevoli che la comunicazione digitale può integrare ma non sostituire completamente la 'densità' del rapporto umano costruito faccia a faccia.

Saper presidiare l'"agorà virtuale" - e gli stessi contesti di lavoro che sempre più si 'virtualizzano' - con efficacia pari a quella che il sindacato ha saputo mettere in campo nei luoghi fisici del lavoro è, in ogni caso, una competenza strategica che è oggi patrimonio condiviso e che l'emergenza sanitaria ha in parte consolidato.

Il nostro obiettivo è quello di proseguire sul versante della formazione affinché, in futuro, il sindacalista sia quella persona che, presidiando i territori e i luoghi di lavoro, abbia competenze tecniche e tecnologiche oltre al patrimonio di valori e saperi utili a portare avanti il lavoro quotidiano ai tavoli di trattativa.

### **RISPONDERE AI BISOGNI DELLE PERSONE**

Una delle più grandi sfide che abbiamo dinanzi a noi riguarda l'adattabilità delle risposte che offriamo ad una domanda sempre più variegata. Si tratta cioè di combinare la negoziazione di tutele collettive con una maggiore responsività alla domanda di 'personalizzazione del servizio', ovvero capacità di accompagnare una varietà di percorsi individuali di lavoro e anche di vita. Occorre saper valorizzare le specificità professionali, pur restando all'interno delle cornici contrattuali ampie nate dalla ridefinizione dei comparti, e contrastando anzi la frammentazione contrattuale esasperata che ancora caratterizza alcuni settori; tanto più per una Federazione che vuole farsi interprete delle istanze di una grande varietà di figure, contesti lavorativi e tipologie di rapporti di lavoro, sempre tenendo ferma l'ottica confederale di fronte all'affermarsi del sindacalismo professionale.

Occorre poi costruire un **sistema di tutele** che integrino quelle contenute nei contratti

collettivi con un ventaglio sempre più ampio di risposte ai bisogni individuali, realizzando così una presa in carico a 360° del lavoratore/lavoratrice e della persona; nonché una presenza efficace nelle situazioni, sempre più diffuse, in cui modelli e istituti da tempo inseriti nel toolkit delle relazioni sindacali entrano in tensione o non riescono a garantire adeguatamente diritti e tutele (i ‘nuovi lavoratori’, i settori ‘ibridi’ e in evoluzione come il no-profit, le politiche di genere non più come ‘appendice’ secondaria della contrattazione ma come elemento intrinseco e trasversale).

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

zazione professionale (formazione continua, ridefinizione dei profili e dei percorsi di carriera).

L'immagine del sindacato e la percezione della sua funzione sociale sono cambiati agli occhi dell'opinione pubblica e degli stessi lavoratori, che negli anni recenti hanno accumulato un livello di sofferenza sociale tale che ogni risultato ottenuto con l'azione sindacale, per quanto positivo in sé, rischia di essere percepito come deludente in quanto parziale. E' necessario quindi anche un lavoro ‘culturale’ in senso ampio, il cui fine è da un lato ricostituire agli occhi dei cittadini l'immagine del servizio pubblico e dei lavoratori pubblici, dall'altro riaffermare la capacità del sindacato di presidiare con coerenza e autorevolezza i grandi temi sociali ed economici, di essere non fattore di conservazione e immobilismo bensì di cambiamento e progresso sociale.

Il contesto nel quale abbiamo operato nel 2020 è stato inoltre segnato, in maniera determinante, dalla crisi pandemica che ha stravolto le priorità dei decisori pubblici in

materia economica e impegnato ingenti risorse del bilancio per riorganizzare il servizio sanitario e la risposta dello Stato a tutela delle fasce più deboli della popolazione.

Il lavoro che dovremo svolgere nel prossimo futuro sarà quello di superare le ambiguità, ancora persistenti, nei rapporti tra legge e contrattazione, allargare gli spazi e le risorse a disposizione con cui concertare la ripartenza dell'Italia post-pandemia e superare definitivamente il processo storico-politico della disintermediazione che non può rappresentare un modello efficace di buon governo, soprattutto in una fase in cui tutti i corpi intermedi debbono farsi carico della responsabilità di sostenere la ripresa.

Al nostro interno, inoltre, che occorre rivolgere uno sguardo sempre critico e costruttivo, al fine di rilevare gli eventuali snodi ‘disfunzionali’ rispetto all'impatto sociale che vorremmo e potremmo sviluppare attraverso la nostra azione.



# **Situazione economico finanziaria**

# 1 Analisi delle risorse disponibili

Dal punto di vista delle entrate il bilancio della Federazione Nazionale Cisl FP è composto principalmente dai contributi versati dalle iscritte e dagli iscritti alla Federazione. Pertanto, i proventi derivanti dalle quote associative rappresentano oltre l'88% del totale dei ricavi percepiti dalla Federazione Nazionale durante l'anno di osservazione e questa percentuale tende ad avere un andamento pressoché costante negli anni (86% nel 2019).

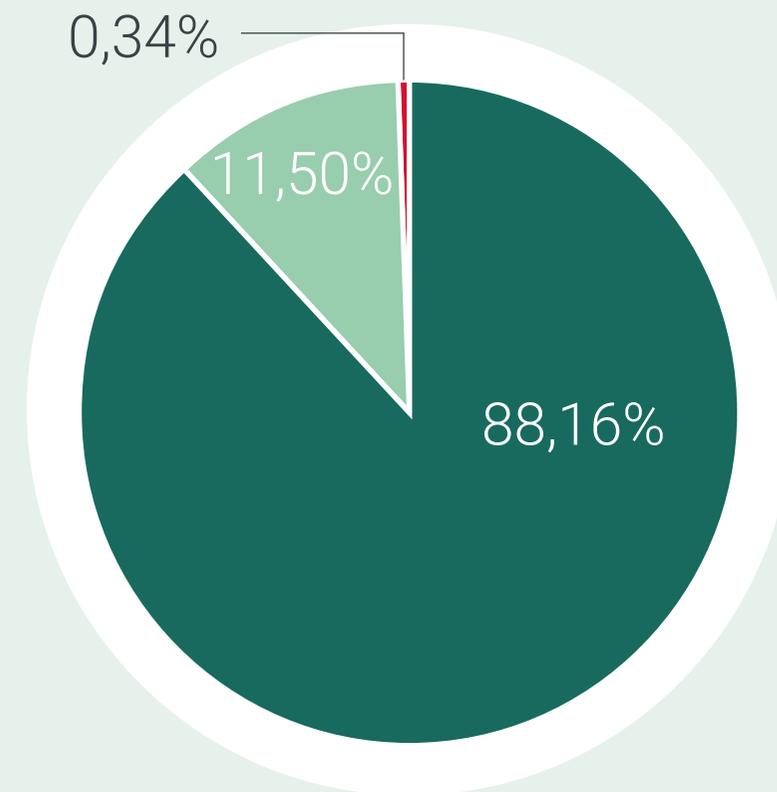
Il restante 12% dei proventi comprende i rimborsi effettuati dalle varie Federazioni Territoriali e Regionali per spese anticipate dalla Federazione Nazionale sulla base di specifiche convenzioni, nonché i rimborsi da Confederazione.

Infine, solo lo 0,34% riguarda entrate di natura finanziaria.

## LEGENDA

- CONTRIBUZIONE
- ALTRI RICAVI
- PROVENTI FINANZIARI E DIVERSI

## Ripartizione dei proventi

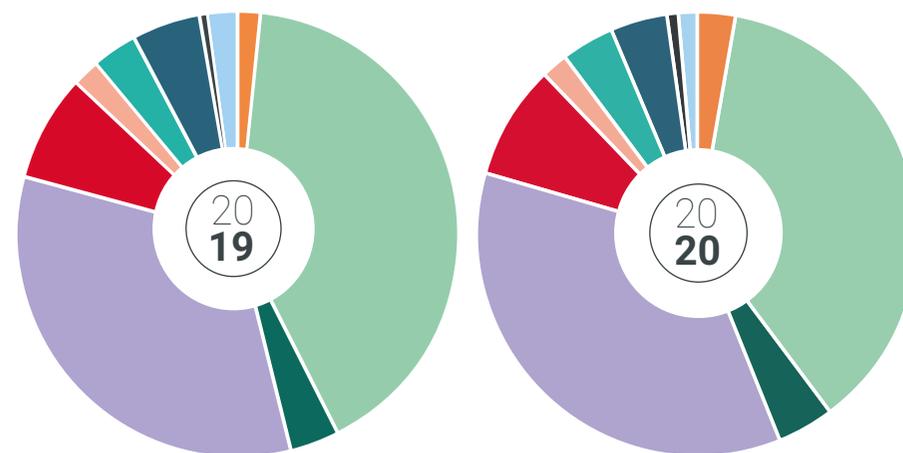


## 2 Utilizzo delle risorse

### 2.1. Ripartizione tra le varie categorie di spesa

Nella tabella seguente e nel relativo diagramma a torta è rappresentata la ripartizione percentuale delle varie categorie di spese sostenute dalla Federazione nel corso degli anni finanziari 2019 e 2020.

| DESCRIZIONE CONTO                    | 2019           | 2020           |
|--------------------------------------|----------------|----------------|
| ACQUISTI BENI E MATERIALI DI CONSUMO | 1,69%          | 2,94%          |
| SPESE PER PRESTAZIONI DI SERVIZI     | 41,06%         | 37,04%         |
| SPESE PER GODIMENTO BENI DI TERZI    | 3,37%          | 4,02%          |
| SALARI E STIPENDI                    | 33,29%         | 35,47%         |
| ONERI SOCIALI                        | 7,62%          | 8,42%          |
| ACCANTONAMENTO TFR                   | 1,85%          | 1,94%          |
| ACCANTONAMENTI                       | 3,46%          | 3,84%          |
| ONERI DIVERSI DI GESTIONE            | 4,93%          | 4,33%          |
| INTERESSI E ALTRI ONERI DIVERSI      | 0,67%          | 0,69%          |
| IMPOSTE E TASSE SUL REDDITO          | 2,05%          | 1,32%          |
| <b>TOTALE</b>                        | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> |



#### LEGENDA

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

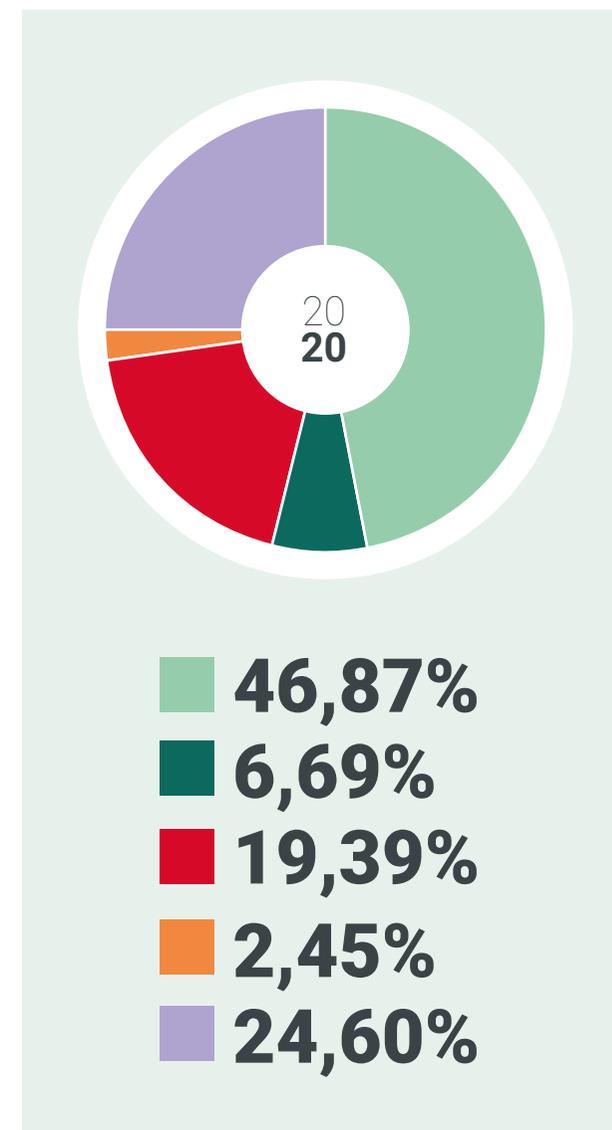
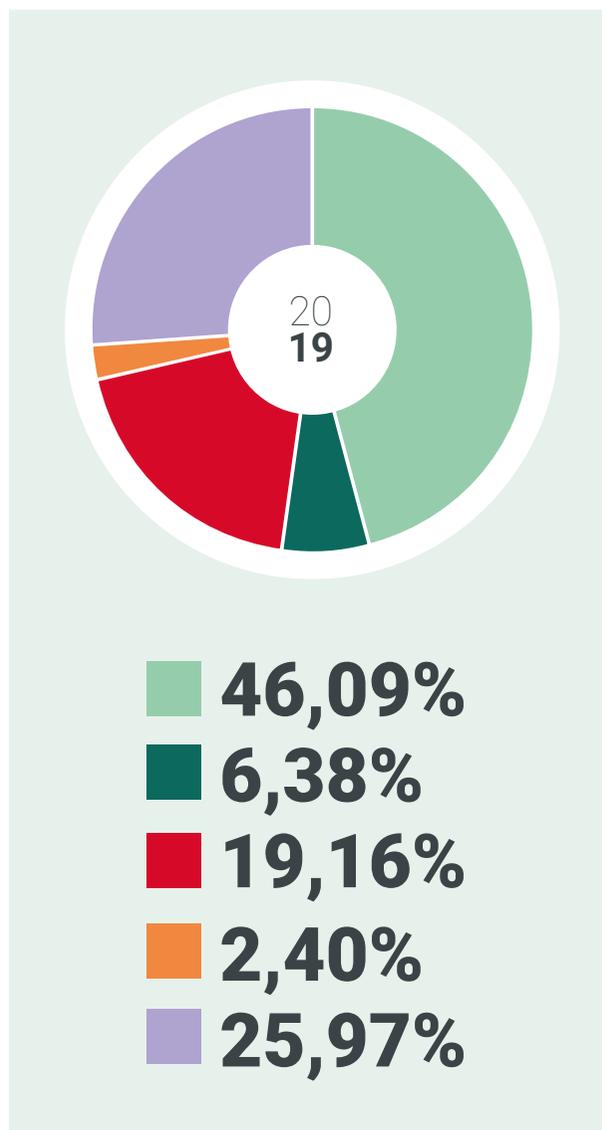
## 2.2. Suddivisione percentuale tra le diverse categorie di attività della Federazione

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

**3/4** per attività sindacale e servizi agli iscritti

### LEGENDA

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





**Ulteriori  
informazioni**

# 1 Perché aderire alla Cisl FP

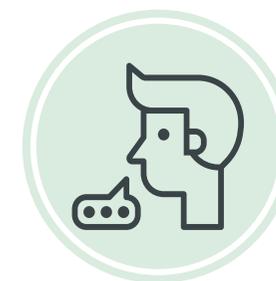
---



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



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



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



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



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



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

## 2 Contatti

---

### Informazioni utili

📍 Via Adelaide Bono Cairoli, 68 - 00145 - Roma

☎ Tel. (+39) 06 440 071

📠 Fax (+39) 06 440 075 06

✉ Per inviare una pec scrivi a:

*[fp.cisl@pec.cisl.it](mailto:fp.cisl@pec.cisl.it)*

✉ Oppure scrivi a:

*[fp@cisl.it](mailto:fp@cisl.it)*

📄 Sito web nazionale:

**<https://fp.cisl.it/>**

📄 Portale convenzioni riservate agli iscritti:

**<https://convenzionicislfp.it>**





