



1° CONGRESSO TERRITORIALE UIL FP CASERTA

LA FORZA DELL'**UNIONE** PER LA TUTELA
E LA VALORIZZAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO
DESTINAZIONE FUTURO



RELAZIONE

DEL SEGRETARIO GENERALE
DOMENICO VITALE

9 MARZO 2026

GRAND HOTEL VANVITELLI - VIALE CARLO ■ -
81020 SAN MARCO EVANGELISTA (CE)

Dedicata a Maria Alaia, compagna di viaggio prematuramente scomparsa, che per oltre trent'anni ha svolto la propria azione sindacale presso l'AORN di Caserta con coraggio, passione e rigore. Maria ha rappresentato un modo autentico di fare sindacato: vicina alle persone, determinata nella difesa dei diritti. Il suo esempio resta per tutti noi un riferimento umano e sindacale, che continua ad accompagnare il nostro impegno quotidiano.

CAPITOLO 1

Il contesto generale del lavoro pubblico

Il lavoro pubblico attraversa da tempo una fase di profonda trasformazione, segnata da criticità strutturali che si sono consolidate negli anni e che oggi emergono con particolare evidenza. Non si tratta più di difficoltà temporanee o settoriali, ma di problemi sistemici che investono l'intero impianto della Pubblica Amministrazione: carenze croniche di organico, età media elevata del personale, difficoltà nel reclutamento di nuove professionalità, aumento costante dei carichi di lavoro e crescente complessità normativa e procedurale.

A queste criticità si accompagna un progressivo scollamento tra le responsabilità richieste ai lavoratori pubblici e le risorse effettivamente messe a disposizione per svolgere il proprio ruolo. In molti settori, il lavoro pubblico è chiamato a garantire livelli sempre più alti di efficienza, trasparenza e tempestività, senza che vi sia un adeguato investimento in termini di personale, formazione e strumenti organizzativi.

Parallelamente, la domanda di servizi pubblici non solo non diminuisce, ma cresce. Cresce in modo particolare nei territori caratterizzati da fragilità economiche e sociali, dove il ruolo dello Stato e degli enti pubblici diventa essenziale per garantire diritti fondamentali. Sanità, enti locali, servizi sociali e amministrazioni pubbliche sono chiamati a rispondere a bisogni sempre più complessi, spesso in condizioni organizzative prossime al limite della sostenibilità.

Nel Mezzogiorno e, in particolare, nella provincia di Caserta, queste dinamiche assumono una rilevanza ancora più marcata. Qui il lavoro pubblico rappresenta un vero e proprio presidio di coesione sociale e istituzionale. È attraverso il lavoro pubblico che si garantiscono servizi essenziali, si contrastano disuguaglianze territoriali e si mantiene un legame concreto tra cittadinanza e istituzioni.

Quando il lavoro pubblico viene indebolito – attraverso il sottofinanziamento, la riduzione degli organici o l'assenza di una visione di lungo periodo – le conseguenze non ricadono soltanto sui lavoratori, ma sull'intera comunità. La qualità dei servizi diminuisce, aumentano le disuguaglianze e si alimenta un clima di sfiducia nei confronti delle istituzioni pubbliche.

Diventa quindi evidente come la qualità dei servizi pubblici sia strettamente connessa alla qualità del lavoro. Organici insufficienti, turnazioni gravose, carichi di lavoro eccessivi, stress organizzativo e mancanza di prospettive professionali incidono direttamente sull'efficacia dell'azione amministrativa e sulla capacità delle strutture pubbliche di rispondere ai bisogni dei cittadini.

In questo quadro, il lavoro pubblico non può e non deve essere considerato un semplice costo da comprimere. Al contrario, esso rappresenta una risorsa strategica su cui investire per rafforzare la tenuta democratica, la coesione sociale e la qualità della vita delle persone. Valorizzare il lavoro pubblico significa riconoscerne il ruolo centrale nel funzionamento dello Stato e nella costruzione del bene comune.

È dentro questo contesto complesso e sfidante che si colloca l'azione sindacale della UIL FPL di Caserta. Un'azione consapevole delle difficoltà strutturali del sistema, ma determinata a tutelare i diritti, a rappresentare con serietà i lavoratori e a contribuire, attraverso il confronto e la proposta, al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi pubblici nel territorio.

CAPITOLO 2

Continuità politica e metodo sindacale

La relazione congressuale del 2022 aveva individuato un asse chiaro e non negoziabile: la legalità e la centralità delle regole come fondamento dell'azione sindacale. Non si trattava di un richiamo astratto, né di una posizione formale, ma di una scelta di metodo e di responsabilità. In questi anni, la UIL FPL di Caserta ha mantenuto quella linea, costruendo una continuità politica che ha dato coerenza all'azione sindacale e credibilità alla rappresentanza.

Il rispetto delle regole è stato assunto come presidio di tutela per i lavoratori. In contesti complessi, spesso segnati da incertezze organizzative e da interpretazioni discrezionali, il sindacato ha il dovere di garantire correttezza amministrativa e trasparenza dei processi. Questo significa pretendere procedure chiare, criteri oggettivi, applicazione puntuale dei contratti e rispetto degli accordi sottoscritti.

La continuità tra la relazione del 2022 e l'azione successiva non è stata soltanto dichiarata, ma praticata. La UIL FPL di Caserta ha scelto di privilegiare il confronto istituzionale come strumento ordinario di relazione con le amministrazioni, senza rinunciare alla fermezza quando si è trattato di difendere diritti o di contrastare comportamenti arbitrari.

La tutela contro l'arbitrio rappresenta uno dei compiti più delicati del sindacato. Laddove le regole vengono piegate o applicate in modo diseguale, si generano disparità, sfiducia e conflitti. Per questo, l'azione sindacale si è concentrata sull'esigibilità degli accordi: un accordo non applicato equivale a un diritto negato, e mina alla base la credibilità delle relazioni sindacali.

In questi anni, la UIL FPL di Caserta ha lavorato per rafforzare una cultura del confronto basata su responsabilità reciproca. Da un lato, la disponibilità a discutere soluzioni che migliorino l'organizzazione del lavoro e la qualità dei servizi; dall'altro, la determinazione nel richiamare le amministrazioni al rispetto degli impegni assunti.

Questo metodo ha consentito di prevenire contenziosi inutili, di risolvere criticità prima che degenerassero e di offrire ai lavoratori un punto di riferimento affidabile. Non sempre la strada del confronto è la più semplice, ma è quella che consente di costruire risultati duraturi e di rafforzare la fiducia nelle istituzioni e nel sindacato.

La continuità politica e metodologica rappresenta, dunque, un valore. Essa testimonia che la UIL FPL di Caserta non agisce per slogan o per contingenze, ma secondo una linea coerente, orientata alla tutela concreta dei lavoratori e alla qualità delle relazioni sindacali. È su questa base che si è costruito il percorso degli ultimi anni ed è su questa base che si intende proseguire.

CAPITOLO 3

RSU 2025: la forza della rappresentanza (dati e lettura politica)

Le elezioni RSU rappresentano il principale strumento attraverso cui le lavoratrici e i lavoratori misurano la credibilità di un'organizzazione sindacale. Per questo motivo, i risultati RSU vanno letti con serietà, senza euforia ma anche senza scoraggiamento, attraverso un'analisi politica capace di coglierne il significato profondo.

Il confronto tra le elezioni RSU del 2022 e quelle del 2025 restituisce un quadro chiaro, articolato e politicamente significativo, dal quale emergono alcuni elementi che il Congresso è chiamato a valutare con attenzione.

Il primo elemento è la crescita complessiva della UIL FPL. Nel 2022 la UIL FPL conseguiva 1.052 voti su 6.959 votanti, pari al 15,12%. Nel 2025 i voti complessivi diventano 1.243 su 7.454 votanti, pari al 16,68%. Il dato percentuale cresce di 1,56 punti, mentre l'incremento dei voti è pari al 10,31%. Si tratta di una crescita reale, che avviene in un contesto di maggiore partecipazione e di competizione più intensa, e che dunque assume un valore politico rilevante.

Il secondo elemento riguarda il risultato particolarmente significativo ottenuto nelle Funzioni Locali. Nel 2022, nelle autonomie locali, la UIL FPL otteneva 706 voti su 2.669 votanti, pari al 26,45%. Nel 2025 il risultato cresce in maniera netta: 937 voti su 2.663 votanti, pari al 35,19%. L'aumento è di 8,74 punti percentuali, con un incremento dei voti del 33,04%.

Questo dato ha un valore politico forte. Esso indica un radicamento solido nei territori, una capacità organizzativa crescente e una fiducia concreta nei confronti della UIL FPL. Significa saper costruire liste, valorizzare candidati credibili, garantire una presenza sindacale diffusa e riconoscibile, anche in contesti amministrativi complessi e spesso segnati da difficoltà strutturali.

Il terzo elemento riguarda il dato della sanità, che va affrontato con lucidità e senso di responsabilità. Nel 2022, in sanità, i voti UIL erano 346 su 4.290 votanti, pari all'8,07%. Nel 2025 i voti diventano 306 su 4.791 votanti, pari al 6,39%. La variazione negativa non può essere elusa, ma va letta nel contesto di una forte competizione e di una complessità organizzativa crescente che caratterizza il settore sanitario.

Questo dato indica con chiarezza che la sanità rappresenta oggi uno dei terreni più impegnativi per l'azione sindacale e, allo stesso tempo, uno degli ambiti in cui occorre rafforzare ulteriormente la presenza, l'organizzazione e la capacità di rappresentanza. È lì

che si gioca una partita decisiva in termini di tutela dei diritti, condizioni di lavoro e riconoscimento professionale.

Nel loro insieme, questi risultati consegnano al Congresso un messaggio chiaro: la nuova fase unitaria nasce mentre la UIL cresce complessivamente e consolida un risultato molto forte nelle Funzioni Locali. La futura UIL FP dovrà saper fare tesoro di queste evidenze, consolidando i settori in cui il radicamento è più forte e investendo con determinazione negli ambiti in cui occorre migliorare.

Il voto RSU 2025, dunque, non rappresenta soltanto una fotografia del presente, ma una responsabilità per il futuro. Una responsabilità che chiama il sindacato a essere all'altezza della fiducia ricevuta e a trasformare il consenso in azione concreta, organizzazione e tutela efficace per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori.

CAPITOLO 4

Bilancio del quadriennio UIL FPL Caserta

Il quadriennio che si chiude con questo Congresso è stato un periodo intenso, complesso e per molti versi impegnativo per il lavoro pubblico e per l'azione sindacale. In questo contesto, la UIL FPL di Caserta ha svolto un ruolo costante di presidio, rafforzando progressivamente la propria presenza e consolidando la propria credibilità nei luoghi di lavoro e nei tavoli di confronto.

Il bilancio di questi anni non può essere ridotto a una sommatoria di iniziative o di vertenze. Va letto come un percorso coerente, costruito giorno dopo giorno, attraverso l'ascolto dei lavoratori, la gestione delle criticità e la capacità di rappresentare bisogni reali in contesti spesso difficili. La crescita organizzativa della UIL FPL di Caserta è stata il risultato diretto di questo lavoro silenzioso ma continuo, sempre in collaborazione ed in sinergia con la Camera sindacale Uil Caserta.

Un elemento particolarmente significativo del quadriennio è rappresentato dall'aumento complessivo degli iscritti e dal rafforzamento della rappresentanza in settori strategici del lavoro pubblico.

Accanto alla crescita quantitativa, va sottolineato il rafforzamento della qualità dell'azione sindacale. La UIL FPL di Caserta ha investito sul lavoro di squadra, valorizzando il ruolo dei delegati e dei quadri sindacali, che rappresentano il vero punto di contatto con i lavoratori e il presidio quotidiano nei luoghi di lavoro.

Essere presenti non significa soltanto intervenire nelle situazioni di emergenza, ma costruire relazioni costanti, fornire informazioni corrette, seguire le vertenze fino in fondo e garantire continuità nell'azione. Questo metodo ha contribuito a rafforzare la fiducia nei confronti della UIL FPL e a consolidarne il ruolo come interlocutore serio e affidabile.

Il bilancio del quadriennio evidenzia anche la capacità della UIL FPL di Caserta di tenere insieme tutela individuale e dimensione collettiva. Accanto alle vertenze personali, spesso complesse e delicate, il sindacato ha mantenuto una visione complessiva delle dinamiche organizzative, intervenendo sui temi della contrattazione, delle condizioni di lavoro e dell'applicazione degli accordi.

In questo percorso, la funzione di guida dell'organizzazione è stata intesa come una responsabilità condivisa e non come un ruolo statico. Una funzione in progress, capace di mettersi in discussione, di valorizzare le competenze presenti e di costruire una comunità sindacale coesa e consapevole del proprio ruolo.

Il bilancio del quadriennio consegna dunque un'organizzazione più strutturata, più riconoscibile e più credibile. Un patrimonio che rappresenta la base su cui costruire le scelte future e affrontare con maggiore forza le sfide che attendono il lavoro pubblico e la rappresentanza sindacale nel territorio casertano.

CAPITOLO 5

Enti Locali: il lavoro pubblico nel territorio casertano

Il lavoro pubblico negli enti locali rappresenta uno dei terreni più complessi e delicati dell'azione sindacale nel territorio casertano. È qui che si intrecciano, in modo spesso critico, le fragilità finanziarie degli enti, le difficoltà organizzative e la quotidiana garanzia dei servizi essenziali ai cittadini.

La provincia di Caserta è caratterizzata da una forte frammentazione amministrativa, con la presenza di numerosi comuni di piccole e piccolissime dimensioni, spesso definiti “comuni polvere”. In questi contesti, le strutture organizzative sono ridotte al minimo, gli organici insufficienti e le competenze concentrate su poche unità di personale, con un conseguente aumento dei carichi di lavoro e delle responsabilità individuali.

A questa frammentazione si aggiunge una situazione finanziaria particolarmente critica. Molti enti locali del territorio si trovano in condizioni di dissesto o predissesto finanziario, con effetti diretti sulle politiche del personale: blocco o forte limitazione delle assunzioni, difficoltà nella programmazione, ritardi nell'applicazione degli istituti contrattuali e compressione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata.

In diversi casi, il quadro è ulteriormente aggravato dalla presenza di amministrazioni commissariate per infiltrazioni, una condizione che incide profondamente sull'organizzazione del lavoro e sulle relazioni sindacali. In questi contesti, il personale è chiamato a garantire continuità amministrativa e servizi essenziali in una situazione di forte incertezza e pressione istituzionale.

Le conseguenze di questo scenario ricadono direttamente sui lavoratori degli enti locali: stress organizzativo, sovraccarico di mansioni, difficoltà di conciliazione tra vita e lavoro e crescente senso di isolamento professionale. Si tratta di condizioni che, se non affrontate con strumenti adeguati, rischiano di compromettere sia il benessere del personale sia la qualità dei servizi resi alle comunità locali.

È in questo contesto che l'azione della UIL FPL di Caserta assume un valore particolarmente rilevante. Fare sindacato negli enti locali del territorio significa spesso operare in condizioni difficili, dove la tutela dei diritti richiede competenza, determinazione e capacità di reggere il confronto anche quando il clima non è favorevole.

La UIL FPL di Caserta ha scelto di essere presente anche nei contesti più complessi, difendendo i lavoratori laddove “fare sindacato costa”. Ha presidiato i tavoli di confronto, richiesto il rispetto degli istituti contrattuali, seguito vertenze individuali e collettive e garantito un punto di riferimento stabile per il personale degli enti locali.

Questa presenza non è mai stata formale. È stata una presenza fatta di ascolto, di accompagnamento e di assunzione di responsabilità, con la consapevolezza che negli enti locali si gioca una parte decisiva della credibilità del sindacato e della tenuta dei diritti nel territorio.

Il capitolo sugli enti locali non rappresenta, dunque, un passaggio secondario, ma uno degli assi portanti della relazione congressuale. Rafforzare il lavoro pubblico negli enti locali significa rafforzare i territori, difendere la dignità del lavoro e garantire servizi essenziali alle comunità. È una sfida impegnativa, che la UIL FPL di Caserta intende continuare ad affrontare con coerenza, presenza e responsabilità.

CAPITOLO 6

Sanità pubblica e territorio casertano

La sanità pubblica rappresenta uno degli ambiti più delicati e strategici del lavoro pubblico nel territorio casertano. Negli ultimi anni, le criticità strutturali del sistema sanitario sono emerse con forza, mettendo sotto pressione organizzazioni, professionisti e servizi, in un contesto già segnato da carenze storiche e da una domanda assistenziale in costante crescita.

Le carenze di organico costituiscono uno dei nodi principali. Reparti e servizi sono spesso chiamati a garantire livelli assistenziali elevati con risorse umane insufficienti, determinando un aumento significativo dei carichi di lavoro e una pressione organizzativa continua. Questa situazione incide direttamente sulle condizioni di lavoro del personale e sulla sostenibilità complessiva del sistema.

Il ricorso alle prestazioni aggiuntive, sebbene rappresenti in alcuni casi uno strumento necessario per far fronte alle emergenze, non può diventare una risposta strutturale. Quando l'eccezione diventa la regola, il rischio è quello di scaricare sui lavoratori il peso di criticità organizzative non risolte, con effetti negativi sul benessere, sulla sicurezza e sulla qualità dell'assistenza.

Nel territorio casertano, queste dinamiche sono particolarmente evidenti. La pressione assistenziale, unita alla complessità organizzativa delle strutture sanitarie, richiede un'attenzione costante alle condizioni di lavoro e alla tutela del personale. Garantire diritti, applicazione corretta degli istituti contrattuali e tempi certi nei riconoscimenti economici è una condizione indispensabile per la tenuta del sistema.

In questo contesto, l'azione della UIL FPL di Caserta si è concentrata sulla tutela concreta dei lavoratori e sulla difesa della dignità professionale. Il sindacato ha presidiato i tavoli di confronto, seguito le vertenze legate alle prestazioni aggiuntive, ai carichi di lavoro e all'organizzazione dei servizi, con l'obiettivo di garantire trasparenza, correttezza e rispetto degli accordi.

Un elemento di particolare rilievo del quadriennio è rappresentato dalla considerevole crescita della rappresentanza UIL FPL nella dirigenza sanitaria, con interessanti spunti di crescita anche per i lavoratori del Comparto. Questo dato non ha soltanto un valore quantitativo, ma assume un significato politico e organizzativo importante. Esso indica fiducia, riconoscimento e capacità del sindacato di interlocuzione su tematiche complesse che riguardano responsabilità professionali, organizzazione dei servizi e condizioni di lavoro.

Tale crescita costituisce un modello positivo da perseguire e consolidare. Essa dimostra che un'azione sindacale basata su competenza, serietà e responsabilità può rafforzare la rappresentanza anche nei livelli più complessi del sistema sanitario, contribuendo a costruire soluzioni condivise e sostenibili.

Valorizzare il ruolo della dirigenza, insieme alla tutela del personale sanitario nel suo complesso, significa rafforzare l'intero sistema pubblico della salute. È su questo terreno che la UIL FPL di Caserta intende continuare a investire, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro, sostenere la qualità dei servizi e garantire ai cittadini un sistema sanitario pubblico più solido ed efficiente.

CAPITOLO 7

Sanità privata e Terzo Settore

Accanto alla sanità pubblica, il sistema sanitario e socio-assistenziale del territorio casertano è caratterizzato da una presenza significativa di strutture sanitarie private e di realtà del Terzo Settore. Si tratta di ambiti che svolgono un ruolo crescente nell'erogazione di servizi alla persona e che coinvolgono un numero rilevante di lavoratrici e lavoratori.

In questi settori, le condizioni di lavoro risultano spesso più fragili e disomogenee rispetto al pubblico. Persistono differenze significative sul piano delle tutele contrattuali, delle retribuzioni, della stabilità occupazionale e dell'organizzazione del lavoro. La presenza di una pluralità di soggetti gestori rende inoltre più complesso il quadro delle relazioni sindacali.

Il territorio casertano presenta una forte diffusione di strutture accreditate e di enti del Terzo Settore che operano in ambiti delicati, come l'assistenza socio-sanitaria, la riabilitazione, i servizi per la disabilità e la non autosufficienza. In questi contesti, il lavoro assume un valore sociale elevato, ma troppo spesso non trova un adeguato riconoscimento sul piano professionale ed economico.

L'azione della UIL FPL di Caserta si è estesa anche a questi ambiti, con l'obiettivo di garantire rappresentanza, tutela e dignità a lavoratori che operano in settori fondamentali per la coesione sociale. Il sindacato ha promosso il rispetto dei contratti, la corretta applicazione degli istituti normativi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Particolare attenzione è stata rivolta alla necessità di evitare che la presenza del privato e del Terzo Settore diventi un fattore di dumping contrattuale o di compressione dei diritti. Il sindacato rivendica un principio chiaro: la qualità dei servizi non può essere costruita sulla precarietà del lavoro.

Rafforzare la rappresentanza sindacale nella sanità privata e nel Terzo Settore significa anche costruire un sistema più equilibrato, in cui pubblico, privato e sociale operino nel rispetto dei diritti e con standard di lavoro adeguati. È una sfida complessa, ma necessaria, che la UIL FPL di Caserta intende continuare ad affrontare con coerenza e responsabilità.

CAPITOLO 8

Contrattazione collettiva e CCNL (scelte, differenze, responsabilità)

La contrattazione collettiva resta il cuore della tutela dei lavoratori pubblici. È nel CCNL che si definiscono salario, diritti, progressioni, organizzazione del lavoro e strumenti di conciliazione. Ma la contrattazione non è un rito: è sostanza. Per questo, ogni scelta sindacale – firmare o non firmare – va spiegata con chiarezza, perché riguarda la credibilità del sindacato e l’effettiva utilità del contratto per le persone.

Nel triennio 2022–2024 il tema del salario e del potere d’acquisto è diventato centrale. L’inflazione e l’aumento del costo della vita hanno inciso in modo significativo, colpendo in modo particolare chi lavora nei servizi essenziali e chi vive di reddito fisso. In questo contesto, un contratto deve fare due cose: recuperare il più possibile la perdita di potere d’acquisto e rendere sostenibile l’organizzazione del lavoro, soprattutto nei settori ad alta pressione come la sanità.

È proprio qui che si colloca la differenza tra i contratti sottoscritti e la mancata firma del CCNL del Comparto Sanità. La UIL non ha assunto una posizione ideologica: ha assunto una posizione di merito. Quando i contenuti e le risorse sono ritenuti adeguati, si firma. Quando non lo sono, si ha il dovere di dirlo e di non prestare una firma “di abitudine”.

Sul CCNL Sanità, la UIL FPL ha motivato la mancata firma con un punto sostanziale: la proposta non affrontava in modo strutturale la crisi salariale del comparto, né risultava in grado di dare risposte proporzionate alle condizioni reali di lavoro in un settore logorato da carenze di organico, turnazioni pesanti, pressione assistenziale e crescente complessità organizzativa. In altre parole: troppa distanza tra ciò che viene chiesto ai lavoratori della sanità e ciò che viene riconosciuto in termini economici e di tutele.

La sanità è un comparto in cui la qualità del servizio dipende direttamente dal benessere di chi lavora. Un contratto che non recupera in modo sufficiente la perdita di potere d’acquisto e non interviene con decisione su carichi, organizzazione e valorizzazione delle professionalità rischia di certificare un arretramento: e questo la UIL FPL ha ritenuto di non poterlo avallare. La mancata firma, quindi, è stata una scelta di responsabilità verso il personale sanitario e verso la tenuta del servizio pubblico.

Diversa è stata la valutazione su altri rinnovi, in cui sono state ottenute condizioni ritenute più sostenibili e più coerenti con le richieste avanzate. Per il CCNL Funzioni Locali 2022–2024, la UIL FPL ha firmato la pre-intesa dopo un confronto serrato, rivendicando e ottenendo maggiori garanzie economiche e un miglioramento complessivo delle condizioni previste. In particolare, la firma è stata accompagnata da impegni aggiuntivi sulle risorse e da una prospettiva di accelerazione dei rinnovi successivi, con aumenti e arretrati significativi e con strumenti che rafforzano la contrattazione integrativa.

Anche per il comparto Funzioni Centrali, la UIL PA ha sottoscritto il CCNL 2022–2024 considerandolo un passaggio necessario per dare risposte economiche immediate, sbloccare la piena esigibilità degli istituti contrattuali e creare le condizioni per avviare con

maggiore rapidità la successiva stagione negoziale. In un quadro di ritardi accumulati e attese dei lavoratori, la firma è stata letta come uno strumento per non lasciare fermo il salario e per rendere operativi gli effetti del rinnovo.

Un ulteriore elemento di confronto riguarda la dirigenza sanitaria. La UIL FPL ha firmato la pre-intesa della dirigenza dell'Area Sanità perché, in quel caso, il rinnovo ha presentato un impianto economico e normativo ritenuto più consistente e più aderente alle specificità di un ruolo caratterizzato da responsabilità professionali e organizzative elevate. In quell'accordo, l'entità degli incrementi e degli arretrati, insieme ad alcuni interventi di valorizzazione, ha reso la scelta della firma coerente con l'obiettivo di tutelare e riconoscere il lavoro svolto.

La differenza, dunque, non è tra comparti “più importanti” e comparti “meno importanti”. La differenza è tra contratti che, pur con limiti, segnano un avanzamento reale e contratti che non raggiungono una soglia minima di sostenibilità economica e organizzativa rispetto alle condizioni di lavoro. Per la UIL, la firma non è un atto automatico: è un atto politico che deve essere giustificato con risultati concreti.

CAPITOLO 9

PNRR e Pubblica Amministrazione (opportunità, rischi, condizioni)

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rappresenta una delle più grandi occasioni di investimento pubblico degli ultimi decenni. La sua portata, in termini di risorse e di obiettivi, può incidere in modo significativo sulla modernizzazione dei servizi, sulle infrastrutture sociali e sulla qualità della vita nei territori. Ma il PNRR, per la Pubblica Amministrazione, è allo stesso tempo opportunità e rischio: opportunità se rafforza il pubblico, rischio se lo carica di compiti senza strumenti adeguati.

Il primo punto sindacale riguarda una verità semplice: non si può chiedere alle amministrazioni di “correre” senza personale, competenze e organizzazione. Il PNRR impone scadenze, rendicontazioni, procedure e responsabilità aggiuntive. Se queste responsabilità ricadono su organici già ridotti e su uffici in sofferenza, il risultato non è efficienza, ma stress, affanno e aumento del rischio di errore.

Il PNRR deve dunque essere accompagnato da un rafforzamento strutturale della Pubblica Amministrazione. Significa programmazione del fabbisogno, assunzioni stabili, ricambio generazionale e percorsi di valorizzazione delle competenze interne. Dove mancano competenze, la risposta non può essere soltanto l'esternalizzazione: perché una PA che dipende da consulenze esterne diventa più fragile e meno autonoma.

Un secondo punto riguarda la qualità della governance e la trasparenza. La mole di risorse e la complessità degli interventi rendono essenziale una gestione chiara, tracciabile e verificabile. Semplificare non significa abbassare i controlli, ma rendere i processi più efficienti senza rinunciare a correttezza e responsabilità. In questo senso, il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori è un elemento di garanzia e di qualità.

Il PNRR, inoltre, può diventare un'occasione per migliorare concretamente le condizioni di lavoro nella PA. Digitalizzazione, innovazione organizzativa e semplificazione dei processi devono essere strumenti per ridurre burocrazie inutili, tempi morti e carichi amministrativi impropri. L'innovazione deve liberare tempo e migliorare i servizi, non aggiungere pressione.

Nel Mezzogiorno e in territori come Caserta, il PNRR assume anche un valore di riequilibrio. Le risorse possono contribuire a ridurre divari territoriali e a rafforzare infrastrutture sociali e sanitarie. Ma questo accadrà solo se i progetti saranno accompagnati da capacità amministrativa e da una PA in grado di attuarli, rendicontarli e mantenerli nel tempo.

Per questo, la UIL FPL di Caserta pone una condizione politica chiara: il PNRR deve essere una leva per rafforzare il lavoro pubblico e i servizi, non un'operazione che scarica sul personale responsabilità senza riconoscimenti o che produce precarietà attraverso soluzioni temporanee. Le risorse devono tradursi in capacità stabile, non in affanno permanente.

Il sindacato ha un ruolo preciso in questa fase: presidiare i processi, richiedere informazione e confronto, tutelare i lavoratori coinvolti e contribuire a costruire un modello di attuazione che tenga insieme tempi, qualità, correttezza e sostenibilità organizzativa. Solo così il PNRR potrà diventare un'opportunità vera per la PA e per i cittadini.

CAPITOLO 10

Trasformazione tecnologica, Intelligenza Artificiale e umanità del lavoro

La trasformazione tecnologica e l'introduzione crescente dell'Intelligenza Artificiale stanno cambiando profondamente il lavoro pubblico. Non si tratta di un processo futuro o

astratto, ma di una realtà già presente nelle amministrazioni, nei sistemi informativi, nei procedimenti amministrativi e nelle modalità di erogazione dei servizi.

Le opportunità sono evidenti. Digitalizzazione e innovazione possono semplificare procedure, ridurre tempi inutili, migliorare l'accesso ai servizi e liberare energie professionali oggi assorbite da adempimenti ripetitivi. Se governata, la tecnologia può diventare uno strumento di supporto al lavoro umano, migliorando la qualità del servizio pubblico.

Ma accanto alle opportunità emergono anche limiti e criticità che il sindacato non può ignorare. La prima riguarda il rischio di una riduzione dei posti di lavoro, o di una loro progressiva svalutazione, se l'innovazione viene utilizzata esclusivamente come leva di risparmio e non come strumento di miglioramento organizzativo.

Esiste poi il rischio di una gestione opaca dei processi decisionali. Algoritmi e sistemi automatizzati non sono neutrali: riflettono scelte, criteri e priorità. Affidare decisioni che incidono sul lavoro e sulle persone a strumenti non trasparenti significa spostare il potere lontano dal controllo umano e dal confronto democratico.

Un'altra criticità riguarda il carico psicologico e professionale sui lavoratori. La tecnologia, se mal gestita, può aumentare la pressione, imporre ritmi più serrati, generare ansia da prestazione e senso di inadeguatezza, soprattutto in assenza di formazione e accompagnamento adeguati.

Per questo, il tema centrale resta l'umanità del lavoro. Il lavoro pubblico non è una sequenza di procedure, ma un insieme di relazioni, responsabilità, ascolto e cura. Dietro ogni pratica amministrativa, ogni atto sanitario, ogni servizio sociale, ci sono persone che lavorano e persone che hanno bisogno di risposte.

La UIL FPL rivendica un principio chiaro: la tecnologia deve essere al servizio del lavoro, non il lavoro al servizio della tecnologia. Innovare significa investire sulle competenze, sulla formazione continua e sul coinvolgimento dei lavoratori nei processi di cambiamento.

Difendere l'umanità del lavoro oggi significa difendere la dignità delle persone, il valore dell'esperienza, la responsabilità professionale. È una sfida culturale prima ancora che tecnica, che chiama il sindacato a un ruolo nuovo: governare il cambiamento senza perdere l'anima del lavoro pubblico.

CAPITOLO 11

Relazioni sindacali e confronto istituzionale

La qualità delle relazioni sindacali rappresenta uno degli indicatori più concreti della maturità di un sistema di lavoro pubblico. Non si misura nella quantità di conflitti, ma nella

capacità di affrontare le criticità attraverso un confronto serio, strutturato e rispettoso dei ruoli.

Nel quadriennio trascorso, la UIL FPL di Caserta ha scelto di investire su un modello di relazioni sindacali fondato sulla chiarezza delle posizioni, sulla trasparenza dei processi e sul rispetto degli accordi sottoscritti. Il confronto istituzionale è stato considerato lo strumento ordinario per governare le trasformazioni organizzative e tutelare i diritti dei lavoratori.

Un accordo sindacale non è un atto formale, ma un impegno reciproco. La sua esigibilità rappresenta un elemento essenziale di credibilità per tutte le parti coinvolte. Per questo, l'azione sindacale si è concentrata non solo sulla fase negoziale, ma anche sulla verifica costante dell'applicazione concreta degli accordi.

La prevenzione del contenzioso è stata una delle direttrici principali del metodo adottato. Prevenire il conflitto non significa rinunciare alla tutela, ma intervenire in modo tempestivo per risolvere le criticità prima che degenerino in dispute giudiziarie, con costi economici e organizzativi per lavoratori e amministrazioni.

Quando il confronto è improntato a correttezza e responsabilità, è possibile individuare soluzioni che tengano insieme le esigenze organizzative delle amministrazioni e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. In questo equilibrio si colloca il ruolo del sindacato come interlocutore serio e affidabile.

La UIL FPL di Caserta ha esercitato questo ruolo senza scorciatoie e senza ambiguità: disponibile al dialogo, ma ferma nel richiamare le amministrazioni al rispetto delle regole e degli impegni assunti. Una linea che ha consentito di costruire relazioni più stabili e di rafforzare la fiducia nei tavoli di confronto.

Rafforzare le relazioni sindacali significa anche rafforzare la qualità del lavoro pubblico e dei servizi. Un confronto istituzionale maturo non è un ostacolo all'efficienza, ma una condizione per garantire decisioni più giuste, sostenibili e condivise. È su questo terreno che la UIL FPL di Caserta intende continuare a svolgere il proprio ruolo, con responsabilità e coerenza.

CAPITOLO 12

La nascita della UIL FP: radici, identità e futuro condiviso

La nascita della UIL FP non è un atto burocratico né una semplice riorganizzazione di sigle. È una scelta politica, culturale e sindacale che affonda le proprie radici nella storia del sindacalismo confederale e guarda con lucidità alle sfide del presente e del futuro del lavoro pubblico.

La UIL FPL e la UIL PA provengono da storie diverse ma profondamente affini, legate ai rispettivi comparti di riferimento – sanità, enti locali, servizi alla persona, amministrazioni centrali – e accomunate da un’identica concezione del sindacato come strumento di tutela concreta, di giustizia sociale e di libertà. Entrambe hanno costruito nel tempo una cultura sindacale fatta di competenza, autonomia e responsabilità.

Queste radici affondano nella comune appartenenza alla casa madre confederale: la UIL. Una confederazione che ha fatto della libertà, dell’autonomia dai poteri e della centralità della persona che lavora i propri tratti distintivi. I principi di Bruno Buozzi, il riformismo laico, il coraggio delle scelte e la lezione di figure come Giorgio Benvenuto rappresentano ancora oggi un patrimonio vivo, che orienta il nostro modo di fare sindacato.

La decisione di unire le federazioni nasce dalla consapevolezza che il lavoro pubblico non può più essere rappresentato per compartimenti stagni. Le trasformazioni organizzative, tecnologiche e normative attraversano tutti i settori della Pubblica Amministrazione e richiedono una rappresentanza più forte, più coesa e più capace di incidere.

Questo percorso non nega le criticità. Ogni processo di unificazione comporta differenze di storie, di pratiche, di sensibilità. Riconoscerle non è un segno di debolezza, ma di maturità. Il vero salto di qualità sta nella capacità di superarle, trasformandole in ricchezza e pluralità.

La fusione rafforza la rappresentanza perché mette insieme competenze diverse, esperienze consolidate e nuovi punti di vista. Una federazione più ampia è una federazione più forte, capace di parlare a tutto il mondo del lavoro pubblico e di essere interlocutore autorevole nei confronti delle istituzioni.

Nel territorio casertano, questa scelta trova un terreno particolarmente fertile. Sia la UIL FPL che la UIL PA vantano una tradizione solida, fatta di presenza, credibilità e risultati. La fusione non nasce in un deserto, ma su una storia positiva che ha visto le due federazioni crescere, radicarsi e diventare punti di riferimento per lavoratrici e lavoratori.

Un valore centrale di questo percorso è rappresentato dalle persone. La qualità umana e professionale di chi compone le federazioni è il vero capitale della nuova UIL FP. Dirigenti strutturati, con esperienza e competenza, capaci di leggere la complessità dei sistemi organizzativi, si affiancano a giovani sindacalisti animati da entusiasmo, passione e desiderio di mettersi in gioco.

In questo incontro tra esperienza e rinnovamento emergono tratti comuni che definiscono l’identità della UIL FP: l’umiltà come metodo, il coraggio come scelta, la capacità di ascolto come stile. È una rivoluzione che non grida, ma costruisce; una rivoluzione creativa, come il progetto di servizio civile avviato dalla UIL FPL, che porta nel sindacato energie nuove e uno sguardo diverso sul futuro.

La nascita della UIL FP rappresenta quindi un atto di fiducia. Fiducia nella forza del sindacato confederale, fiducia nelle persone che lo animano, fiducia nella possibilità di governare il cambiamento senza perdere identità e valori.

Questo Congresso segna l'inizio di una fase nuova. Una fase che chiede responsabilità, visione e capacità di tenere insieme radici e futuro. La UIL FP nasce per essere più forte, più unita e più vicina a chi lavora. Nasce per dare al lavoro pubblico una voce chiara, credibile e profondamente umana.

CAPITOLO 13

Linee programmatiche e prospettive future

Le linee programmatiche del prossimo mandato nascono dalla consapevolezza del percorso compiuto e dalla responsabilità verso le sfide che attendono il lavoro pubblico nel territorio casertano. La UIL FP è chiamata a trasformare il consenso, la crescita e l'unità in azione concreta, capace di incidere sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei servizi.

La prima priorità riguarda le assunzioni. Senza un rafforzamento strutturale degli organici, nessuna riforma può reggere nel tempo. Occorre superare definitivamente la logica dell'emergenza e della supplenza, programmando assunzioni stabili, ricambio

generazionale e percorsi di inserimento che consentano di trasferire competenze ed esperienza.

Accanto alle assunzioni, la valorizzazione delle professionalità rappresenta un asse irrinunciabile. Valorizzare significa riconoscere il lavoro svolto, garantire progressioni trasparenti, investire nella formazione continua e creare condizioni che permettano alle persone di esprimere pienamente le proprie competenze.

Il benessere organizzativo diventa oggi una priorità sindacale a tutti gli effetti. Carichi di lavoro sostenibili, tempi certi, rispetto delle persone e attenzione alla dimensione umana del lavoro sono condizioni indispensabili per servizi pubblici di qualità. Il sindacato ha il compito di riportare al centro la salute organizzativa come fattore di efficienza e giustizia.

La contrattazione, nazionale e decentrata, resta lo strumento principale per tradurre i principi in diritti esigibili. Il prossimo mandato dovrà rafforzare la qualità della contrattazione integrativa, assicurare l'applicazione piena degli accordi e rendere concreti i miglioramenti previsti dai CCNL nei luoghi di lavoro.

Un'attenzione particolare dovrà essere rivolta all'innovazione. Digitalizzazione e Intelligenza Artificiale non possono essere subite, ma governate. L'innovazione deve essere accompagnata da formazione, partecipazione dei lavoratori e tutele adeguate, perché la tecnologia sia uno strumento di supporto e non un fattore di esclusione o precarizzazione.

Queste priorità non sono compartimenti separati, ma parti di una visione unitaria del lavoro pubblico. Assunzioni, valorizzazione, benessere, contrattazione e innovazione governata devono procedere insieme, per costruire amministrazioni più forti, servizi migliori e condizioni di lavoro più giuste.

La UIL FP si propone di affrontare il prossimo mandato con lo stesso spirito che ha guidato il percorso fin qui compiuto: ascolto, competenza, umiltà e coraggio. Con la consapevolezza che il sindacato è utile solo se riesce a migliorare concretamente la vita delle persone.

Le prospettive future si costruiscono oggi, con scelte chiare e con un impegno collettivo. Questo Congresso non chiude un percorso, ma ne apre uno nuovo: più esigente, più unitario, più vicino a chi lavora e ai bisogni del territorio.

CAPITOLO 14

Chiusura politica

Lavoro, benessere e comunità

Arrivati alla conclusione di questa relazione, una parola torna più forte delle altre: lavoro. Non come semplice attività produttiva, ma come esperienza umana, sociale, collettiva. Il lavoro è ciò che dà dignità alle persone, costruisce comunità, tiene insieme i territori e rende concreto il senso dello stare insieme.

Parlare di lavoro oggi significa parlare di benessere. Benessere non inteso come comfort astratto, ma come equilibrio tra responsabilità e riconoscimento, tra impegno e rispetto, tra dovere e dignità. Un lavoro che consuma le persone non è un buon lavoro.

Un'organizzazione che ignora l'umanità di chi lavora è un'organizzazione destinata a fallire.

In questo orizzonte si colloca la visione di Adriano Olivetti, che seppe immaginare un'impresa capace di produrre valore economico senza rinunciare alla centralità della persona. Per Olivetti il lavoro non era separabile dalla comunità, e la comunità non poteva crescere se non valorizzando chi la rendeva viva ogni giorno.

Quella visione non appartiene al passato. È una lezione attualissima per il lavoro pubblico di oggi, chiamato a tenere insieme efficienza e giustizia, innovazione e umanità, organizzazione e senso. Il lavoro pubblico non è un ingranaggio: è fatto di donne e uomini che ogni giorno garantiscono diritti, cura, servizi, legalità e coesione sociale.

Essere sindacato, per noi, significa stare dentro questa visione. Significa non accontentarsi dell'esistente, ma avere il coraggio di immaginare un lavoro migliore e la responsabilità di costruirlo passo dopo passo. Significa difendere i diritti quando è difficile, restare presenti anche quando "fare sindacato costa", e non smarrire mai il legame con le persone reali.

La UIL FP nasce e cresce dentro questa idea di comunità. Una comunità fatta di competenze, esperienza, passione, ma anche di umiltà, ascolto e rispetto reciproco. Una comunità che unisce generazioni diverse, dirigenti strutturati e giovani che portano entusiasmo e sguardo nuovo, tutti accomunati dalla stessa volontà di mettersi al servizio.

Se oggi siamo qui, è perché crediamo che il lavoro pubblico possa e debba essere migliore di come spesso viene raccontato. Crediamo che le persone che lo tengono in piedi meritino più riconoscimento, più rispetto e più fiducia. Crediamo che il sindacato abbia ancora un ruolo essenziale nel dare voce, forza e dignità a questa convinzione.

Questo Congresso non è solo un momento di bilancio. È una dichiarazione di impegno. Impegno a non perdere l'umanità del lavoro, a costruire benessere organizzativo, a rafforzare la comunità del lavoro pubblico nei nostri territori e nelle nostre istituzioni.

Con questa consapevolezza, guardiamo avanti. Con orgoglio per ciò che siamo stati capaci di costruire insieme. Con il coraggio di affrontare le sfide che ci attendono. Con la convinzione profonda che il lavoro, quando è giusto e rispettato, non è solo fatica: è futuro.

E allora, oggi, qui, scegliamo di stare da questa parte. Dalla parte del lavoro che dà dignità e non consuma. Dalla parte delle persone prima dei numeri. Dalla parte di una comunità che cresce solo se nessuno resta indietro. È questo il senso del nostro impegno, è questo il significato della UIL FP. Con orgoglio, con umiltà, con coraggio: andiamo avanti insieme.

Viva la Uil, Viva la Uil FP



RELAZIONE CONGRESSUALE

LAVARONE Carlo

**Segretario Generale
UIL PA Caserta**

A tutti i rappresentanti e iscritti della UIL PA di Caserta

S. Marco Evangelista (CE)
9 marzo 2026



INTRODUZIONE

La stagione congressuale anche di un'organizzazione sindacale quale, nel nostro caso, la UIL e di tutte le sue interne federazioni, quali l'attuale nuova Federazione sindacale della UIL Funzione Pubblica, pur con le sue banali formalistiche ritualità, ha da sempre costituito e costituisce ancora oggi per la rappresentanza sindacale della UIL PA di Caserta una preziosa occasione per svolgere una riflessione di ampio respiro sugli orientamenti ideologici fondamentali che caratterizzano il nostro tempo ed individuarne i riflessi, per quel che ci riguarda, sulle politiche interne degli Stati che afferiscono alle pubbliche amministrazioni ed ai lavoratori del settore pubblico.

Di seguito, cercheremo:

1. di proporre una lettura di tali orientamenti ideologici fondamentali;
2. di rilevarne la loro traduzione nelle politiche pubbliche che hanno interessato, in particolare, le pubbliche amministrazioni italiane e il lavoro pubblico fino alla situazione attuale, e i relativi profili problematici;
3. di descrivere l'azione sindacale posta in essere dalla UIL PA, soprattutto a partire dal 2022;
4. di fornire un bilancio dell'attività e dei relativi risultati, evidenziati dal dato associativo ed elettorale, portata avanti e conseguiti dalla UIL PA di Caserta;
5. di formulare auspici sul futuro della nuova federazione della UIL Funzione Pubblica di Caserta.

1. CONTESTO STORICO CULTURALE

Per cogliere, da subito, con una semplice espressione, lo “spirito del tempo” (l'hegeliana “*zeitgeist*”) in cui ci troviamo a vivere e che, nel nostro caso specifico, ci riguarda sia come persone che come cittadini che come lavoratori pubblici, basta qui citare l'amara considerazione espressa nell'omonima



tragedia shakespeariana (*Hamlet - Amleto*) dal principe di Danimarca, Amleto, con la frase «*Il tempo è fuor di sesto*» («*The time is out of joint*»): ecco, con un crescendo che data almeno dagli anni Ottanta del XX secolo, noi ci troviamo a vivere una sempre più marcata messa in questione di quei valori fondamentali sui quali si era tentato e si stava tentando di costruire, concordemente, a partire dal secondo dopoguerra, una pacifica convivenza sia all'interno degli Stati che fra gli Stati stessi (divieto di ricorso alla violenza, ripudio della guerra, affermazione dei diritti umani, difesa della dignità e del valore della persona umana, rispetto delle differenze, parità dei diritti, salvaguardia delle minoranze, subordinazione dell'iniziativa privata a fini sociali, eguaglianza materiale, e solidarietà, cooperazione, multilateralismo, mediazione, ecc.).

Tale “messa in questione” è stata determinata dalla graduale affermazione di una concezione economico / politica, teorizzata dal neoliberalismo / neoliberismo (Scuola di Chicago, *monetarism*) e dall'ordoliberalismo (Scuola di Friburgo – *Ordnungspolitik*), entrambi elaborati già negli anni Trenta del ventesimo secolo, e portati gradualmente a realizzazione a partire dagli inizi degli anni Settanta nel Cile del dittatore Augusto Pinochet, poi negli anni Ottanta con le politiche del Primo Ministero Margaret Thatcher e dal Presidente degli Stati Uniti d'America Ronald Reagan, e dagli anni Novanta, con la caduta del muro di Berlino e la c.d. “globalizzazione”, con politiche di contenimento della spesa pubblica (cc.dd. “*austerity*” e “*spending review*”), e arricchitosi ideologicamente nel 2009 con la fondazione del *Tea Party Movement* americano.

Caratteristica di tale concezione, com'è noto, è:

- l'affermazione del primato della logica di mercato e la connessa, conseguente necessità della sua deregolamentazione, da realizzarsi anche attraverso la riduzione delle tutele economiche e giuridiche del lavoro;



- la finanziarizzazione del debito pubblico e la messa in atto di politiche che ne consentano la sicura remunerazione da parte degli investitori istituzionali e privati, attestata dalla certificazione periodica rilasciata dalle agenzie di *rating* internazionale;
- la limitazione dell'intervento statale a quello meramente coercitivo / securitario, che consenta di salvaguardare soprattutto i grandi investimenti privati;
- il protagonismo incontrastato degli esecutivi (governi), con riduzione o eliminazione di ogni forma di mediazione ed intermediazione istituzionale (con gli altri poteri dello Stato), politica (con le minoranze) e sociale (fra gli altri, con i sindacati);
- la relegazione del potere giudiziario a difensore del libero mercato, delle logiche di concorrenza, delle regole economiche, e supporter delle politiche poste in essere dagli esecutivi di turno, piuttosto che dei diritti costituzionalmente garantiti, che possono limitare la libertà di mercato ma anche la libertà delle maggioranze governative di turno;
- l'insofferenza verso il primato legale dei valori fondamentali del costituzionalismo multilivello, soprattutto verso il loro carattere limitativo della "volontà popolare";
- l'attribuzione al potere legislativo del compito di mero produttore di un quadro giuridico forte che garantisca il libero funzionamento del mercato e la stabilità monetaria;
- la drastica riduzione dell'indebitamento pubblico (*welfare state*: apparato pubblico e servizi pubblici), da sostituire con l'indebitamento privato a tutto favore del sistema bancario e finanziario;
- l'abbassamento delle tasse, soprattutto sui grandi capitali, anche attraverso il sovvertimento del sistema di progressività dell'imposizione, in ossequio alla teoria della *trickle down economics* ("economia dello sgocciolamento"),



in base alla quale della riduzione delle tasse sui ceti più abbienti ne beneficino, ovvero, ne beneficerebbero anche quelli meno abbienti.

Purtroppo, abbiamo ben presente quali sono stati e sono tuttora i risultati prodotti dall'applicazione di tale orientamento di pensiero nelle politiche nazionali e internazionali: concentrazione della ricchezza nelle mani di poche imprese multinazionali; dipendenza delle scelte politiche da valutazioni economico/finanziarie; aumento delle diseguaglianze sociali ed economiche a livello mondiale e all'interno dei singoli Stati; riduzione dei diritti e delle tutele; diffusione di governi autocratici e rinnovate spinte imperialistiche di alcuni Stati; in sintesi, ricreazione di un mondo dominato dalla logica della violenza, della sopraffazione, della competizione, ovvero, da quella logica del «*maggior numero*» («*greater number*») di cui parlava, nell'*Introduzione* al suo libro intitolato *Sulla libertà* (*On liberty*, 1869), il pensatore liberale John Stuart Mill, secondo il quale tale logica poteva condurre alla «*tirannia della maggioranza*» («*tyranny of the majority*») ed al «*dispotismo politico*» («*political despotism*»), ovvero, ad una degenerazione della democrazia «*contro la quale la società deve essere messa in guardia*» («*against which society requires to be on its guard*»).

2. RIFORME DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

La traduzione dell'orientamento neoliberale / ordoliberal nel ambito delle pubbliche amministrazioni è stato realizzato attraverso il perseguimento e la realizzazione dei principi del *New Public Management* (NPM), cioè di quell'approccio teorico affermato a partire dagli anni Ottanta del XX secolo che per ora l'applicazione della logica di mercato propria del settore privato (misurazione, valutazione, marketing) nella gestione dell'amministrazione pubblica, ridotta ad azienda produttrice di servizi per un cliente / consumatore (!) considerato quale singolo e atomistico fruitore.



Anche le riforme dell'amministrazione pubblica italiana avviata a partire dagli anni Novanta del XX secolo si sono ispirate e continuano a trovare ispirazione in questo modello di pensiero.

E' doveroso, comunque, quantomeno preliminarmente, evidenziare che l'esigenza prospettata negli anni Novanta era connessa ad una problematica già alquanto risalente di cattivo funzionamento della pubblica amministrazione italiana, ricondotta ad una eccessiva ingerenza della politica e nel contempo ad una modalità di svolgimento dell'attività amministrativa rigorosa / rigida che, però, paradossalmente, lasciava ampi spazi al nepotismo, clientelismo, corruzione.

Inoltre, l'esigenza prospettata negli anni Novanta di riformare la pubblica amministrazione era dovuta anche alla necessità ed obbligo di contenimento della spesa pubblica e, dunque, di quella relativa all'apparato pubblico imposta sia dalla finanziarizzazione del debito sovrano anche italiano, sia dalla liberalizzazione dei mercati soprattutto finanziari a livello mondiale, sia dall'entrata nell'Unione Europa.

Cosicché, con le riforme della pubblica amministrazione avviate in Italia a partire dagli anni Novanta del XX secolo si è tentato, anche ispirandosi al NPM, di superare il modello weberiano di organizzazione del lavoro pubblico, com'è noto, incentrato sulla "conformità", sostituendolo, ovvero, quantomeno affiancandolo, al modello di organizzazione delle aziende private, incentrato sulla "misurabilità".

Senza ripercorrere né attardarci analiticamente su tutte queste riforme, ben note sia ai sindacati che ai lavoratori pubblici, che ne hanno vissuto e continuano a viverne i successivi effetti sulla loro azione sindacale e sulle loro vite lavorative, si crede, con sguardo a ritroso, se ne possa fornire un inquadramento generale, distinguendo quelle adottate negli anni Novanta da quelle del primo decennio del XXI secolo e da quelle post sentenza della Corte Costituzionale



n. 178/2015, grazie alla quale è stata riavviata la contrattazione dei comparti del pubblico impiego.

Le riforme della pubblica amministrazione introdotte negli anni Novanta del XX secolo, a latere dell'avvio della parziale o totale “privatizzazione” di diversi servizi pubblici, hanno tentato di imprimere una svolta “aziendalistica” allo svolgimento dell'attività amministrativa:

- equiparando nel suo svolgimento il “criterio giuridico” (*compliance*), sintetizzato dal trionio “legittimità, correttezza, regolarità”, con quello “economico” (*goal-oriented*), espresso dal trionio “efficienza, efficacia, economicità” (vedi Legge n. 241/1990);
- “contrattualizzando” il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ancorché non di tutti i dipendenti pubblici (vedi magistrati, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare e forze di polizia, personale della carriera diplomatica e prefettizia, vigili del fuoco, dirigenza penitenziaria, professori universitari).

In tal ultimo senso, la “contrattualizzazione” del lavoro pubblico avrebbe dovuto consentire una completa sottrazione di tale settore lavorativo alla regolamentazione giuspubblicistica assicurando, nel contempo, un diverso e nuovo protagonismo dei sindacati del pubblico impiego a tutti i livelli dell'apparato amministrativo (centrale e decentrato).

Senonché, a partire dal 2000, si è assistito, e si continua ad assistere, ad una costante e continua produzione normativa di parte governativa sul settore pubblico, in generale, e sul lavoro pubblico, in particolare, che ha determinato e determina una sorta di “*schizofrenico corto circuito*” tra fonti legislative e fonti pattizie che regolamentano il pubblico impiego, comprimendo di fatto proprio lo spazio riservato alla contrattazione, che avrebbe dovuto realizzare l'effettivo assorbimento nella disciplina contrattualistico / civilistica della disciplina del lavoro pubblico.



In tal senso, le ben note riforme del 2001 (d.lgs. n. 161/2001) e 2009 (d.lgs. n. 150/2009), volute prepotentemente dall'allora Ministero Renato Brunetta, segnano un ritorno alla disciplina giuspubblicistica del lavoro pubblico, motivato espressamente dall'attribuzione dei risultati negativi conseguiti dalle riforme adottate negli anni Novanta all'azione dei sindacati del pubblico, incolpati di voler mantenere lo "*status quo ante*" a dispetto di tali riforme, e soprattutto ai "*nullafacenti*" (Pietro Ichino), ovvero, a quei "*fannulloni*" (Renato Brunetta) costituiti dai dipendenti pubblici, restii a conformarsi alla nuova regola della "produttività".

I risultati e le conseguenze di tali riforme, che ancora gravano sulla "pelle" dei dipendenti pubblici e continuano a comprimere lo spazio della contrattazione sindacale, sono state e sono tuttora:

- potere di organizzazione riconosciuto esclusivamente agli organi di gestione degli uffici pubblici, con «*la capacità e i poteri del privato datore di lavoro*», tutt'oggi invocato da tutti i dirigenti quale prerogativa *ex lege* intangibile, del tutto sottratta alla contrattazione;
- restrizione dello spazio della contrattazione sindacale, dapprima, alla sola informazione e, successivamente alla citata sentenza della Corte Costituzionale, anche agli altri istituti previsti dal sistema di relazioni sindacali del contratto collettivo (confronto e contrattazione);
- misurazione della c.d. *performance individuale* e, originariamente, incasellamento dei dipendenti pubblici in tre categorie percentualmente imm modificabili, con successiva aggiunta anche della c.d. *performance organizzativa*;

A tali riforme, come ognuno ricorda, sono seguiti il blocco della contrattazione e dell'adeguamento stipendiale, nonché il blocco del ricambio generazionale dei dipendenti pubblici (c.d. blocco del *turn over*) e delle assunzioni, ai quali ultimi si deve aggiungere l'aumento progressivo del limite di età per poter

cessare dal servizio, le cui conseguenze ancora pesano sull'assetto e sul funzionamento attuale delle pubbliche amministrazioni.

La ripresa della contrattazione e della dinamica stipendiale, infine, grazie alla citata sentenza della Corte Costituzionale del 2015 (n.b. ancora un intervento giuspubblicistico questa volta di natura giurisdizionale!), ha comportato la ripresa della stagione dei rinnovi contrattuali (turnate 2016-2018, 2019-2021, 2022-2024) che ha permesso, fra l'altro, di introdurre modalità di espletamento della prestazione lavorativa diverse da quelle in presenza, anche in seguito all'esperienza del periodo pandemico, e di avviare la risoluzione degli atavici problemi connessi al "mansionismo" con la previsione di progressioni verticali che consentissero a molte unite di dipendenti pubblici il transito alle aree professionali immediatamente superiori, anche in deroga ai requisiti ordinari richiesti fino a tutto il 2026.

Nel fare un bilancio complessivo di tutta questa lunga stagione di riforme della pubblica amministrazione avviate a partire dagli anni Novanta del XX secolo, dobbiamo rilevare, come limite e consapevolezza attuale ma anche quale spunto di riflessione per il futuro:

- a livello dell'azione sindacale:
 - la persistente prevalenza delle fonti giuspubblicistiche su quelle pattizie, nelle quali d'altronde gli spazi di contrattazione sindacale restano estremamente limitati anche e soprattutto a livello decentrato, dove l'utilità e l'incisività dell'azione sindacale appare ed è percepita come scarsa e, comunque, del tutto irrilevante;
 - la testarda resistenza e chiusura da parte dei dirigenti degli uffici ad una effettiva contrattazione in forza dell'obbligo / responsabilità di "ottemperare" e di "misurare", ovvero, dell'unilaterale spazio decisionale riconosciutogli *ex lege*, e, dunque, all'introduzione nell'ambito della gestione dei rispettivi uffici di momenti di



- “concertazione” con le rappresentanze sindacali, tali da consentire periodicamente la rilevazione delle problematiche e l’elaborazione di strategie risolutive condivise, approfittando anche della retroazione motivazionale positiva rispetto a queste ultime che le rappresentanze sindacali possono avere sul personale dipendente rappresentato;
- a livello dello svolgimento dell’attività lavorativa del pubblico dipendente:
 - lo stressante aggravamento procedurale determinato dalla irrisolta coesistenza della cultura dell’“adempimento” con la cultura del “risultato”;
 - la persistente problematica della deficienza di organico, che nei prossimi anni diventerà sempre più patente, vista l’elevata età media della maggior parte dei dipendenti pubblici, e per risolvere la quale non è servita l’immissione di nuovi dipendenti, molti dei quali precari da stabilizzare, utilizzando i fondi del PNRR, d’altronde con numeri diversi fra le diverse amministrazioni centrali, né servirà tantomeno il prolungamento della possibilità di permanenza in servizio fino a 70 anni;
 - la riluttanza da parte di molti dirigenti degli uffici a far ricorso agli istituti del lavoro a distanza (telelavoro, smart working, co-working) e alla loro preferenza per il “lavoro in presenza” e, dunque, ad agevolare il contemperamento del lavoro con i tempi di vita, rilevante soprattutto, per le dipendenti pubbliche, che ancora sopportano il maggior carico familiare;
 - la valenza assolutamente negativa e demotivante dello strumento valutativo, che è stato ed è spesso utilizzato con finalità “ricattatorie” e di “asservimento” da parte dei dirigenti degli uffici preposti alla valutazione, e, in ogni caso, senza considerare le diverse difficoltà (logistiche, ordinamentali, procedurali, etc.), ma soprattutto le conseguenze assolutamente “disgreganti” e “turbanti” gli ambienti di



lavoro, in quanto utili solo a produrre competizione sfrenata fra i dipendenti, che saranno ulteriormente peggiorate con la facoltà attribuita ai dirigenti di attribuzione ad alcuni dipendenti di funzioni dirigenziali (vedi il disegno di legge denominato “*Merito 2025-2026*” del Ministro Zangrillo, approvato dalla Camera dei Deputati lo scorso 28 gennaio 2026);

- l’illusione che la digitalizzazione e l’interoperabilità delle procedure, nonché il ricorso all’AI (*Artificial Intelligence*) possa fornire una risoluzione non solo allo snellimento delle procedure, ma soprattutto al problema della deficienza degli organici (come ritiene il professor Cassese).

Di fronte a tale situazione, delineata solo in alcuni dei sopra descritti aspetti problematici ritenuti prevalenti, crediamo che sia necessario innanzitutto perseguire una sostituzione del paradigma “aziendalistico”, che ha informato negli ultimi trent’anni ed ancora informa la gestione delle pubbliche amministrazioni, con un nuovo paradigma orientato a stimolare, internamente, il lavorare in gruppo, il coinvolgimento attivo del personale dipendente anche con l’apporto delle rappresentanze sindacali, nonché la partecipazione e la collaborazione con i diversi attori istituzionali e sociali, al fine di migliorare i servizi da prestare non ai clienti / consumatori, ma ai cittadini, in relazione ai loro contesti di vita.

3. L’AZIONE SINDACALE DELLA UIL PA

Al fine di sfatare la falsa propaganda che diffondeva l’idea dei sindacati dei dipendenti pubblici quali difensori del loro status di “privilegiati”, anche la Uil Pubblica Amministrazione a suo tempo accettò la c.d. “privatizzazione” del pubblico impiego e da allora non ha smesso di rivendicare, conseguentemente, il primato della contrattazione per il personale dipendente dagli uffici afferenti



alle Amministrazioni Centrali, sia ai fini della disciplina del lavoro che per il riconoscimento della giusta remunerazione.

Dopo il blocco decennale imposto dalla stagione delle riforme brunettiane, tale rivendicazione ha trovato nuova soddisfazione grazie alla sentenza n. 178/2015 della Corte Costituzionale, che ha consentito il riavvio della contrattazione nei diversi comparti del lavoro pubblico, di cui si sono registrati da subito esiti positivi, quantomeno, con la ripresa della dinamica salariale, allineandola all'indice di inflazione (C.C.N.L. FC 2016-2018 e 2019-2021).

Il trend positivo inaugurato con le suddette due precedenti tornate contrattuali, purtroppo, si è bloccato in occasione della sottoscrizione del C.C.N.L. FC 2022-2024, a causa soprattutto dell'assoluta incongruenza dell'aumento contrattuale proposto con l'indice inflattivo attestato dall'ISTAT (16 % circa). Ciò ha comportato il ritiro dal tavolo contrattuale da parte della UIL PA, nonostante i positivi risultati raggiunti sul piano normativo, fra gli altri, con un'articolata disciplina del lavoro a distanza, nonché con lo sblocco delle progressioni verticali fra le aree che, applicato in modalità derogatoria fino al 2026, ha consentito e sta consentendo in molti casi di risolvere il problema del "mansionismo" (inteso come svolgimento di mansioni diverse, per lo più superiori, da parte di molti dipendenti pubblici, anche per sopperire a carenze di organico).

La mancata sottoscrizione del C.C.N.L. Funzioni Centrali, com'è noto, ha determinato non poche difficoltà soprattutto a livello decentrato, dove si è registrata una testarda, anche se legittima, esclusione anche della UIL PA da qualsiasi tavolo di contrattazione, ivi compresa la semplice informazione.

La promessa di un'anticipazione degli aumenti contrattuali prima della definitiva sottoscrizione del nuovo contratto di lavoro ed il celere avvio delle relative trattative hanno spinto la UIL PA a sottoscrivere il C.C.N.L. Funzioni Centrali 2022-2024 il 4 novembre 2025.



Pertanto, in data 3 dicembre 2025 sono state avviate le trattative per la sottoscrizione del C.C.N.L. F.C. 2025-2027, con l'accordo di erogare al personale gli aumenti contrattuali a decorrere dal 01.01.2025 il prima possibile ed eventualmente prima della sottoscrizione del Contratto.

Nell'incontro del 21 gennaio 2026 la delegazione della UIL PA ha proposto, fra l'altro, lo svincolo della parte economica del C.C.N.L. da quella normativa, la partecipazione all'informazione e al confronto anche dei sindacati rappresentativi non firmatari del C.C.N.L., una maggiore attenzione alle forme di partecipazione che assicuri la realizzazione di un effettivo sistema di relazioni sindacali.

Tale ultima proposta è stata ribadita nella riunione con l'ARAN tenutasi il 1° febbraio 2026, nella considerazione che *«un maggior coinvolgimento delle persone non può che aumentare motivazione e senso di appartenenza; d'altro canto, sono ormai molteplici gli studi, anche econometrici, che dimostrano un rapporto di causazione diretta tra l'aumento delle materie sulle quali lavoratrici e lavoratori sono chiamati a partecipare e l'aumento più che proporzionale della produttività»*.

Nell'incontro del 23 febbraio 2026, la UIL PA ha preso atto, fra l'altro, dell'accoglimento delle preoccupazioni espresse in ordine all'introduzione dell'IA nel lavoro pubblico connessi ai *«potenziali rischi che potrebbero impattare sui diritti e sulle garanzie delle lavoratrici e dei lavoratori»*, ed ha chiesto una proroga delle progressioni verticali in deroga, una meno rigida programmazione della fruizione delle ferie annuali, nonché l'introduzione nelle procedure di reclutamento delle elevate professionalità di canali preferenziali per quelle *«professionalità già rodiate e presenti all'interno delle amministrazioni»*, nella considerazione che un *«sapere teorico non può rimpiazzare il saper fare già espresso e testato all'interno delle pubbliche amministrazioni»*.



Nel prosieguo delle trattative, al di là della disciplina di singoli istituti, si confida che, si possa soprattutto pervenire, oltre che al consolidamento del sistema di partecipazione con l'introduzione di modalità stringenti di esigibilità immediata e non differita, alla creazione di vere e proprie “cabine di regia” compartecipate a livello di ciascun ufficio, che consentano di monitorare l'andamento dell'attività lavorativa e le relative condizioni di espletamento, anche al fine di affrontarne e risolvere le criticità, soprattutto per quel che concerne il benessere del personale.

4. L'AZIONE SINDACALE DELLA UIL PA di CASERTA

La UIL PA di Caserta ha da sempre seguito con molta attenzione, a volte critica, gli orientamenti sindacali posti in essere sia dalla UIL Confederale che dalla UIL PA Nazionale, di cui in verità negli ultimi anni ha pienamente condiviso l'azione sindacale posta in essere.

A livello territoriale, la Segreteria della UIL PA, dalla data dell'ultimo Congresso, ha continuato a stimolare nel gruppo dirigente provinciale ed in quelle di ciascun Coordinamento provinciale lo spirito di collaborazione, partecipazione, coinvolgimento, assicurando nel contempo un costante supporto anche, seppur limitatamente, economico.

L'azione sindacale posta in essere ha consolidato il riconoscimento, la considerazione, l'apprezzamento, la fiducia riscossi dalla UIL PA di Caserta sia presso la dirigenza degli uffici pubblici della provincia di Caserta afferenti al comparto delle Funzioni Centrali, nonostante non pochi momenti conflittuali e di tensioni che hanno portato anche al ricorso alla via giudiziaria, sia presso gli iscritti e la maggior parte dei dipendenti pubblici ivi in servizio.

A corroborare tale ultima considerazione, basti qui rilevare:

- il costante aumento del dato associativo che ha caratterizzato e sta caratterizzando la UIL PA di Caserta, ancor più importante laddove si



consideri l'elevato numero di pensionamenti registrati e la disaffezione generalmente dimostrata verso le organizzazioni sindacali da parte dei “nuovi assunti”;

- il costante aumento del dato elettorale, accertabile dalle risultanze delle elezioni per il rinnovo delle RR.SS.UU. del 2025, che ha fatto registrare, per la terza volta consecutiva, il primato della UIL PA di Caserta fra le organizzazioni sindacali del pubblico impiego, con un ulteriore incremento di circa 2 punti percentuali del già solido primato rispetto all'ormai seconda organizzazione sindacale più rappresentativa.

Tale consenso e successo elettorale ha consentito e consente alla UIL PA di Caserta di prendere parte alla celebrazione della fondazione della nuova Federazione della UIL FP di Caserta, forte della “qualità” del suo gruppo dirigente, formato da rappresentanti preparati, motivati, affiatati, riconosciuti, ma anche dalla “quantità” dei suoi numeri, sia associativi che elettorali.

5. SUL FUTURO DELLA UIL FP di CASERTA

Con riferimento alla creazione della nuova Federazione della UIL FP, di cui la UIL PA di Caserta ha pienamente condiviso le ragioni, non si può sottacere, preliminarmente, il rammarico per l'applicazione, nella definizione della relativa strutturazione, di un parametro organizzativo tarato sul livello nazionale e calato a cascata su tutti i livelli della nuova organizzazione, senza tener conto delle differenti specificità territoriali.

Pur con un malcelato sentimento di amarezza, la UIL PA di Caserta ha accettato di prendere parte alla costituzione della nuova Federazione della UIL FP di Caserta, contribuendo da subito a farla diventare la più forte Federazione sindacale del pubblico impiego della provincia di Caserta, confidando che i diversi modelli gestionali della UIL PA e della UIL FPL possano trovare una



ottimale fusione al fine di fornire la migliore rappresentanza e difesa di tutti gli iscritti alla UIL FP della provincia di Caserta.

Il complesso organigramma della nuova Federazione sembra, d'altronde, essere stato sapientemente preordinato a perseguire proprio tale finalità, prevedendo la distribuzione dei diversi ambiti e settori lavorativi, afferenti ai due comparti di contrattazione, in articolazioni sindacali interne omogenee dotate ciascuna di propri centri di responsabilità, che dovrebbero assicurare una pronta rispondenza alla gestione delle relazioni sindacali con gli uffici nonché delle problematiche degli iscritti afferenti a ciascuna delle predette articolazioni.

L'inserimento, poi, di tutta una serie di servizi dovrebbe consentire di offrire sia alla Segreteria, sia ai Dipartimenti, sia ai Settori, di un supporto tecnico operativo, oltre che creare una rete trasversale su tematiche di interesse quali la formazione sindacale, la prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, la comunicazione, etc., che sarà compito dei rispettivi responsabili di organizzare attivamente e propositivamente.

Infine, il Coordinamento delle pari opportunità, politiche di genere, anti-mobbing, anti-stalking, con la riunione al suo interno di tutte le / i rappresentanti eletti nei G.A.U., potrà / dovrà costituire di certo un organismo di consulenza per la Segreteria, i Dipartimenti, i Settori, i Servizi, ma soprattutto un ulteriore spazio attivo di partecipazione e di condivisione e di elaborazione di studi e promozione di iniziative su di una materia che persiste a presentarsi con tratti drammatici e violenti.

Se di questa complessa struttura della nuova Federazione, il gruppo dirigente della UIL FP di Caserta riuscirà nel tempo ad esprimerne adeguatamente e conseguentemente l'interna, dinamica potenzialità, essa di certo potrà ben presto portare a miglior fioritura la sua già solida, attuale consistenza.

Con ed in vista di quest'ultima prospettiva, la UIL PA di Caserta, mettendo a disposizione la sua lunga e consolidata esperienza per il bene



dell'Organizzazione, entra a far parte della nuova federazione della UIL FP di Caserta, con la speranza e l'auspicio che il suo gruppo dirigente possa continuare ad esprimere le sue potenzialità quali-quantitative: il che sarà possibile, in definitiva, se non sarà mortificato quell'inedito connubio fra i pascaliani “*esprit de finesse*” (passione) ed “*esprit de geometrie*” (raziocinio) da esso da sempre realizzato per sua indole naturale.-

V I V A

IL GRUPPO DIRIGENTE DELLA UIL PA DI CASERTA

LA NUOVA FEDERAZIONE DELLA UIL FP DI CASERTA

LA UIL