



**femca cisl**

Federazione Energia Moda Chimica e Affini della Cisl

## 5° Congresso Regionale Femca Cisl Veneto

**CONTRATTARE INNOVAZIONE  
per il LAVORO, lo SVILUPPO e la PERSONA**

**Relazione del Segretario Generale  
a nome della Segreteria Femca Veneto**

12 – 13 Aprile 2017  
Peschiera del Garda (VR)

Gentili ospiti, care delegate e cari delegati, buongiorno e benvenuti al 5° congresso della Femca Cisl del Veneto.

Abbiamo deciso di aprire i nostri lavori, con la proiezione di un video : 15 minuti di scene tratte dal film documentario HUMAN, diretto dal regista francese Yann Arthus-Bertrand.

Si tratta di uno straordinario ritratto dell'umanità, un documento che si interroga sul senso della vita e dell'essere uomini.

Voci di gente comune di tutto il pianeta, ci raccontano che tutti gli esseri umani sono importanti e hanno sempre qualcosa da dire. Basta saperli ascoltare.

Gli unici protagonisti di questo documentario sono dunque le persone : attraverso le loro parole, i loro occhi, i loro volti, i loro bisogni, i loro sogni, le loro vite.

“ Viviamo in un'era molto difficile, in cui il futuro appare così incerto....: il riscaldamento globale, la crisi dei rifugiati, il divario crescente tra ricchi e poveri, la crisi economica.... L'unica cosa che possiamo fare per affrontare i periodi difficili che stanno arrivando è **vivere assieme**, accettando il mondo per quello che è e cercando di fare tutti il meglio che possiamo.

Questo film e il mio lavoro, vuole fare emergere l'empatia necessaria per vivere tutti assieme in questo mondo dal futuro incerto ”

Con queste parole, il regista francese rispondeva alla domanda di un giornalista che gli chiedeva che cosa volesse fare emergere con il suo documentario.

Nell'epoca in cui viviamo, affermare che “**vivere assieme**” è l'unica strada per affrontare le crisi e i periodi difficili, trovando così la giusta empatia per poterlo fare, significa promuovere, prima di tutto, pensieri ed azioni oggi purtroppo tanto impopolari quanto indispensabili e necessari.

Significa favorire percorsi di comunione e non di divisione, di tolleranza e non di disprezzo, di rispetto e non di indifferenza.

Significa soprattutto riportare ad un ruolo centrale la persona, pur in un contesto descritto dove le incognite riguardano il lavoro, la sostenibilità economica, quella ambientale e quella sociale ma proprio per questo ancora più a fuoco rispetto alle funzioni di servizio e di aiuto che temi come questi hanno per il concetto di benessere e di realizzazione personale, individuale prima e collettiva poi.

Abbiamo ascoltato varie testimonianze, per esempio sul tema del lavoro, che riguardano la vita di un campione di persone provenienti da ogni parte del mondo, ognuna raccontata da una prospettiva differente.

Alcune ci possono sembrare “lontane”, sia da un punto di vista geografico, sia da quello temporale : eppure, dipende tutto dalla prospettiva, appunto, dal luogo cioè dal quale si vivono le diverse esperienze, le singole storie.

### **NEL CUORE DELLA TRASFORMAZIONE**

Mentre nei Paesi più poveri, quelli meno industrializzati, continua a essere più che mai attuale il tema dello sfruttamento e del lavoro come forma di schiavitù più o meno diretta, nei Paesi occidentali, quelli più ricchi e più sviluppati, si parla oramai da tempo di cambiamenti epocali, di nuove rivoluzionarie vie per il lavoro, di INDUSTRY 4.0.

INDUSTRY 4.0, la quarta rivoluzione industriale, non è una proiezione futura. E' già presente.

“Industry 4.0 indica una tendenza dell'automazione industriale che integra alcune nuove tecnologie produttive per migliorare le condizioni di lavoro e aumentare la produttività e la qualità produttiva degli impianti”

Questa, è la definizione che ne dà wikipedia ; integrazione di nuove tecnologie, migliori condizioni di lavoro, aumento della produttività....

Termini, questi, presenti in ogni vocabolario di qualsiasi sindacato viva oggi nell'industria e con i quali, ci si deve confrontare quotidianamente in ogni luogo di lavoro.

E' dunque indispensabile una seria riflessione sugli effetti che questa nuova rivoluzione industriale potrebbe avere nei processi produttivi, nel mercato del lavoro, nelle politiche formative nonché nelle scelte di indirizzo strategico sugli investimenti. E' indispensabile e quanto mai urgente e dovrebbe coinvolgere non solo il sindacato ma anche la politica, la scuola e le associazioni datoriali.

Il Piano Nazionale Industria 4.0 del governo Renzi, presentato qualche mese fa dal ministro dello sviluppo economico Carlo Calenda, sembra andare proprio in questa direzione : una piattaforma comune, dove le parti sociali, le università, i centri di ricerca e il governo, attraverso una cabina di regia che li vedrà tutti impegnati allo stesso tavolo, avranno il compito di orchestrarne l'intero programma di sviluppo che prevede, tra le altre cose, investimenti innovativi pari a circa 13 miliardi di risorse pubbliche e 10 miliardi di investimenti privati, da mobilitare nel prossimo quadriennio.

E' potenzialmente davvero una vera rivoluzione, un processo di cambiamento che potrebbe assumere dimensioni epocali, portando con se rischi e opportunità difficilmente prefigurabili, come ad esempio un'occupazione più professionalizzata ma anche una nuova disoccupazione su profili e mansioni

di minore specializzazione, o ancora l'aumento della produttività e quindi della ricchezza prodotta ma anche il rischio di un ulteriore squilibrio nella redistribuzione della stessa.

Per questo Bill Gates, che proprio grazie alla stessa innovazione tecnologica è diventato l'uomo più ricco della terra, ha recentemente lanciato un'interessante provocazione sostenendo la necessità di tassare le aziende per ogni robot che produrranno e di fare altrettanto con quelle che lo sostituiranno, nei processi produttivi, alla manodopera di uomini e donne.

Interessante non tanto per la proposta in sé (è tutto da dimostrare, in effetti, che la risposta giusta per governare le conseguenze di questa nuova fase dell'industrializzazione, sia proprio quella di tassare gli stessi agenti del cambiamento....) ma quanto per il percorso che egli fa, nel ragionamento che sta alla base della sua singolare idea.

La prospettiva, è quella che vede al centro della visione la *persona*, la quale, attraverso il lavoro, si realizza come individuo, trova le risorse per vivere e sostenere la propria famiglia, paga le tasse e contribuisce così ad alimentare la fiscalità generale.

Ovvio, che in uno scenario immaginato dove quella persona può essere sostituita da una macchina, l'intero sistema sopra descritto rischia di saltare. Dunque, la soluzione ipotizzata è quella di tassare il robot come l'essere umano, con l'obiettivo di ridurre in questo modo, l'impatto negativo della progressiva sostituzione del lavoro umano con quello automatizzato, finanziando contemporaneamente un fondo, attraverso il quale i governi, dovrebbero fare degli investimenti per formare professionalmente le persone rimaste senza lavoro, in ambiti in cui il contributo della persona è indispensabile e difficilmente sostituibile.

Non sappiamo, ripeto, se questo tipo di ricetta possa veramente promuovere una soluzione di governo attivo sugli effetti della 4<sup>a</sup> rivoluzione industriale, gestendone quindi le potenziali ricadute occupazionali e di redistribuzione del reddito.

Così come pare, per altro, oggettivamente impensabile che si possa pensare di fermare o rallentare il progresso; ce lo insegnano la storia e prima ancora il buon senso.

Come sindacato dell'industria, è comunque indispensabile promuovere una seria discussione su come ci si debba interfacciare con questo nuovo contesto possibile.

Se cambierà il lavoro in ogni sua dinamica, ci si deve per forza chiedere se l'attuale modello di fare Sindacato potrà essere ancora efficace in un futuro quanto mai prossimo.

Pare evidente, in effetti, che chi ancora oggi immagina uno schema nel quale la contrapposizione tra impresa/capitale e forza lavoro è e sarà sempre centrale, si pone autonomamente in modo anacronistico fuori dal dibattito.

Al contrario, in un sistema di continuo cambiamento, dove la tendenza dell'automazione è quella di integrarsi continuamente con le nuove tecnologie produttive ( condizionando in questo modo periodicamente i processi di organizzazione del lavoro ), sembra quanto mai necessario puntare su un progetto di sindacato **partecipativo**, in grado quindi di poter finalmente condividere e coordinare con l'impresa, le politiche e le scelte principali soprattutto nel campo dell'organizzazione del lavoro, appunto.

Occorre dunque ripensare un nuovo quadro complessivo di riferimento, dove grazie alla partecipazione del sindacato nelle dinamiche di sviluppo aziendale, si possano disegnare linee guida capaci di spostare al centro dell'azione condivisa la persona, il lavoratore.

Definendo programmi di formazione che ne aggiornino costantemente il livello di professionalità, ad esempio, mettendolo così in fase con quelle che sono le esigenze dell'impresa che cambiano; incidendo sulle scelte di carattere organizzativo e tenendo quindi presente che non può essere il solo lavoratore ad adattarsi alle nuove tecnologie ma anche queste devono sempre più delinearci a quelle che sono le specificità della persona;

concordando soluzioni che permettano di ridistribuire sia l'orario di lavoro sia la ricchezza prodotta, attraverso la condivisione di accordi che prevedano l'utilizzo dei patti generazionali o dei contratti di solidarietà espansivi, in un'ottica di maggiore solidarietà tra lavoratori occupati e non.

E' quindi auspicabile che ci possa essere una vera rivoluzione non solo per quel che riguarda l'industria ma anche e soprattutto per quanto concerne un nuovo impianto di relazioni industriali e sindacali ( come peraltro già indicato nel documento unitario di CGIL CISL e UIL del 14 gennaio 2016 “Un Moderno Sistema Di Relazioni Industriali, per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro” )

In queste direzioni, il nostro sindacato, la FEMCA, è sicuramente tra le categorie che più ha investito nella contrattazione, sia a livello centrale sia a livello decentrato :

come nel contratto nazionale della chimica farmaceutica, per citare un esempio, dove si è previsto un vero e proprio percorso di formazione congiunta sul tema delle Relazioni Industriali : un'iniziativa che ha già coinvolto oltre un migliaio di persone, tra delegati rsu e dirigenti aziendali e che continua, con l'obiettivo di meglio svilupparne il già buon impianto complessivo, in un'ottica sempre più spinta su quello che è il modello partecipativo, appunto.

Oppure come in Veneto, la nostra regione, dove in diversi accordi aziendali, abbiamo concordato piani di formazione comuni tra delegati sindacali e quadri di azienda, anche qui, con l'obiettivo condiviso di diffondere e migliorare la cultura delle buone relazioni industriali, costruttive e partecipative ;  
ed ancora, abbiamo anche definito soluzioni che prevedono percorsi di valorizzazione delle stesse attività formative aziendali, nonché di quelle di aggiornamento personale autogestite dai dipendenti, ai fini, per esempio, della maturazione del premio di risultato ;

come pure abbiamo raggiunto intese, assolutamente innovative, che mescolano sistemi di partecipazione nelle scelte dell'organizzazione del lavoro dell'impresa, a schemi di redistribuzione dell'orario lavorativo che, attraverso una sorta di staffetta generazionale, consentono di promuovere una dinamica virtuosa, volta ad accrescere, ringiovanendola, l'occupazione.

Molto abbiamo fatto e molto dobbiamo ancora fare.

Il sindacato, innanzitutto, dovrebbe trovare il modo di ampliare il proprio campo d'azione anche in una più vasta prospettiva, capace di includere quei soggetti che oggi solitamente non rappresentiamo o non sappiamo intercettare.

I giovani, ad esempio, gli studenti: potenziando quanto già di buono si sta facendo nel campo dell'alternanza scuola lavoro, aprendo loro le nostre sedi e mettendo a loro disposizione, in una rete di collaborazione confederale, i nostri operatori, capaci di diventare, in questo modo, punti di riferimento portatori di esperienze sindacali.

I lavoratori precari, i somministrati: collaborando, per esempio, come abbiamo fatto in Veneto, in alcune delle nostre realtà più significative, con gli amici della Felsa, in un progetto condiviso a livello nazionale prima e regionale poi, che ci vede impegnati nel lavorare insieme per aiutare e sostenere anche questa categoria di lavoratori altrimenti trascurati.

I disoccupati, chi un lavoro lo sta cercando e chi purtroppo lo sta perdendo ; promuovendo nelle nostre sedi territoriali, per esempio, spazi e momenti di incontro tra la domanda e l'offerta, occupandoci, così, compiutamente di Politiche Attive, sia nella fase di ricollocamento, sia in quella della gestione delle crisi aziendali.

Da questo punto di vista, serve un vero cambio di prospettiva, non c'è scampo.

Non possiamo più immaginarci come un soggetto che vive rappresentando il mondo del lavoro e che non è, però, paradossalmente in grado di governarne

attivamente le dinamiche che ne caratterizzano il mercato.

Così come un interlocutore contrattuale che gestisce le singole crisi aziendali, in un'ottica esclusivamente difensiva, incapace di programmare attivamente iniziative, in raccordo con le amministrazioni locali e regionali, al fine di progettare momenti di riqualificazione professionale, che meglio sappiano accompagnare il lavoratore nel suo percorso di rioccupazione.

Negli accordi di gestione delle stesse, dunque, dovremmo investire sempre di più nella ricollocazione, spostando maggiori risorse sul piano dell'accompagnamento e della formazione.

La Femca del Veneto ne è pienamente consapevole.

Viviamo in un'epoca dove le dinamiche di cambiamento hanno una fortissima accelerazione e noi non possiamo permetterci di rimanere immobili, ancorati a un'idea di sindacato che rimane ferma al '900.

In un'era, dove con un semplice telefonino è oramai possibile avere accesso a ogni tipo di informazione, in qualsiasi momento della giornata e ovunque ci si trovi, mettendosi in contatto direttamente con un sistema di rete globale, capace di collegare i singoli individui attraverso un network che di fatto ne azzerava le distanze spazio temporali, permettendo di interagire direttamente con una serie di servizi che non hanno, dunque, più l'obbligo di essere proposti dai loro fornitori tradizionali ( banche, negozi, assicurazioni, ecc. ecc.), ci si deve anche chiedere, se non venga messo in discussione soprattutto il bisogno di cercare, nei soggetti collettivi di rappresentanza, il luogo dove trovare le risposte di cui si necessita.

Nessuno strumento di collegamento virtuale, potrà mai sostituire la sicurezza che dà il calore di un contatto umano, di una stretta di mano o di una risposta data guardando direttamente negli occhi l'interlocutore che si ha di fronte; ma non è tanto questo il vero tema....

La questione è capire se nell'era dell'interconnessione globale, dove, come dice Nicola Brancher, con lo smartphone in mano tutti diventiamo professori perché guardiamo senza vedere, di fatto isolando i nostri bisogni in una sfera assolutamente individuale, non siano a rischio, per la loro stessa natura di intermediazione sociale, collettiva e solidale, proprio quei modelli di associazioni che hanno nello stare insieme e nel condividere spazi, luoghi e soluzioni, la loro natura e la loro ragione d'essere.

Di sicuro, anche su questo fronte si è alimentata la crisi della politica e dei partiti tradizionali ; crisi che ha radici profonde e che non spetta certo a noi in questo luogo approfondire e analizzare.

Però il sistema con il quale il mondo dei social, ad esempio, con i loro fake, le loro presunte verità e le loro campagne di diffamazione e di odio, amplifica il malessere delle persone, indirizzandolo unilateralmente verso i governi, l'amministrazione, la politica (quasi) in generale e a volte proprio anche il

sindacato, è una chiara dimostrazione di come le grandi potenzialità che mezzi come questi hanno, possano essere usate in modo distorto a fini puramente strumentali.

L'argomento riguarda dunque anche il sindacato : sul doppio versante della potenziale crisi derivante da un'involuzione della società su un modello sempre più individualista, che può quindi compromettere la necessità di riproporre nelle associazioni collettive, il luogo di incontro tra le persone, aiutata dall'uso privo di filtri di smartphone, internet e social di ogni tipo e su quello della deriva populista, che in uno scenario come quello sopra descritto, può autoalimentarsi senza freni e senza controllo, diventando l'unica vera semplice e diretta risposta universale a gran parte delle domande e dei bisogni delle persone.

### **RESPONSABILMENTE CONTRO CORRENTE**

“ Non è con le risposte semplici che si risolvono problemi complessi ”, ricordava un delegato nel suo intervento a uno dei nostri congressi territoriali a cui ho partecipato. Ed è vero; anche se oggi, al contrario, la politica e una parte del sindacato stesso, sembrano cadere nella facile tentazione di indicare, in maniera semplicistica, soluzioni demagogiche che, nella migliore delle ipotesi, non solo non aiutano a risolvere le questioni ma spesso alimentano pericolosi focolai di rabbia e di protesta. L'elezione di Donald Trump alla presidenza degli Stati Uniti d'America, l'uscita della Gran Bretagna dall'Unione Europea, il crescente sentimento antieuropeista tra i popoli dei Paesi Comunitari sono, per certi versi , legati da una sorta di minimo comun denominatore che li caratterizza : l'idea cioè, che con l'isolamento, la costruzione di muri e il ritorno a una forma di protezionismo e di Paese Nazione, si possa ritrovare la strada per rilanciare lo sviluppo e il benessere dei propri cittadini, in un contesto di ritrovata sicurezza economica e sociale.

Dividere anziché unire, dunque, alzare muri invece di costruire ponti, rispondere con slogan e soluzioni immediate, parlando così non tanto alla testa delle persone ma alla loro pancia, piuttosto di cercare con responsabilità, elaborazioni più complesse quali possibili alternative ; oggi, chi propone questo tipo di soluzioni, sembra riscuotere maggiori consensi seminando, in un terreno quanto mai fertile, comportamenti che alimentano dinamiche populiste, strumentali alla loro stessa sopravvivenza.

In un contesto di questo tipo, ***il sindacato ha l'obbligo di andare contro corrente***, indicando con forza e coraggio un progetto di coesione sociale che sappia contrapporsi alle logiche di divisione che erigono muri, generando al contrario comportamenti virtuosi di comunione che costruiscano ponti.

E' sicuramente la scelta più "scomoda", quella più difficile da perseguire ma è anche l'unica possibile, almeno per la natura e la storia della nostra organizzazione.

Ogni giorno, nelle fabbriche, nei luoghi di lavoro, nella società e nel Paese, migliaia di persone, che hanno deciso di condividere la loro esperienza sindacale scegliendo di stare nella Cisl, promuovono, ognuno per il ruolo che gli compete, con piena consapevolezza e grande dedizione, **un modo assolutamente responsabile di fare sindacato**. Il modo che più appartiene al nostro DNA e che più ci caratterizza rispetto alle altre organizzazioni. Questo vale anche e soprattutto per i nostri delegati, per tutti quanti voi che nella Femca vi ritrovate e nella Femca rappresentate.

Questo senso, profondamente consapevole, di grande responsabilità nel nostro modo di fare sindacato, ci ha permesso, per esempio, di sperimentare senza timori di sorta, nuove strade di contrattazione meno tradizionali, che altrimenti avremmo potuto trascurare per pigrizia o mancanza di coraggio.

Basti pensare a tutto il tema del **welfare contrattuale aziendale** : e proprio nella nostra regione, a quello che forse è stato l'accordo di questa natura maggiormente citato negli ultimi dieci anni a livello nazionale, l'accordo Luxottica.

Non il solo ma forse il primo di una certa portata e dimensione, capace di mettere al centro dell'agenda sindacale, l'esigenza di sviluppare nuovi percorsi di relazioni industriali e contrattuali, anche nei nostri settori dell'industria e delle manifatture.

Da allora, ne abbiamo fatta di strada lungo questa direzione : in Veneto, nei nostri comparti, non si contano gli integrativi che hanno introdotto punti di intesa e di sviluppo sul tema in questione. Anche molto prima che la normativa rendesse ancora più vantaggiosa, da un punto di vista fiscale, questa forma di contrattazione, le nostre rsu, i nostri delegati, i nostri operatori si adoperavano in ogni piattaforma di rivendicazione aziendale, affinché questo argomento venisse introdotto e migliorato rinnovo dopo rinnovo.

Ora però, a nostro avviso, serve un ulteriore salto di qualità.

Da un po' di tempo la nostra categoria ha posto una serie di questioni che dovrebbero essere sviluppate sul doppio livello categoriale e confederale.

La prima, riguarda la **formazione specifica** per i nostri delegati rsu, formazione mirata, che sappia fornire gli strumenti necessari per sviluppare le nuove competenze che questo diverso campo di contrattazione implica anche da un punto di vista del quadro normativo.

La seconda, l'esigenza non più procrastinabile, di trovare un nostro strumento di gestione di quei servizi che noi oggi contrattiamo aziendalmente ma che poi

vediamo confluire in un sistema di fornitura che non ci appartiene e spesso neanche controlliamo.

Servirebbe una piattaforma territoriale, che potesse vedere la **compartecipazione** del sindacato, delle cooperative e del mondo delle imprese, nella gestione attiva delle singole “stazioni” fornitrici delle varie prestazioni condivise a livello aziendale o territoriale.

In questo modo, si ridurrebbero i costi di gestione dell'intero sistema, destinando così maggiori risorse reali ai lavoratori che rappresentiamo e favorendo allo stesso tempo, un modello di “governo” sinergico, capace di incentivare l'economia e lo sviluppo del territorio.

Ancora formazione e compartecipazione, dunque.

Temi fondamentali per la **contrattazione** di oggi e ancor più per quella di domani.

Negli ultimi due anni, dalla fine del 2015 ad oggi, la nostra categoria è stata impegnata in una lunga e complicata fase di rinnovo dei nostri diversi contratti nazionali di lavoro.

Prima con la firma del contratto chimico farmaceutico, poi ancora con quello della gomma plastica, delle lavanderie industriali, del vetro, dell'energia e petrolio, dell'occhialeria, del tessile abbigliamento e della concia proprio la scorsa settimana, solo per citarne alcuni tra i più importanti, siamo riusciti a dare certezze economiche e normative a centinaia di migliaia di lavoratori, che altrimenti avrebbero visto le loro condizioni di lavoro, fortemente indebolite dall'assenza di coperture salariali e di regole condivise.

Restano ancora alcune vertenze da risolvere, come quella del gas acqua e del calzaturiero ma quello che abbiamo fatto in questi mesi è assolutamente un grande lavoro di squadra di cui noi tutti dobbiamo andare fieri. Grazie al nostro impegno, infatti, in un quadro nazionale privo di regolamentazione in materia contrattuale, con i nostri amici della Filctem Cgil e della Uiltec Uil, abbiamo sottoscritto tutti i nostri contratti di categoria mantenendo centrale e protagonista il ruolo contrattuale del sindacato, salvaguardando in questo modo, ad esempio, il principio che gli aumenti salariali vanno determinati nella fase del rinnovo stesso e non lasciati in sospeso, in attesa di misurare il reale tasso di inflazione, grazie al quale determinare solo successivamente gli effettivi incrementi economici.

In questo modo, abbiamo trovato singole intese che determinano sicurezze vere, effettive, per tutti i lavoratori che rappresentiamo nei nostri diversi comparti, rilanciando allo stesso tempo l'importanza strategica del primo livello di contrattazione e respingendo dunque il tentativo, neanche tanto celato, della controparte, di depotenziarlo cancellandolo definitivamente dalle regole del gioco.

Ma non ci siamo limitati a questo: abbiamo anche migliorato gli impianti complessivi di relazioni industriali, come nel contratto della chimica

farmaceutica, ad esempio, dove, come ricordato in precedenza, si sono condivisi percorsi di formazione congiunta; abbiamo poi finalmente previsto la partenza dei fondi di assistenza sanitaria complementare in quei settori che ancora ne erano scoperti ed ancora abbiamo iniziato a parlare di come promuovere il reshoring nel settore tessile con il contratto Uniontessile Confapi....

Anche in Veneto, per quanto riguarda soprattutto il mondo dell'artigianato, grazie al lavoro e all'impegno di Carlo Nicolli, abbiamo rinnovato prima il contratto del comparto moda, tessile, calzaturiero e occhialeria e poi, a seguire, quello dell'area chimica, gomma plastica e vetro.

Importante segnalare, ad esempio, come in questi accordi si sia introdotto quale obbligo contrattuale, un versamento mensile a carico del datore di lavoro a uno dei fondi pensione scelto dal lavoratore tra SOLIDARIETA' VENETO e FON.TE.

Si è voluto in questo modo, rafforzare l'adesione alla previdenza complementare in un settore dove la cultura su questo tema è ancora scarsamente diffusa ; pensiamo sia questa, una tappa fondamentale per poter promuovere tra i lavoratori artigiani, un'ulteriore possibilità di costruire una forma di risparmio vero, i cui benefici vanno tutti a favore degli stessi.

Fondamentale farlo a livello di contrattazione regionale, visto che difficilmente in questo tipo di realtà si può pensare ad interventi nelle singole aziende, spesso troppo piccole e di dimensioni modeste.

### **I NOSTRI COMPARTI IN VENETO : CRISI E RIPRESA, COSA E' SUCCESSO NEI NOSTRI SETTORI**

La crisi intervenuta a livello internazionale a fine del 2008 (a qualche mese di distanza dal crack della società finanziaria Fratelli Lehman, *Lehman Brothers*) e la successiva recessione economica, che ha colpito anche il nostro Paese, hanno lasciato profonde tracce sul tessuto economico ed occupazionale veneto, anche in alcuni dei nostri principali settori di rappresentanza del lavoro.

Abbiamo perso aziende, rami e reparti di azienda, occupati dipendenti e non, consumato ore di ammortizzatori sociali di tutti i tipi, ridotto il volume complessivo dei salari.

Crisi e recessione non hanno però colpito in modo indifferente e in egual modo tutte le aziende e tutti i comparti.

Grazie ai dati dell'Osservatorio sull'occupazione dell'Agenzia Veneto Lavoro, abbiamo potuto misurare con sufficiente precisione questi effetti ma, per non parlare ancora una volta del negativo, abbiamo voluto verificare con maggiore

attenzione cosa ha prodotto, nei nostri settori, la leggera ripresa economica ed occupazionale che è in atto dal 2015.

Il report che trovate nel materiale congressuale entra molto nello specifico. In questa relazione mi soffermo però solo sugli aspetti più generali.

Partiamo considerando che nel 2016 nella nostra regione tra aziende industriali ed artigiane, partecipate comprese, nei tre nostri principali comparti sono attive oltre 15.000 imprese.

Di queste, 9mila nella moda, la metà (4.500) nella chimica e gomma-plastica, poco meno di 1.500 nell'energia.

Nei primi due comparti, negli ultimi 6 anni le imprese si sono ridotte del 13%. Al contrario, sempre nello stesso arco di tempo, sono cresciute del 70% le imprese dell'Energia.

Guardando ai lavoratori dipendenti sappiamo che in Veneto, sempre lo scorso anno, quelli occupati nell'industria nel suo complesso erano oltre 520mila, in calo rispetto al 2008.

L'industria veneta ha infatti perso una parte del suo peso specifico sotto il profilo occupazionale (ne hanno guadagnato i servizi del Terziario privato).

Nell'insieme dei nostri comparti trovavano lavoro 175mila persone.

Di queste 71mila nel Sistema Moda, 67mila nella chimica e gomma-plastica e le rimanenti 19mila nell'Energia e Risorse.

E veniamo alle dinamiche degli ultimi due anni.

Il saldo dei due anni è positivo per tutti: quasi 1.500 posti in più (sempre rispetto al 2014) di cui oltre 900 nella chimica e gomma-plastica, 380 nel Sistema Moda e 130 nell'energia.

Come dicevo prima, le cose, nel lungo periodo, sono però andate in modo molto diverso per ognuno dei singoli settori.

Infatti, con questi numeri positivi degli ultimi due anni, abbiamo recuperato solo in parte i posti di lavoro persi con la crisi: siamo ancora sotto di 16mila nel Sistema Moda.

Mentre è andato in totale controtendenza il settore Energia che, durante la crisi, ha continuato a crescere (oggi conta su 2mila posti in più).

Nella chimica e gomma-plastica mancano invece solo 500 posti per tornare ai livelli pre-crisi.

Tra il 2015 ed il 2016 ci sono state quindi più assunzioni che cessazioni. Ma quali tipi di assunzione?

In primo luogo sono cresciute di molto le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato che, ricordiamoci, erano quasi scomparsi.

A favorire questa tipologia di assunzioni sono stati indubbiamente gli incentivi previsti dalla Legge di Stabilità 2015 e, a nostro avviso in via secondaria, le nuove norme sui licenziamenti previste dal Jobs Act.

Nonostante il rafforzamento del tempo indeterminato, la maggior parte della domanda di lavoro è ancora rivolta al lavoro a termine: nel 2016 le nuove assunzioni con contratto a tempo determinato e quelle in somministrazione rappresentano il 77% del totale.

Nei settori della nostra categoria le assunzioni continuano ad interessare soprattutto la componente maschile; il peso degli stranieri è molto elevato, mediamente attorno al 40% (è massimo, pari a circa il 50%, nel sistema moda).

A proposito di lavoro degli immigrati, va fatto un dovuto approfondimento per il Sistema Moda.

La domanda, alla quale abbiamo cercato di dare una risposta reale, basata cioè sui fatti e non sui pregiudizi, è stata : qual'è il rilievo della presenza straniera?

Nel sistema moda circa il 50% delle assunzioni è di stranieri.

Di queste assunzioni, la quota principale è riferita a lavoratori cinesi (38% nel 2016, ben di più negli anni precedenti)

I lavoratori italiani perdono, da fine 2007, oltre 19mila posizioni di lavoro; il bilancio per gli stranieri è positivo per oltre 2.800 unità. Per i cinesi le posizioni di lavoro guadagnate sono però circa 3.600.

Tirando le somme: nel Sistema moda veneto si sta affacciando l'impresoria cinese che assume personale tra i propri connazionali. Queste assunzioni hanno in parte compensato le perdite di posti di lavoro tra i lavoratori italiani e stranieri di altri Paesi.

Le prossime domande a cui dobbiamo trovare una risposta adeguata sono: sono altri posti di lavoro o sono sostituzioni? Se gli imprenditori cinesi non fossero subentrati agli italiani questo lavoro sarebbe rimasto in Italia o lo avremmo perso?

Certo è che dobbiamo porci, anche in Veneto, il tema della sindacalizzazione e del rispetto delle regole del lavoro nelle imprese cinesi, perché la tendenza di queste realtà produttive è quella di costituirsi come un mondo del lavoro a parte, sregolato e super-sfruttato. Aggiungo che ciò è però possibile solo se c'è una convivenza di sistema.

Concludendo e sintetizzando: la crisi ha colpito pesantemente il Sistema Moda, ma anche qui con forti differenziazioni: certamente l'abbigliamento ma non l'occhialeria.

Le donne operaie ne hanno pagato le maggiori conseguenze negative.

Il settore chimico e gomma-plastica ha perso posti ma, ad oggi, ne ha recuperati gran parte.

Nessun effetto negativo su Energia e risorse che, anzi, ha allargato la sua base occupazionale.

Infine: le misure messe in campo dal governo e che la Cisl ha sostenuto, hanno prodotto una svolta positiva sull'occupazione : una parte dei posti persi sono stati recuperati, anche se una fetta consistente dei lavoratori che hanno perso il lavoro si è spostata su altri settori occupazionali, come i servizi.

### **LA FEMCA DEL VENETO**

La Femca del Veneto conta 16.624 iscritti ( dato 2016 ), così ripartiti nei tre comparti :

Energia 1.030  
Chimica 5.305  
Moda 10.289

Rispetto al dato di quattro anni fa, registriamo un calo complessivo di 882 adesioni, di cui 152 nel comparto dell'energia, 130 in quello della chimica e 594 in quello della moda.

E' un risultato che deve essere letto tenendo conto di quanto successo in questi ultimi anni nei nostri settori : se il calo nell'energia è solo parzialmente motivato da un andamento contraddittorio del settore in questione, è altrettanto vero che nella chimica e soprattutto nel tessile abbigliamento, anche in questi complicati e difficili quattro anni, si sono scontati gli effetti di una lunga fase di ridimensionamento del manifatturiero nel suo complesso, che ancora oggi sembra debba ancora arrestarsi.

La nostra categoria è una realtà forte, solida, composta da operatrici e operatori , da delegate e delegati preparati sindacalmente, capaci di affrontare con passione e competenza le sfide che quotidianamente ci si trova davanti, ognuno per il ruolo che gli compete, ma questo non significa che non serva più investire nella crescita dei gruppi dirigenti, dei quadri e dei delegati, anzi...

Serve sempre di più puntare su un livello di formazione mirata, specifica e non generalista, chiedendo anche l'aiuto del livello nazionale di categoria e della confederazione, nella realizzazione e nel rafforzamento dei vari progetti formativi, poiché le risorse che le singole categorie possono mettere in campo

a volte rischiano di essere purtroppo limitate.

Proprio per questo, in questi ultimi due anni, come Femca del Veneto abbiamo deciso di investire seriamente su un progetto regionale che sviluppasse diversi percorsi specifici di formazione, sia per gli operatori territoriali sia per i delegati e militanti.

Grazie soprattutto all'impegno di Ivana dal Forno, che su questo campo ha lavorato con grande disponibilità e competenza, abbiamo per esempio elaborato e gestito un corso di diverse giornate, per operatori e delegati, sulla lettura dei bilanci delle aziende e su come utilizzare strumenti utili a tale scopo come il nostro AIDA, abbiamo organizzato una giornata formativa regionale sui Fondi Interprofessionali e sui Fondi Sociali Europei, abbiamo promosso ed elaborato il progetto del corso di formazione sul ruolo del delegato RSU in Benetton, abbiamo fatto una prima elaborazione per un corso sul "rischio stress lavoro correlato" per conto della struttura di Verona, abbiamo preparato e realizzato una prima giornata di seminario sulle novità contrattuali del ccnl chimico, approfondendo per esempio il tema dell'osservatorio, indicando alcune linee guida da sviluppare a livello di singole relazioni aziendali, abbiamo condiviso, progettato e gestito un corso intercategoriale, con gli amici della Fim, Fai e Filca, di alta formazione, sul tema del jobs act, rivolto ad un gruppo selezionato di operatori delle categorie provinciali.

Avremmo anche definito una serie di attività da gestire nel prossimo futuro, come ad esempio dei momenti formativi da dedicare ai temi del lavoro agile, della salute e sicurezza, della gestione di accordi particolari sul Disability Manager, delle relazioni industriali che sviluppino la partecipazione delle rsu, della contrattazione consapevole ed altro ancora, anche se a questo punto dovremmo capire con quali competenze e risorse proseguire, visto che poco più di una settimana fa, Ivana Dal Forno è uscita definitivamente dalla nostra segreteria del Veneto, per iniziare una nuova esperienza lavorativa quale segretaria generale della Femca del Trentino.

Servirà trovare, dunque, le giuste modalità al fine di mobilitare e mettere a disposizione le competenze esistenti nell'organizzazione ai vari livelli, affinché possano diventare vere risorse da utilizzare per aumentare la qualità e l'efficacia della proposta Femca.

Penso alla collaborazione attiva della confederazione, ad esempio, ma anche ai diversi livelli della categoria, contando sulla disponibilità di tutti, anche di andare oltre a quelli che sono i singoli ruoli formali di ciascuno di noi.

**RIPENSIAMOCI**

Negli ultimi anni, la nostra Organizzazione ha attraversato anche momenti piuttosto difficili. Basti pensare ai diversi casi di alcuni nostri dirigenti passati agli onori della cronaca non certo per meriti sindacali bensì per motivi al contrario poco edificanti ed eticamente inaccettabili.

Comportamenti che, prima di tutto, hanno fortemente compromesso il lavoro quotidiano dei nostri operatori territoriali e soprattutto dei nostri delegati di fabbrica. Per questo, per il rispetto che dobbiamo specialmente all'impegno gratuito che tutti voi garantite ogni giorno, nei luoghi di lavoro, tessendo rapporti continui con i vostri colleghi, riteniamo gravissimo il comportamento di chi, al contrario, ha pensato di utilizzare l'organizzazione come strumento per arricchirsi economicamente dal punto di vista personale.

Ma noi non siamo rimasti a guardare. Con l'Assemblea Organizzativa del 2015, si sono assunte decisioni forti, tese a ristabilire un impianto di regole tali da garantire maggiore sicurezza e trasparenza per tutti i livelli dell'Organizzazione.

Il punto di arrivo è la tanto citata "casa di vetro", perché la Cisl è prima di tutto la nostra casa, e come tale dobbiamo pretendere che oltre ad essere pulita e trasparente, si poggi su basi solide le cui fondamenta siano forti, sicure e resistenti.

Per questo dovremmo riprendere nel nostro interno, una rinnovata cultura che promuova i valori fondamentali della nostra Organizzazione e l'importanza dello stare insieme, dell'associazionismo, della militanza, della solidarietà e della partecipazione.

La condivisione consapevole di questi valori fondamentali, dovrebbe diventare un nostro impegno quotidiano e un obiettivo prioritario per tutti noi, non soltanto a parole, anche e soprattutto con i fatti, con i comportamenti di tutti i giorni, con la pratica, con la formazione per i nostri quadri e delegati sindacali, attraverso il nostro modo di fare sindacato e di farlo nella Cisl.

Oggi, peraltro, fare sindacato è "una questione" piuttosto complessa, e per rendere maggiormente efficace la nostra azione sindacale, dovremmo sempre più puntare su un sistema di collaborazione circolare che permetta la piena condivisione di esperienze, buone pratiche, competenze e risorse.

Anche per questo, la nostra Organizzazione, nell'ultima tornata congressuale, si è impegnata nel realizzare la prima parte di un'ambiziosa quanto coraggiosa riforma organizzativa, che a livello nazionale ha visto l'accorpamento di diverse strutture confederali provinciali e regionali. Anche in Veneto si è proceduto con l'unione di Belluno Treviso e di Padova Rovigo.

La seconda parte della stessa, prevedeva poi una ulteriore fase di accorpamenti, questa volta però a livello categoriale, che avrebbe dovuto ricomporre le 19 federazioni di partenza, in un assetto finale che ne vedeva la riduzione a 7, massimo 8 complessive.

Il tutto, in un quadro di riassetto generale, volto a traghettarci in un riordino

futuro che si sarebbe dovuto sviluppare in 4 grandi settori di riferimento : l'industria, i servizi, il pubblico impiego e i pensionati.

In questo percorso di riforma organizzativa, dunque, la decisione congressuale assunta dalla nostra categoria fu quella di procedere accorpandoci con la Fim.

Condizione fondamentale : il pieno riconoscimento da parte della categoria degli amici metalmeccanici, del nostro modello di composizione, che prevede un assetto di struttura su tre distinti comparti, con il conseguente mantenimento dello stesso schema organizzativo anche in quella che doveva essere la nuova nascente federazione.

Ora, come sapete, le nostre strade sembrano essersi divise : da parte di entrambe le categorie, non sono state trovate soluzioni di intesa ritenute accettabili e noi, come Femca, a quel punto, abbiamo proposto un diverso percorso di unione che prevede l'aggregazione tra Federazioni attraverso le seconde affiliazioni, percorso per altro ritenuto non più interessante e percorribile dalla Fim.

A chi ci accusa di essere scappati dalle decisioni, rispondiamo dicendo che abbiamo promosso soluzioni diverse, più "su misura" rispetto alla natura della nostra categoria, che per forza tenessero conto anche della situazione nel nostro interno, consapevoli delle dinamiche gestite nelle varie precedenti aggregazioni del recente passato.

Eppure non basta.

Al dibattito di questo congresso vorremmo proporre una semplice riflessione : se alla base del progetto di riforma organizzativa vi erano basi solide, dettate dal bisogno di ripensare il modello strutturale della nostra organizzazione, se veramente si pensava di rispondere in questo modo all'esigenza di rimettere al centro dell'azione sindacale il territorio e la presenza del sindacato nei luoghi di lavoro, se "riformandoci", partendo prima dagli accorpamenti territoriali e poi da quelli categoriali, avevamo individuato la soluzione per essere più funzionali nel raggiungere gli obiettivi prefissati, allora bisogna chiedersi se la mancata realizzazione complessiva della riforma stessa è per noi un problema o se al contrario avevamo sbagliato nel momento dell'analisi. Delle due l'una: se le questioni per le quali abbiamo condiviso il processo di cambiamento sono ancora valide, allora il processo di cambiamento va completato.

Se, al contrario, riteniamo che il tema in questione non sia più una priorità e dunque non sia più attuale, riconosciamo l'errore di valutazione ed interrogiamoci se quanto abbiamo fatto quattro anni fa ha comunque un senso o se va ripensato in un quadro progettuale complessivo diverso e riaggiornato.

Noi crediamo che per affrontare al meglio le sfide che il futuro ci riserva, sia

comunque necessario ripensare anche il nostro modello organizzativo.

L'idea di aggregare più Federazioni, in un progetto teso a ridurre il numero, dentro un perimetro che ne ridefinisca i contorni, tenendo conto delle affinità e delle specificità comuni, ci sembra un'idea ancora valida e da coltivare.

Bisogna, però, definire un nuovo percorso che ci possa portare verso un assetto di questo tipo, costruendolo dalle basi, facendolo maturare con consapevolezza, senza strappi di sorta, senza imposizioni di nessuna natura, senza accelerazioni o fughe in avanti prive di giustificazioni perché dettate esclusivamente dall'obbligo di fare.

Si tratta quindi, di procedere innanzitutto con una prioritaria e condivisa definizione progettuale, che sappia riempire di contenuti veri la proposta stessa, individuandone le ragioni, le motivazioni, i temi e gli argomenti da sviluppare.

Solo in questo modo si generano i veri cambiamenti : con consapevolezza, condivisione e soprattutto forti motivazioni.

Le stesse inclinazioni che vivono nella nostra Organizzazione, nella Cisl e che permettono ad ognuno di noi di trovare la forza e la gioia quotidiana per continuare con grande responsabilità, qualità e competenza in questo lavoro bellissimo che è Fare Sindacato.

Ognuno per il ruolo che gli compete ma tutti perfettamente consci che rappresentare e tutelare il lavoro è un compito complesso, complicato ma ha un grande valore sociale e restituisce molto anche in termini di crescita personale.

Permettetemi un ringraziamento particolare a Carlo e Ivana, che in questi miei primi mesi di esperienza regionale, hanno saputo sopportarmi e supportarmi aiutandomi con lealtà e con la loro disponibilità e le loro competenze.

Ringrazio anche Roberta, per la professionalità e la pazienza con la quale svolge un prezioso lavoro tecnico, magari meno visibile di quanto non sia il nostro politico ma altrettanto importante e fondamentale per la Femca del Veneto.

Un grazie a tutto il gruppo del comitato esecutivo, a Roberta, Claudio, Dario, Enrico, Fabrizio, Massimo, Nicola e Sergio.

A tutti gli operatori territoriali e soprattutto a tutti voi delegati, per il vostro impegno, la passione con la quale in modo assolutamente gratuito dedicate una fetta del vostro tempo al sindacato, alla Femca, alla Cisl.

Voi siete la nostra prima linea, siete voi che ci mettete la faccia prima di tutti, che ascoltate i bisogni dei vostri colleghi e che li rappresentate nei luoghi di lavoro, tutti i giorni, nelle crisi e nelle opportunità.

Senza di voi, tutto questo non sarebbe possibile.

***“ Capì questo : che le associazioni rendono l’uomo più forte e mettono in risalto le doti migliori delle singole persone e danno la gioia che raramente s’ha restando per proprio conto, di vedere quanta gente c’è onesta e brava e capace e per cui vale la pena di volere cose buone ; mentre vivendo per proprio conto capita più spesso il contrario, di vedere l’altra faccia della gente, quella per cui bisogna tener sempre la mano alla guardia della spada ”***

Cit. Italo Calvino Il barone rampante

Ecco, in questa sala, ognuno di noi ha capito.

Ognuno di noi si sente una persona più forte, ognuno di noi prova la gioia dello stare insieme.

Ognuno di noi ha la propria mano libera, tesa verso quella dell’altro e pronta a stringerla forte.

Grazie di cuore