

# **Insieme nelle grandi transizioni**

*“Sostenibilità, Giustizia, Lavoro e Competenze”*

**11° CONGRESSO FISASCAT VENETO**

***Gardaland – Castelnuovo del Garda 16-17 Dicembre 2021***

**Relazione introduttiva ai lavori  
a cura della Segreteria regionale**

**FISASCAT VENETO**

*“..., viene alla memoria, o almeno è venuto alla mia, l’episodio narrato in un libro recente della direttrice dell’Express parigino: si tratta di due operai che lungo una strada stanno ammucchiando mattoni. Passa un viandante che si informa sulla natura del loro lavoro; uno modestamente risponde: sto ammucchiando mattoni; l’altro risponde: innalzo una cattedrale”*

Pietro Nenni

Care delegate, cari delegati,  
a tutti gli invitati, alle amiche e agli amici, ai gentili ospiti,

benvenuti all’11° Congresso regionale di Fisascat Cisl Veneto.

Dopo alcune proroghe, dettate dall’emergenza sanitaria da Covid-19, finalmente siamo qui a celebrare uno dei più importanti appuntamenti della nostra Organizzazione, che ci aiuterà a mettere a fuoco priorità e strategie in questo delicato momento di transizione al quale intendiamo dare il nostro contributo da protagonisti.

Una pandemia che da 22 mesi sta condizionando tutto il mondo, ha cambiato la vita di tutti noi, ci ha reso più vulnerabili e insicuri. A fasi alterne abbiamo vissuto momenti di entusiasmo, in cui ci siamo illusi di avere superato questa emergenza, e momenti di incertezza, come quello attuale dove i contagi hanno ripreso a salire, ma abbiamo tutti la speranza di uscirne presto grazie alla straordinaria campagna vaccinale in corso messa in atto dal Governo.

Una pandemia che ha messo in ginocchio tutto il sistema economico, occupazionale e sociale. E non a caso abbiamo deciso di svolgere il nostro congresso regionale proprio in questa spettacolare realtà: Gardaland, il Parco Divertimenti n° 1 in Italia, una vera eccellenza inserita nella lista dei migliori parchi divertimento al mondo. Oltre al Parco ci sono 3 Hotels, l’Acquario SEALIFE, un Tour Operator Gardaland Incoming e il nuovo Parco Acquatico Legoland WaterPark (primo parco acquatico in Europa a

marchio lego), controllata dal Gruppo Britannico Merlin Entertainments, un colosso mondiale, secondo al mondo solo dopo Disney, che gestisce oltre 100 strutture in tutto il mondo.

Questa realtà aziendale fino al 2019 ha visto moltissimi visitatori – lo possono testimoniare i 220 dipendenti fissi e i circa 1000 lavoratori stagionali occupati –, ma nel 2020, a causa del Covid, il volume delle attività si è ridotto del 50% e l'organico aziendale si è ridimensionato con 200 dipendenti fissi tutelati dagli ammortizzatori sociali nei periodi di inattività (FIS per la prima volta dalla sua fondazione 1975) e circa 500 stagionali (altri 500 non riassunti e hanno goduto dei bonus covid - una tantum). Quest'anno ha riaperto al pubblico a metà giugno (e non da marzo come da prassi) e, sempre nel rispetto dei protocolli di restrizione e sicurezza, ad oggi il volume delle attività è di circa il 70%, con il mantenimento dell'organico fisso a 200 dipendenti e 800 lavoratori stagionali. Ma come tante aziende del turismo e dei servizi anche Gardaland ha avuto difficoltà a reperire ed assumere un numero sufficiente di lavoratori stagionali: il fabbisogno effettivo ne richiedeva almeno 100 in più, ma molte persone hanno rifiutato l'offerta di lavoro, perché stagionale e non tutelato dai diritti contrattuali e sociali come lo è il lavoro a tempo indeterminato.

Abbiamo scelto Gardaland perché simbolo di una realtà aziendale dove il Covid-19, come in tante altre imprese, ha prodotto effetti negativi dal punto di vista economico, sociale ed occupazionale. Per Gardaland i tanti provvedimenti del Governo non hanno protetto equamente e responsabilmente tutte le tipologie del lavoro occupato – il lavoro subordinato, parasubordinato, autonomo (partite iva), stagionale, connesso agli appalti di servizi –: una sofferenza che ha toccato l'indotto di tutta la filiera che afferrisce a questa azienda “seriamente divertente”, che regala una speciale combinazione di avventura, sogno e fantasia.

Il nostro congresso regionale lo abbiamo intitolato “**Insieme nelle transizioni. Sostenibilità, Giustizia, Lavoro e Competenze**”, perché solo insieme e con un grande lavoro di squadra saremo capaci di agire, di superare questa emergenza per ricostruire nuove tutele più solidali e sostenibili, e dare risposta a tutti quei giovani, meno giovani, donne, stranieri, disoccupati che cercano una risposta alle loro difficoltà, per una stabilità lavorativa e reddituale che consenta di realizzare i progetti di vita per il futuro e di far parte con dignità di una società giusta e civile.

Ho avuto il privilegio di partecipare a tutti i 5 congressi delle Fisascat territoriali, a cui hanno preso parte 420 congressisti eletti dalle assemblee congressuali di base. Ho ascoltato le ricche e stimolanti relazioni dei colleghi:

- di Giovanni Battista (detto Gibi) per Vicenza, dal titolo “**Insieme con sguardi nuovi verso un futuro di sviluppo solidale e sostenibile**”;
- di Giosuè per Verona, dal titolo “**Lavoro, Contrattazione, Formazione, Salute** –

### **Uniti per costruire un mondo solidale ed equo”;**

- di Elena al congresso di Padova-Rovigo, dal titolo **“Insieme per il lavoro con più tutele e più sicurezza”;**
- di Nicola per Venezia, dal titolo **“La Fisascat per il lavoro dignitoso e sostenibile”;**
- di Patrizia per Belluno Treviso, dal titolo **“Insieme per dare valore al lavoro e alla persona”.**

Una ricchezza di contenuti, idee e proposte, di identità e valori di Cisl che a mio avviso non bisogna disperdere. Per questo propongo che le relazioni siano raccolte in un fascicolo assieme alle mozioni che ogni congresso ha deliberato, al fine di ottenere un’opera unica che valorizzi il patrimonio di missione sindacale e di responsabilità sociale di cui sono permeati il lavoro svolto da Fisascat ogni giorno e la sua azione per ricercare il bene comune.

Papa Francesco ci insegna quanto dobbiamo essere profeti, e io credo che il sindacato sia espressione del profilo profetico della società. Il sindacato nasce e rinasce tutte le volte che, come i profeti biblici, dà voce a chi non ce l’ha, smaschera i potenti che calpestano i diritti dei lavoratori più fragili, difende la causa dello straniero, degli ultimi, degli “scarti”.

Numerosi gli interventi dei delegati, emozionanti, commoventi le testimonianze ascoltate nei congressi territoriali. Ne sono emersi molti spunti, importanti riflessioni e visione comune, analisi e criticità, ma anche interessanti proposte per fare meglio il nostro mestiere di sindacalisti nel rappresentare uno dei momenti più difficili della storia.

Alle delegate e ai delegati rivolgiamo la nostra sincera gratitudine, perché insieme agli operatori sindacali ogni giorno “ci mettono la faccia”. Sono i nostri filtri, coloro che ci rappresentano nei luoghi dove lavorano, che raccolgono per primi difficoltà, ansie, necessità, incertezze, aspettative e paure delle persone. Da voi soprattutto ci viene data tanta forza e ci arriva lo stimolo a non arrenderci mai.

Da tutti è emerso come l’impatto della pandemia sui territori del Veneto abbia scosso le certezze, e influenzato la vita delle persone. Per questo motivo la fase di ripartenza e – speriamo – di uscita dall’emergenza ha bisogno di un forte contributo individuale e collettivo: solo INSIEME e con un forte e coeso protagonismo possiamo recuperare terreno sulla sfiducia di molti e costruire una nuova fiducia attraverso la giustizia sociale.

A febbraio dell’anno scorso nessuno avrebbe potuto immaginare quanto sarebbe accaduto nei mesi successivi a causa della pandemia, in particolare che l’emergenza sanitaria sarebbe diventata ben presto emergenza anche economica planetaria.

Un’emergenza che probabilmente trova riscontro solo nella crisi del ’29, se si

considera che sia l'attentato alle Torri gemelle nel 2011, che la Sars nel 2003 e la crisi finanziaria del 2008 hanno avuto effetti di gran lunga meno dirompenti.

Il Covid-19 ha prodotto uno scenario drammatico senza precedenti, di fronte al quale anche la politica si è trovata impreparata, incerta per l'assoluta mancanza di riferimenti scientifici e delle protezioni necessarie per i cittadini.

Una volta compresa la grave portata sono stati imposti vincoli e limitazioni molto serrati che, sebbene siano riusciti a contrastare efficacemente il contagio, hanno inevitabilmente sconvolto le abitudini, i nostri pensieri ed emozioni in tutti gli ambiti, con un riflesso importante sul sociale e sul lavoro. Tante fragilità sono emerse, tante incertezze per il futuro, sfiducia, tensioni, paura per l'imprevedibile, solitudine delle persone. Una vera crisi anche delle relazioni sociali.

Per effetto di tali misure, tutti i settori produttivi e sociali sono stati penalizzati, con intensità e modalità differenti. I nostri settori tra i più colpiti sono stati in particolare quelli delle attività non essenziali: dal turismo in tutto il suo bacino di patrimonio regionale (dalle città d'arte ai monti, il mare, il lago, le terme, la cultura), alla ristorazione e la ricettività (bar, ristoranti, pizzerie, mense aziendali, alberghi, agenzie di viaggio ecc), al commercio non alimentare, ai servizi del tempo libero e del benessere, del gioco e dello sport, le fiere, e con essi l'intera filiera di servizi collegata. Altri settori invece sono stati classificati come servizi essenziali (settori che prima della pandemia erano invisibili), e per questo non finiremo mai di ringraziare i nostri eroi: chi lavora nelle case di riposo e nella cooperazione sociale (OSS, infermieri, educatori, lavoratori dei servizi di pulizia e mense negli appalti pubblici, manutentori di impianti), nei servizi degli appalti ospedalieri (le nostre signore delle pulizie, della mense, cup, farmacie e vigilanza), e ancora le commesse, i farmacisti, le guardie giurate, le collaboratrici domestiche, le badanti e le baby sitter.

Sono sempre stati impegnati e lo sono tutt'ora, in prima linea, a garantire beni e servizi ai cittadini, a quelle più fragili, ad intere comunità, a cui hanno dato un anche un grande contributo sociale e relazionale, oltre che professionale. GRAZIE!

Il 2020, un anno di cose mai viste prima, di esperienze nuove, di comportamenti e scelte diversi, che comunque ci hanno insegnato come dovremo vivere da qui in avanti, è stato un anno davvero "educativo" e di consapevolezza nuove. È stato anche l'anno di attesa di un vaccino, attesa di una speranza per il futuro, di fiducia nella scienza per combattere la pandemia e ritornare ad una nuova normalità. Grazie anche all'introduzione del green pass e super green pass, per noi ritenuto la vera chiave che porta sicurezza nei luoghi pubblici, limita il contagio ed evita nuove chiusure, potremo lavorare, viaggiare, studiare, praticare sport e nutrirci di cultura, fare volontariato. Ci restituisce un po' di tranquillità nel vivere la socialità di cui tutti abbiamo grande nostalgia e sentiamo bisogno.

Il contagio registra in questi giorni una significativa risalita, ma i dati sostengono la

previsione che, grazie alla diffusione dei vaccini, si entri presto in equilibrio di “pacifica convivenza” con il virus. Ovvero una lunga convivenza con bassa incidenza di sintomi acuti e mortalità (nessuno si dimentica di quante persone hanno perso la vita l’anno scorso). Oggi facciamo i conti anche con le varianti. Ora temiamo Omicron che arriva dal Sud Africa, da un continente povero che ha una copertura vaccinale che non tocca la soglia del 5%, (caratteristiche anche della variante brasiliana e la variante delta), e i dati rivelano come l’Africa globalmente resta nelle ultime posizioni per il tasso di popolazione vaccinata. L’urgenza di una campagna vaccinale diffusa nel mondo si fa perciò ogni giorno sempre più evidente. Perché nessuno sarà davvero al sicuro fino a quando il virus non sarà debellato in ogni parte della terra, per evitare il carico di malattia e morte di cui è portatore e limitare il diffondersi delle sue varianti. Perché il virus e le sue varianti camminano sulle gambe delle persone e contagiano seguendo i loro movimenti. Un’emergenza globale da cui nessuno Stato può sentirsi escluso, come dimostrano i fatti: assicurare il vaccino al maggior numero di Paesi e di persone è perciò una responsabilità sociale che ha tutta la comunità internazionale. Per questo Fisascat Veneto ha deciso di fare una donazione al CUAMM Medici con l’Africa per contribuire alla campagna vaccinale “UN VACCINO PER NOI”.

Come sindacato, dobbiamo insieme darci le priorità delle azioni che servono oggi ma anche sono indispensabili per disegnare il futuro, a partire dalla centralità di un sistema sanitario pubblico strategico per la salute delle persone, con una diversa programmazione dei servizi territoriali, soprattutto quello rivolto ai più fragili (disabili, anziani, minori), l’investimento sul personale e la sua valorizzazione, gli approvvigionamenti di forniture di biomedicali, e ancora appalti di servizi più rispettosi dei fabbisogni reali e delle regole contrattuali, assicurative e fiscali per azzerare il grave dumping presente nel sistema.

Le prime stime pubblicate da Istat nel 2020 indicano un aggravamento del disagio sociale, le famiglie in condizioni di povertà nel Nord salgono al 7,6% della popolazione rispetto al 5,8% del 2019. Ecco, allora la crescita della povertà provocata dalla pandemia deve essere per noi un altro fronte di priorità, perché è necessario combattere l’ampliamento delle disuguaglianze, con tutti gli effetti che ciò ha portato sulle persone e le famiglie già al margine della società. Non è una responsabilità solo delle istituzioni, ma anche dei corpi intermedi di rappresentanza: mi appello, in questo, alle associazioni imprenditoriali presenti perché attraverso la contrattazione possiamo contribuire a creare lavoro regolare, sicuro, stabile, retribuito e valorizzato in tutti i suoi aspetti, un fattore fondamentale per restituire fiducia e assicurare garanzie alle persone che devono investire nella e per la vita futura.

La preoccupazione per la società sta anche nel drammatico calo della natalità, nell’aumento delle migrazioni, nel sempre più marcato invecchiamento della popolazione (soprattutto nella nostra regione). È urgente progettare politiche a favore

dei giovani e delle donne e rinnovare i servizi per questa nuova condizione sociale. Serve per questo un vero e proprio cambio di paradigma.

Rischiamo di vivere nei prossimi anni la schizofrenia di un mercato del lavoro fatto da una parte di persone espulse dal lavoro, e incapaci di ricollocarsi perché dotate di competenze non spendibili, e dall'altra di imprese che faticano a reperire le professionalità di cui hanno bisogno.

Ancora, il Covid ha aumentato il rischio di povertà educativa e di abbandono scolastico, situazione che compromette le aspettative di crescita educativa e formativa, rischiando di produrre uno squilibrio generazionale senza precedenti. Per garantire crescita e sviluppo economico è fondamentale partire da un'istruzione di qualità per i bambini e i ragazzi, come per i loro insegnanti: bisogna quindi investire nella scuola, dagli asili nido alle università. Dobbiamo investire sui futuri cittadini, sul valore del sapere.

E dobbiamo insistere sul dialogo tra mondo della scuola e mondo del lavoro, leggendo le reali esigenze formative e professionali del territorio, orientando meglio le scelte scolastiche dei ragazzi. Ma va anche riformata la scuola, perché insegna mestieri che già non esistono più nel mercato produttivo.

Nel corso di questo ultimo biennio sono emerse le fragilità che hanno colpito in particolare le donne e i giovani, i lavoratori precari e gli stranieri. Ci preoccupa il dato delle 900mila donne che fanno parte dell'area Neet, ovvero che non studiano e non lavorano e neppure sono alla ricerca, a cui si aggiunge il basso tasso di occupazione delle giovani neolaureate. Si tratta di nuove disuguaglianze. E va rimarcato come le misure messe in atto dal Governo in questi mesi, dagli ammortizzatori sociali al blocco dei licenziamenti, abbiano permesso di evitare una ulteriore perdita di posti di lavoro. Ma il lavoro dei giovani e il lavoro femminile vanno incentivati con ogni mezzo, non solo con misure fiscali e sgravi contributivi, che non sempre hanno efficacia, ma rafforzando la contrattazione, la conciliazione della vita professionale e degli impegni familiari e di cura, che hanno un peso rilevante nell'insostenibile fenomeno delle dimissioni delle donne.

Il Pilastro europeo dei diritti sociali si propone di orientare l'Unione Europea verso migliori condizioni di vita e lavoro, definisce una serie di principi e di diritti fondamentali in tre settori: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque nonché protezione sociale e inclusione.

La nostra responsabilità sociale dovrà essere quella di investire sul sistema della formazione, che va rafforzato e innovato, a partire dalla qualificazione dell'intera filiera educativa e dell'istruzione pubblica, per garantire l'acquisizione delle basi conoscitive e intellettive necessarie ad affrontare i percorsi di specializzazione a cogliere le diverse opportunità, gestire tutte le esigenze di apprendimento, aggiornamento e riconversione professionale nell'arco di tutta la vita per i giovani e

meno giovani, espulsi o in via di espulsione e che si trovano ai margini del mondo del lavoro.

Serve un sistema di governance pubblica che dialoghi con tutta la rete scolastica (compresi gli ITS, le scuole di formazione professionale, le università), perché sono la chiave di accesso ai percorsi di apprendistato, alternanza scuola lavoro, borse di ricerca, dottorati di ricerca come strumento di incontro tra formazione e lavoro, sostenuta dalla contrattazione di secondo livello e dalla bilateralità.

E ancora, i forti cambiamenti nell'organizzazioni del lavoro, l'evoluzione tecnologica e la riorganizzazione dei processi produttivi, impongono un forte investimento nella governance partecipata a livello aziendale e territoriale e ci danno il report dello stato di salute delle imprese e il loro fabbisogno.

Anche per questo Cisl da sempre insiste che bisogna dare continuità all'assegno per il lavoro come misura di politica attiva, che in Veneto ha già dato risultati positivi, introducendo misure di sostegno all'inserimento lavorativo rivolte alle fasce più deboli del mercato del lavoro (over 55, donne, giovani, immigrati, persone a bassa scolarità o a rischio di disoccupazione), oltre ai casi di crisi aziendale e di filiera.

Dal punto di vista dell'incrocio dell'offerta-domanda di lavoro è cruciale una lettura approfondita dei fabbisogni professionali nell'ambito regionale, anche attraverso una rete di Osservatori territoriali e il rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego, collegati con quelli privati che svolgono le attività di formazione e servizi per il lavoro.

Dalle tante problematiche elencate per i settori da noi rappresentati, è rilevante evidenziare come sia stato penalizzato il mondo del Turismo e di tutta la sua filiera. Fino al 2019 era uno dei settori più crescenti in Veneto, una della prime regioni a vocazione turistica, al cui Pil assicurava un contributo del 13%. Ma è un settore caratterizzato da tanta dinamicità e variabilità dei flussi turistici. Un comparto che andava a gonfie vele, e ogni attività era concentrata sul proprio business e profitto. Nessuno ha compreso e considerato le imprese della filiera turistica (microimprese da 1 a 4 dipendenti) che di fatto contribuiscono all'intera economia del comparto e del territorio. Il Covid lo ha messo in ginocchio tutti, e in questo contesto sono emerse tutte le debolezze di un sistema che non ha mai dialogato e investito, è diventata evidente la mancanza di organizzazione e pianificazione sistematica. Nonostante i numeri crescenti dei turisti e dei visitatori, mai si è sfruttata infatti l'occasione dello sviluppo digitale sul piano della formazione e della qualificazione del capitale umano per l'accoglienza, né si è lavorato per attrarre nei periodi di non stagionalità su cui la nostra regione potrebbe contare, grazie al suo patrimonio immenso, alle strutture, ai paesaggi meravigliosi per attrarre. Penso alle tante possibili attività: convegni, congressi, sport, manifestazioni di vario genere ecc.

Un settore che dalla crisi economica del 2008 ha accorciato sempre di più il lavoro stagionale, ha utilizzato forme contrattuali precarie (contratti a chiamata,



somministrazione). Troppe aree grigie e nere che vedono la presenza soprattutto di giovani alla prima esperienza lavorativa (studenti, precari, lavoratori stagionali) senza vitto e alloggio, in alcuni casi hanno con più spese che guadagno. Le tutele Covid prodotte dai DPCM non hanno considerato che esistono queste aree precarie del lavoro (lavoro somministrato, partite iva, contratti di collaborazione ecc), né di quanto sommerso ne faccia parte, e neppure del lavoro di tutta la filiera collegata, a causa delle incongruenze dei codici Ateco non turistici di cui ben sappiamo.

Dobbiamo fare una riflessione profonda, perché tanti lavoratori hanno nel frattempo cambiato mestiere, si sono rioccupati in settori con contratti regolari, con orari giornalieri e weekend liberi, settori in cui sono più valorizzati professionalmente ed economicamente. Il tema della carenza di professionalità è presente da anni, ed emerge soprattutto all'inizio di ogni stagione estiva e non c'entra con il Covid. Allora chiediamo alle associazioni di categoria – e lo facciamo in realtà oramai da anni -: perché non fare leva e dare valore alla contrattazione di secondo livello che regoli un quadro di tutele e le garantisca, dall'accesso al mercato del lavoro (apprendistato duale, alternanza lavoro, Its, diritti di precedenza, formazione continua, riqualificazione, stagionalità, bilateralità, distacco ecc)? Perché non fidelizzare e investire sulle diverse professionalità con i giusti riconoscimenti economici anche per le flessibilità e premialità?

Siamo alla vigilia di Natale, i contagi sono in aumento, gli ospedali Covid riaperti e in sofferenza, è nel frattempo entrato in vigore l'obbligo del super green pass. La nostra Regione entrerà in zona gialla e forse in arancione. Una situazione che ha scatenato ulteriori effetti negativi per il comparto, con molteplici disdette per pranzi o cene di lavoro e di famiglia, brevi vacanze nelle nostre città, anche da parte di turisti stranieri, e questo ci preoccupa ulteriormente.

Fisascat, rappresenta anche il mondo del commercio (del terziario, dei servizi, della grande distribuzione organizzata e della distribuzione cooperativa). Un arcipelago settoriale dove sono applicati ben **quattro** CCNL, che rappresentano servizi per il mercato, all'ingrosso, al dettaglio, della grande distribuzione organizzata alimentare e non food. E la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già dagli effetti negativi della crisi economica del 2008, dove le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di terziarizzazione ed esternalizzazione delle attività, con criticità che si aggiungono alle penalizzanti condizioni (carichi di lavoro, orari e turni di lavoro, sicurezza, retribuzione,...) dei servizi in appalto. Inoltre la crescita dell'e-commerce anche per il settore alimentare, i nuovi format commerciali hanno influito negativamente sulle condizioni di vita e lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, si è diffuso un lavoro povero (part-time sempre più ridotti, clausole elastiche e flessibili negli orari, alti carichi di lavoro ecc), privo di reale prospettiva di crescita professionale, anche - ma non solo -

sul piano del reddito.

Per questo quadro si è dato avvio al rinnovo dei contratti collettivi nazionali puntando prioritariamente sul rivisitare, attualizzare e semplificare la classificazione del personale. Inoltre, proprio l'evoluzione delle vendite online evidenzia la necessità di istituire e aggiornare le norme sul lavoro agile o smart working, e necessariamente di regolarne anche le agibilità sindacali.

Fondamentale sarà definire regole tese a promuovere la stabilità dei rapporti di lavoro (anche in caso di attività affidate a terzi, con vincoli di applicazione delle stesse regole contrattuali ed economiche), per agire più in generale sul mercato del lavoro e sulle tipologie del lavoro; così come disciplinare temi e tutele che salvaguardino salute e sicurezza, incentivino la formazione e la riqualificazione professionale favorire una più equa distribuzione dei carichi di lavoro, maggiorazioni connesse al lavoro disagiato (domenicale, festivo e notturno), permessi e congedi per la genitorialità, che rappresentano uno dei supporti alla conciliazione di vita e di lavoro delle persone. E ancora norme per prevenire e contrastare comportamenti basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere. L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a risolvere il tema sul divario di genere, serve una maggiore cultura organizzata che non ostacoli l'accesso a posti apicali.

E poi resta prioritario puntare sul rafforzare l'assistenza sanitaria integrativa e vincolare la previdenza complementare, magari rendendola obbligatoria per tutti.

Come in tutti i settori che Fisascat rappresenta (44 CCNL), pure il comparto del commercio e dei servizi deve farsi carico del tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la staffetta generazionale. Dobbiamo lavorare insieme per svecchiare le organizzazioni del lavoro e favorire il lavoro delle future generazioni, generazioni sfiduciate perché il mercato del lavoro è sempre più frammentato, flessibile, precario, e offre a loro solo "lavoretti", con effetti di un alto rischio di rassegnazione e di sfiducia nella possibilità di una realizzazione personale.

Abbiamo lavorato e stiamo lavorando molto per dare forza e sostanza al nostro fare rappresentanza. Con Confcommercio e Confesercenti Veneto abbiamo aperto un tavolo negoziale per avviare la contrattazione di secondo livello territoriale e regionale, abbiamo siglato intese e protocolli sul fondo nuove competenze e sulla gestione dei piani formativi interprofessionali, sulla prevenzione e sicurezza sul lavoro; e inoltre accordi quadro di indirizzo per lo sviluppo del welfare territoriale a livello regionale. Siamo impegnati a costituire, assieme alla Regione del Veneto, un Osservatorio regionale per le politiche del lavoro nel settore di competenza.

In seguito al Covid-19, abbiamo sottoscritto le linee guida per la gestione delle migliaia di domande di ammortizzatori sociali (CIGD/CIG/FIS), per dare immediata risposta a un imprevedibile crisi imputabile direttamente all'emergenza sanitaria, così

come nei nostri enti bilaterali si sono straordinariamente deliberate molte forme di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro, di supporto tecnologico per le famiglie con figli in DAD, e abbiamo messo a disposizione risorse per i dispositivi necessari alla sicurezza anticontagio (mascherine, guanti, gel ecc) fin dall'inizio della pandemia.

Importante in questo contesto pandemico è anche l'aver dato valore e l'aver investito sugli organismi paritetici provinciali/regionale e sugli RLST per la sicurezza nei posti di lavoro.

Una grande risposta e contributo l'hanno data anche i fondi di assistenza sanitaria integrativa, che hanno deliberato ad hoc contributi e rimborsi per spese sanitarie legate al Covid-19.

La costruzione del welfare contrattuale di oltre venti anni fa (bilateralità, assistenza sanitaria e previdenza integrativa, formazione continua) ha dimostrato ancora di più in questa congiuntura il suo grande valore, ed è alto l'apprezzamento per le risposte che ha dato in questo contesto di crisi pandemica anche la nostra Regione.

L'emergenza sanitaria ha inoltre messo in luce le fragilità di un sistema veneto delle strutture residenziali e della cooperazione sociale che denunciavamo da tempo. Un mondo che abbiamo visto garantire la qualità e l'efficienza dei servizi di cura anche nei picchi dell'emergenza, grazie al personale che ha lavorato oltre misura, con doppi turni e in alcuni casi fermandosi a dormire per giorni nelle strutture per non contagiare i propri familiari e diventando riferimento per le tante persone anziane sole, per lungo tempo private delle visite dei loro cari.

L'intero sistema di cura rivolto ai più fragili e agli anziani è sempre più in difficoltà per la grave carenza di personale: dagli infermieri, agli Oss e ai tecnici, nelle residenze si stanno chiudendo interi reparti per mancanza di personale. Sono a rischio i livelli minimi assistenziali, e purtroppo gli standard di cura e assistenza sono datati oltre 40 anni fa, quando la società veneta non era così invecchiata e non aveva necessità di cura anche sanitaria. Un invecchiamento della società che fa i conti con una persistente denatalità veneta e con un Assessorato alla Sanità e ai Servizi Sociali – va detto – che non ha preso coscienza che la situazione è gravissima. Che promette soluzioni, fa scelte e delibere poi annullate, che non ascolta, non programma percorsi nuovi professionali necessari, non ha ancora adeguato le tariffe contrattuali del CCNL delle cooperative sociali siglato a maggio 2019, costi che ricadono con effetti negativi e tagli sui servizi e i redditi di chi lavora in questo settore.

Che dire? Come parti sociali abbiamo messo in campo molte iniziative, compreso la sottoscrizione di un Protocollo sulla legalità in materia di appalti pubblici per i servizi svolti dalla cooperazione sociale, ma dobbiamo denunciare che i primi a fare dumping contrattuale sono proprio la Regione del Veneto e molti enti locali. Una battaglia che non molleremo mai come Fisascat.

Nella fase di trasformazione economica e sociale che stiamo attraversando, anche in

vista dell'attuazione del PNRR, i servizi di welfare rivolti ai cittadini potranno rafforzarsi nel segno del rispetto del lavoro e della qualità dei servizi grazie all'impegno di tutti, dalle istituzioni ai soggetti pubblici e privati.

---

### *Ancora da rileggere da parte di Maurizia*

Con Uneba Veneto abbiamo sottoscritto un accordo regionale sui tempi di **vestizione?** e stiamo proseguendo il confronto per sviluppare un secondo **livello di contrattazione** regionale, che risponda alle reali necessità e premi i sacrifici e le pesanti condizioni di lavoro in cui opera il personale ogni giorno nelle residenze, per favorire la conciliazione dell'organizzazione del lavoro con i tempi di vita (orari e turno di lavoro, ferie e permessi, flessibilità), come pure la partecipazione alla vita aziendale e il riconoscimento economico dei risultati, con l'inserimento anche di forme di welfare aziendale nella contrattazione di secondo livello.

Con Conprofessioni Veneto stiamo (spero) per dare attuazione allo Sportello regionale finalizzato a promuovere la conoscenza dei tanti servizi dell'assistenza sanitaria integrativa, della bilateralità e della previdenza complementare, previsti dal contratto nazionale degli Studi professionali, oltre che a regolamentare l'esigibilità sindacale in questo settore polverizzato.

Sempre per i settori degli Studi professionali abbiamo anche condiviso la necessità di attivare la contrattazione di secondo livello regionale.

Il nostro intento è di aprire un confronto con i consulenti del lavoro, che per una parte significativa delle attività economiche e produttive orientano le regole contrattuali da applicare, e con le parti sociali, per costruire un patto per il lavoro e per la regolarità dell'applicazione integrale dei contratti collettivi e di secondo livello, al fine di combattere il grave dumping contrattuale, contributivo e fiscale presente in Veneto. Va superato il pregiudizio che i contratti collettivi di categoria sottoscritti dalle associazioni maggiormente rappresentative **costino di più** (perché hanno il welfare contrattuale), mentre poi di fatto si va invece a incentivare la contrattazione individuale (lo testimoniano i nostri Uffici vertenze).

Con Cisl Veneto e i colleghi di altre categorie del privato e del pubblico e con le parti datoriali abbiamo condiviso e iniziato un percorso, insieme alla Regione del Veneto e agli Assessorati di competenza, per la gestione delle crisi aziendali e per affrontare le difficoltà causate dalla pandemia attraverso la costituzione di tavoli specifici di filiera. Tavoli che sono in grado di delineare congiuntamente proposte di intervento strategico, di individuare le priorità, la forza e la debolezza del settore e della filiera, progettare azioni concrete che rafforzino lavoratori e imprese, che siano utili allo

sviluppo delle professionalità necessarie alle imprese e rendano più forti i lavoratori nel mercato del lavoro con adeguati strumenti formativi.

Fisascat è parte attiva nel Tavolo della filiera Tessile abbigliamento calzaturiero e moda; nel Tavolo del Calzaturiero; nel Tavolo della Concia, per quanto ci attiene nella rappresentanza dei multiservizi, mense, vigilanza, rete commerciale; nel Tavolo della Logistica, per quanto noi rappresentiamo nei tre aeroporti veneti in tutti i servizi della vigilanza, multiservizi, ristorazione collettiva, attività commerciali, cooperazione, agenzie; nel Tavolo del Turismo, che ha lo scopo di rivedere il Piano Strategico per lo sviluppo e il rilancio di tutta l'industria turistica.

È una grande opportunità, non solo per l'interlocuzione istituzionale, ma per la potenzialità che ci dà nel rappresentare trasversalmente in modo diverso i settori, e ancora ci dà l'autorità di portare le tante istanze (prima isolate) e di trovare soluzioni e tutele per la prospettiva professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Anche la contrattazione dovrà fare la propria parte: il nostro agire, la nostra rappresentatività dovranno fare leva sul secondo livello non solo aziendale, ma anche intercategoriale, di sito, di comunità, di rete, di territorio. Solo così possiamo ridare una risposta omogenea, collettiva, paritaria, tutelante, che renda i luoghi di lavoro meno discriminanti, e generi più collaborazione, motivazione, relazione, proposta, azione comune, più solidarietà. Dipende solo dal nostro volere e io aggiungo dovere. Il 55° Rapporto Censis fotografa come l'Italia stia uscendo (si spera) dalla pandemia. Ne emerge una società molto sfiduciata, parecchio irrazionale, impoverita, sempre più senza figli, terribilmente ingiusta verso le donne e i giovani che continuano a restare ai margini.

Ma c'è anche un'altra parte di società, che fra mille difficoltà crede ancora che valga la pena puntare sul benessere e sul futuro, ma che ha bisogno di riferimenti sociali, anche del sindacato.

La pandemia ha avuto, per fortuna, anche effetti sociali positivi, come la riscoperta della solidarietà, cioè a quel sentimento di appartenenza comune, nato dalla consapevolezza di trovarsi nella stessa barca, che ha evidenziato la nostra interdipendenza: siamo tutti legati, gli uni agli altri, sia nel male che nel bene come ci ricorda spesso Papa Francesco. Perciò, per uscire da questa crisi, dobbiamo farlo INSIEME.

La nostra interdipendenza diventa **linfa** per combattere disuguaglianze ed emarginazioni. La riscoperta dei quartieri di residenza che riconducono alla dimensione della prossimità, quella della comunità dove si vive, quella dei cittadini coprotagonisti nel dare risposte ai propri bisogni, del mutuo soccorso. Si è visto crescere anche l'impegno dei giovani che aiutano persone di altre generazioni a superare il divario digitale che impedisce loro, per esempio, di accedere ai servizi sanitari; **mentre altri anziani, dall'altra parte, accompagnano ragazze e ragazzi che vogliono costruire imprese nuove.**

La società italiana dunque sta riscoprendo l'importanza e l'utilità di auto organizzare reti di solidarietà che in emergenza possono sostituire anche lo Stato e diventano veri strumenti di innovazione sociale. È fondamentale per la stessa riuscita del Piano Nazionale di Rilancio e Resilienza far partecipare – non solo come beneficiari – il maggior numero di cittadini, associazioni di rappresentanza, realtà del terzo settore ecc..

Il Covid-19 ha dimostrato che la salute delle persone non può prescindere da quella dell'ambiente in cui si vive, i cambiamenti climatici non stravolgono solo gli equilibri della natura, ma possono creare povertà e fame e colpiscono i più vulnerabili.

Serve lavorare oggi per il domani di tutti, a tutti i livelli: dalle scelte nazionali e globali alla progettazione dei Comuni, e ancora da una maggiore sostenibilità del nostro sistema economico produttivo fino alle scelte più responsabili e consapevoli dei singoli cittadini nelle azioni di tutti i giorni. Che significa cosa acquistiamo e cosa consumiamo, cosa mangiamo e come ci vestiamo, come ci spostiamo e viaggiamo,...

Anche noi dobbiamo assumerci l'onere e la responsabilità nella contrattazione ad ogni livello di sviluppare la cultura della sostenibilità del ciclo produttivo e dei comportamenti virtuosi, di impegnarci ad adottare modelli e strategie dedicate ai progetti e agli investimenti sulla sostenibilità futura, di valorizzare e premiare la realizzazione del valore aggiunto.

Non solo. Noi tutti dobbiamo puntare ad una trasformazione sostenibile, mettendo al centro dell'attenzione le filiere complete di creazione del valore, piuttosto che lavorare solo per distretti o per i settori di riferimento, per favorire l'accessibilità, l'omogeneità e la qualità dei servizi anche nelle aree interne e più periferiche del territorio dove vivono e lavorano le persone.

Dobbiamo puntare all'innovazione sociale e alla valorizzazione degli investimenti con impatto sociale positivo, come l'ammodernamento degli edifici scolastici, la rigenerazione urbana e il recupero del patrimonio edilizio esistente e delle aree industriali dismesse.

La transizione ecologica deve essere perseguita anche con l'incentivazione del risparmio energetico attraverso una programmazione certa degli interventi; con la messa in sicurezza e l'efficientamento energetico dell'edilizia pubblica e privata, sanitaria, scolastica e residenziale; con un piano di graduale riconversione green delle attività produttive; con interventi a monte tesi a ridurre i fattori inquinanti; con la manutenzione straordinaria e periodica del territorio; e ancora con la garanzia dell'accesso universale dell'acqua, lo sviluppo della mobilità sostenibile, etc.

Deve entrare nel nostro Dna avere più cura dell'ambiente, del patrimonio che abbiamo, della qualità della vita. È una delle sfide che dobbiamo fare nostre per non lasciare un'eredità disastrosa alle generazioni future.

Tra le esperienze maturate nei mesi del lockdown vi è stato l'uso massiccio del lavoro

agile (smart working), una modalità di lavoro che era stata da poco normata e regolamentata nell'esecuzione delle prestazioni, ed è stata travolta all'improvviso da nuove e urgenti necessità, dall'oggi al domani, generando anche il bisogno di proteggere persone (soprattutto i lavoratori più fragili) e attività lavorative più disparate rese da remoto, ossia dalla propria abitazione. Uno strumento che ha aiutato molto, certo, ma che per le donne ha rappresentato una fatica in più in molti casi sul versante della già complessa conciliazione con la vita familiare: un doppio onere per la gestione dei figli in DAD, della cura di tutta la famiglia ricaduta spesso su di loro. Uno strumento che ha reso la vita difficile per molte persone e famiglie che si sono trovate a gestire situazioni critiche per la mancanza di connessione e/o di computer, o per l'assenza di spazi domestici idonei.

Nulla era scontato, certo, ma soprattutto in un'ottica di ulteriore e più ampio utilizzo dello smart working al lavoratore serve senz'altro più fiducia (soprattutto da parte delle imprese) per lavorare in modalità agile. Non è importante il luogo in cui si svolge la prestazione, quanto piuttosto come si raggiungono gli obiettivi e quanto chiaramente questi sono assegnati; e ancora quanto è garantito l'utilizzo della tecnologia e degli strumenti collaborativi più adatti ed efficienti (ce lo insegna da tempo il Prof. Marco Lai, qui presente al nostro congresso).

Proprio in questi giorni il Governo ha sottoscritto con le parti sociali l'intesa sullo smart working per il settore privato, finalmente sono stati valorizzati quei principi fondamentali come l'adesione volontaria del lavoratore, il **divieto** ad orari estesi, il diritto alla disconnessione, l'alternanza con la presenza, stessa retribuzione e benefit (premi), niente straordinari, strumenti forniti dall'impresa, e ancora si è definito che il luogo della prestazione sta nella scelta del lavoratore purché connessa (montagna, mare o in città), al diritto di recesso. È una bella svolta perché ci permette di migliorare tante situazioni non idonee, del lavoro a distanza, che hanno necessità di essere regolate e ricontrattate.

Certo tutto questo non è sufficiente a dare avvio ad un nuovo e diverso modello di sviluppo socioeconomico per il futuro. Abbiamo bisogno che le riforme facciano la loro parte. E su questo fronte è doverosa una breve analisi della situazione in cui ci troviamo.

Dopo la presentazione al Governo (Conte 1 e Conte 2) **della proposta** di una piattaforma unitaria, mai approfondita prima con nessun altro Governo, **che formalmente aveva convocato tutte le sigle sindacali autonomi e confederali (26 sigle), - mai nessun annuncio o proclamo di sciopero???????????**, con l'attuale Governo Draghi è iniziato un percorso con il sindacato confederale e un confronto serrato sulla legge di Bilancio, che ha portato sino ad oggi a significativi avanzamenti con l'accoglimento di molte proposte sindacali. E questo grazie anche alla mobilitazione unitaria messa in atto dal mese scorso per chiedere al Governo un maggiore impegno sulla riforma delle pensioni, teso a superare le rigidità della legge Fornero, sull'avvio

dell'iter della riforma complessiva del sistema fiscale, e ancora in merito alla pesante inflazione, al caro bollette... Il 6 dicembre scorso Cgil e Uil, con decisione unilaterale, scrivendo nella loro comunicazione *"pur apprezzando lo sforzo del premier Draghi e del suo Esecutivo"* hanno indetto lo sciopero generale di oggi.

Grande sconcerto per il poco rispetto tenuto nei confronti di Cisl e della nostra fase congressuale, ma il fattore più grave è stato sprecare uno degli strumenti più nobili come lo sciopero generale, che è tra le massime manifestazioni **della partecipazione e della democrazia**. Un fatto – noi crediamo – di una gravità assoluta, che rischia di far perdere **definitivamente terreno nel rapporto di dialogo apertosi** con il Governo, ancor più perché arriva in un momento assai delicato per il Paese.

Una posizione, quella di Cgil e Uil, che è strumentale e politica, e che poco ha a che fare con gli interessi dei lavoratori, dei giovani, dei pensionati e di tutti cittadini.

Una situazione che apre molti scenari nuovi, anche rispetto a quali modelli di sindacato nasceranno, a che cosa e chi rappresenteranno, a come sceglieranno di farlo. E che rischia di incrinare ancora di più i legami sociali e le relazioni industriali nei territori.

Oggi vi sono stati consegnati materiali che contengono anche il racconto di come si era partiti e di cosa abbiamo ottenuto fino ad oggi, di quali sono i risultati dell'impegno tenace del sindacato. Non pochi, se solo si valutano le risorse destinate ai tagli Irpef (**lasciano 1 mld su 8 mld al taglio dell'Irap????**), che va a beneficio dei lavoratori e dei pensionati. Per Cisl, ancora, è positivo l'intervento strutturale su aliquote, scaglioni, detrazioni e no-tax area, integrato con l'intervento congiunturale sulla decontribuzione previdenziale e da completare con le riforme fiscali e delle pensioni nel 2022.

Ci sono ancora diversi punti, certo, che anche per Cisl vanno rivisti, per creare sviluppo, coesione, lavoro, giustizia sociale, maggiori uguaglianze. Ed è per questo che continua la nostra mobilitazione per fare pressione su Governo e Parlamento, per rendere la Legge di Bilancio più concreta ed efficace rispetto alle necessità del Paese. Per questo il 18 dicembre 2021 è stata programmata da Cisl una manifestazione nazionale che noi condividiamo e i vedrà presenti.

Non possiamo oggi non allargare lo sguardo e abbracciare altre parti del pianeta in grande sofferenza. Non possiamo non ricordare cosa sta succedendo nel mondo: la grave situazione in cui versa l'Afghanistan, in una continua minaccia di guerra civile, una vera catastrofe umana, con uno Stato al collasso tornato indietro di vent'anni. Un fallimento dell'Occidente, che ha consegnato il Governo nelle mani dei talebani, lasciandoli liberi di distruggere il lavoro, valore fondante e uguale per tutti, donne e uomini.

Anche il nostro Presidente della Repubblica ha lanciato un appello perché l'Ue ricostruisca una propria autonoma credibilità nell'ambito delle relazioni



internazionali. Ma l'Europa ha deluso per l'incapacità di dotarsi di nuove competenze e nuovi strumenti per l'accoglienza. Basti pensare alla drammatica situazione dei campi profughi, dove si ammassano centinaia di persone in fuga che tentano di entrare in Europa passando il confine tra Bosnia e Croazia e vengono sistematicamente respinte, anche con il rischio di morte anche per donne e bambini. Per questo dico il mio, il nostro "GRAZIE" a Giancarlo Pederzoli, che guida l'Iscos Veneto straordinariamente impegnata nella raccolta di generi alimentari, vestiti, mascherine, e grazie all'impegno condiviso con tanti volontari si fanno pervenire al campo profughi sulla rotta balcanica. Una vera testimonianza dei valori di Cisl in una situazione tragica, che sconta gravi ritardi e pesanti colpe sul piano umanitario.

### **Fisascat Veneto è qua**

La nostra Fisascat è fortemente radicata nel territorio, conta 5 strutture territoriali, 43 quadri sindacali tra dirigenti, operatori politici e tecnici nelle 7 province, presidia 51 sedi zonali, rappresenta 44 Contratti nazionali di lavoro: terziario, commercio, turismo, multiservizi, socioassistenziale, vigilanza, servizi, studi professionali, farmacie ecc... Rappresentiamo un mondo ampio e vario di servizi, presente trasversalmente sia nel sistema pubblico (con gli appalti di servizi) che nel sistema privato di tutti i comparti. Oggi verrà illustrata una ricerca che consegnerà la fotografia della presenza dei nostri settori di rappresentanza nel sistema pubblico come in quello privato.

Nei posti di lavoro Fisascat Cisl Veneto è rappresentata da quasi 1000 rappresentanti sindacali, da più di 100 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende e del territorio. Persone che concepiscono il proprio impegno nel sindacato come la loro missione, dedicando le migliori energie e prezioso tempo, spesso trascurando gli affetti personali, per fornire tutele contrattuali, assistenziali, previdenziali, legali, di welfare, a ben 47.039 iscritti (**sono dati del tesseramento dell'anno 2020**). Di questi iscritti **il 68% sono donne**, il 18,5% lavoratori stranieri e il 16% giovani under 35 anni. Un risultato straordinario che ha visto un aumento del 4%, pari a 1754 persone in più, rispetto al 2019, malgrado la crisi pandemica che ha messo in ginocchio i nostri settori. Un grande lavoro fatto da tutti voi (segretari, operatori politici e tecnici, delegati, operatori di tutti i servizi di Cisl) e che attesta il nostro ruolo come punto di riferimento sociale in un anno di grande incertezza e difficoltà nel lavoro. GRAZIE!!!

Le nostre iscritte e i nostri iscritti devono sentirsi a casa quando entrano nelle nostre sedi, devono essere accolti e ascoltati con una corsia preferenziale rispetto a chi non è iscritto. E devono partecipare di più alla nostra vita di organizzazione, devono sentire più senso di appartenenza a Cisl.

I servizi di Cisl devono orientare e supportare i bisogni della nostra gente e della loro sfera personale.

Anche sul nostro operare quotidiano la pandemia ha inevitabilmente impattato con le limitazioni in atto. I provvedimenti anticontagio ci hanno impedito di svolgere la

consueta attività sindacale nei posti di lavoro (assemblee, riunioni, incontri ecc), hanno limitato l'attività sindacale che serve a stare vicino alle persone. E ancora hanno aumentato l'individualità e la solitudine di chi rappresentiamo e qui sta la nostra sfida, quella di progettare e recuperare la nostra agibilità sindacale con le imprese (che si sono abituate a decidere senza di noi). Dobbiamo essere noi ad andare nei posti di lavoro, dobbiamo saper ascoltare di più la nostra gente, dobbiamo recuperare quella tentazione in atto a non fidarsi più di nessuno.

Il 20 dicembre prossimo insieme a Felsa, categoria che tutela i lavoratori autonomi, somministrati e atipici, rappresentata dal neo eletto segretario Giovanni Battista Possamai, ci avviciniamo a celebrare il 2° Congresso di Fist Veneto: insieme vogliamo concretizzare il progetto per cui è nata Fist, vogliamo rappresentare tutto quel mondo del lavoro atipico, ibrido e dei mestieri poco tutelati, e per questo lavoreremo in sinergia su diverse politiche contrattuali, sulla formazione, sulle politiche attive, sulla bilateralità e sul welfare. Siamo sicuri di poter dimostrare che insieme possiamo essere determinanti nelle tutele di tutte le tipologie del lavoro, che possiamo implementare proposte, idee, soluzioni anche dentro Cisl.

Con Fist nazionale è iniziato un percorso di politiche dei quadri per i giovani under 35, e molti dei nostri giovani veneti, in occasione della 2a Conferenza, hanno fatto sintesi su quattro importanti temi: contrattazione collettiva, welfare, comunicazione e senso di appartenenza al Sindacato e ai valori di Cisl. Un grazie a Matteo Bocchese che ha coordinato a livello regionale tutti i giovani nei territori, una squadra di ragazze e ragazzi dinamici e responsabili, che ringrazio per il lavoro straordinario che stanno facendo finalizzato a diventare un laboratorio permanente.

In questi quattro anni e mezzo (malgrado il Covid-19) ne abbiamo fatta di strada: i numeri e le attività indicano che abbiamo intrapreso il giusto percorso, abbiamo messo in campo progetti, seminari, approfondimenti, coordinamenti, manifestazioni e iniziative formative per i nostri quadri, attività che ci auguriamo di poter riprendere presto.

Il percorso, partito quattro anni fa, prevedeva il coinvolgimento di tutti i territori, l'eliminazione dei confini provinciali/territoriali, la sinergia nel rispetto delle autonomie statutarie, il lavoro in squadra per rafforzare conoscenze, capacità, confronto e unità, rappresentanza, solidarietà, identità e tanto altro. Siamo orgogliosi di far parte di questa famiglia che è Fisascat e che rappresentiamo ogni giorno con tanta passione.

In ordine voglio ringraziare Edoardo ed Enrico, che hanno condiviso con me un periodo in segreteria e hanno responsabilmente condiviso il percorso di unificazione delle Fisascat in Veneto, sostenendo la progettualità anche di investire su nuovi dirigenti in segreteria regionale.

Ringrazio tutti i colleghi dei territori, gli operatori politici e tecnici delle nostre

strutture, l'esecutivo regionale, da Elena, Giosuè, Nicola, Stefano. Con loro e assieme ai colleghi di Segreteria Patrizia e Giovanni Battista abbiamo creduto ai principi in cui Cisl si è ispirata nella sua costituzione, ovvero l'essere un movimento sindacale democratico. E da gennaio di quest'anno stiamo lavorando su diversi fronti perché la federazione regionale sia un riferimento a 360° per tutti, lo vediamo nei fatti, nei risultati, e lo abbiamo dimostrato anche in questa fase congressuale.

Un grazie al nostro Segretario nazionale Davide, a tutta la segreteria e allo staff nazionale che non ci ha mai fatto mancare il supporto non solo politico, ma anche economico. Non possiamo non ringraziare il professor Marco Lai, il nostro docente del Centro Studi che ci ha sempre accompagnato e indirizzato in iniziative e approfondimenti su tanti temi importanti. E ancora l'avvocato Roberto Finocchiaro (il nostro avvocato sindacalista) che ci ha sostenuto in questi anni con la formazione e aggiornamenti professionali continui (soprattutto negli ultimi due anni); l'avvocato Ivo Santolin, il nostro DPO, anche con lui abbiamo fatto formazione e costruito strumenti educativi per proteggere dati e privacy delle persone che si rivolgono a noi; il professor Michele Fiorese, il nostro presidente del Collegio sindacale, e poi a Miriam e al dottor Lanza e Monica, che ci hanno sempre aiutato a gestire correttamente la contabilità gestionale e il dottor Michele Tempera, che ha lavorato per costruirci il bilancio sociale 2020 che presentiamo domani.

Un grazie speciale lo devo a Bruna naturalmente, la nostra colonna portante, sempre disponibile e premurosa, una grande donna e un'amica: grazie per il super impegno continuo e costante, anche nell'organizzazione di questo 11° Congresso, grazie anche a Luisa la nostra nuova impiegata per la sua disponibilità a imparare e conoscere il nostro mondo, a Francesco De Marchi, che ci ha creato molti strumenti per questo congresso, a Marta per il suo prezioso lavoro sulla comunicazione e l'ufficio stampa. Ringrazio davvero tutte le colleghe e i colleghi di tutti i territori che si sono resi disponibili a dare una mano per la migliore riuscita di questo appuntamento.

Ringrazio e saluto i colleghi di Filcams Cgil, Cecilia De Pant'z ed Alessio Odoni, Luigino Boscaro di Uiltucs, Stefano Bagnara della Funzione pubblica di Cgil, Daniele Zenaro di Uiltrasporti e Antonio Imbriani di FP Uil. Con loro abbiamo collaborato, condiviso tante attività, e devo evidenziare che, a differenza di altri territori, tra noi c'è sempre stata la capacità di confrontarci, di scontrarci anche, ma sempre nel rispetto di un sano confronto, e alla fine abbiamo sempre ricercato soluzioni unitarie. Questo resta un valore impagabile, che non possiamo dare come scontato!

Concludo con quello che dobbiamo fare: interpretare nel modo più moderno e innovativo i valori che sono all'origine della nostra storia, per governare questa fase di transizione, anticiparne i pericoli e al contempo coglierne le opportunità. In un momento storico ben più drammatico di questo, devastato dalla guerra, Cisl contribuì a dare a questo Paese il ruolo che ora gli è riconosciuto in Europa e nel mondo. Il

nostro fondatore Giulio Pastore disse che “Bisogna saper essere guide autentiche, e tali si è nella misura in cui non ci si rende estranei ai problemi concreti che assillano ai lavoratori. Non si tratta di andare incontro ai lavoratori, bensì di vivere in mezzo ad essi”.

Il mio sincero grazie a tutte e a tutti!

*Maurizia Rizzo*