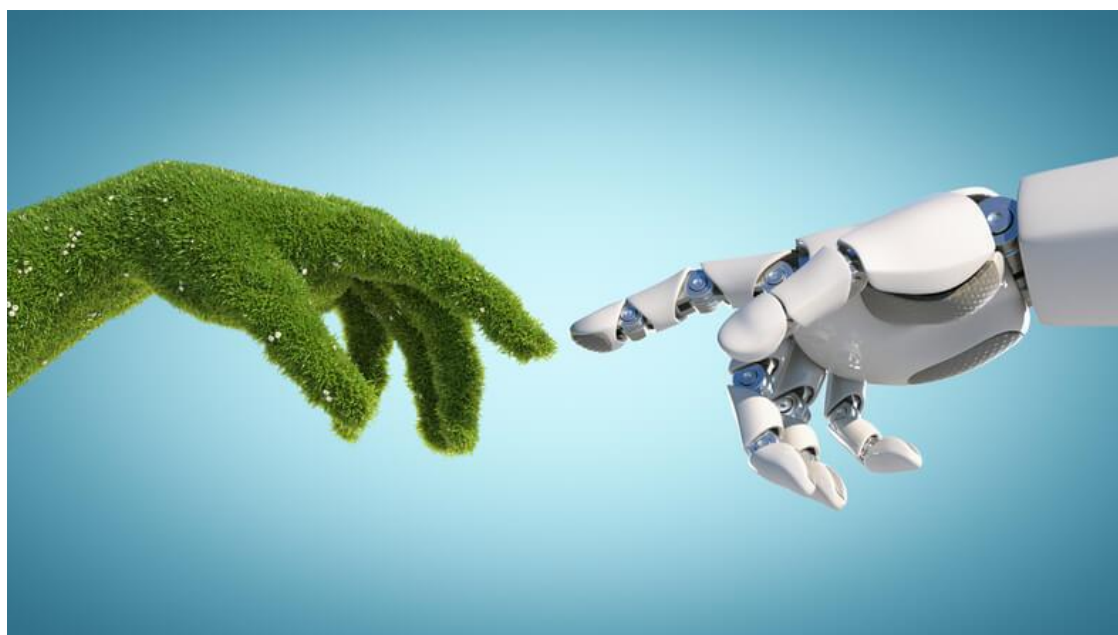




FISTel - CISL
Federazione Informazione
Spettacolo e Telecomunicazioni



VII° CONGRESSO FISTel CISL VENETO

ESSERCI PER CAMBIARE

CAMBIARE PER ESSERCI

RELAZIONE AL VII° CONGRESSO FISTel CISL VENETO

Care delegate e cari delegati, care amiche e cari amici della FISTel e della CISL, gentili ospiti, oggi è un giorno importante per la nostra Federazione e per tutti noi, siamo qui in **presenza** per celebrare il VII° Congresso della FISTel CISL del Veneto.

Sono trascorsi quasi 6 anni dall'ultimo Congresso, gli ultimi due sono stati drammatici a causa del Covid, un virus, subdolo e aggressivo che ha causato tante morti ed ha messo in evidenza la vulnerabilità e la fragilità della nostra società.

IL COVID HA CAMBIATO LA NOSTRA VITA: IL LAVORO E LE RELAZIONI SOCIALI

Fatto salvo lo sterminio degli anziani nelle RSA e non solo, la ricaduta maggiore è avvenuta nel mondo del lavoro, dove tempi, ritmi e modalità sono stati stravolti creando difficoltà sociali e disorientamento personale, sul versante occupazionale le ricadute più pesanti hanno interessato i giovani e le donne.

I cambiamenti hanno investito le relazioni umane, siamo passati dalla classica stretta di mano, da un incontro personale da un dialogo a quattr'occhi, all'interlocuzione tecnologica attraverso le chat sulle piattaforme web, la messaggistica individuale, le videochiamate, ect.

La crisi sanitaria e la conseguente crisi del lavoro e dell'economia (più di un milione di posti di lavoro perduti), ha provocato gravi ricadute economiche e sociali sulle famiglie e sui posti di lavoro, come già detto. Alcune categorie sono state più colpite e penalizzate, impossibilitate a sopravvivere e reggere il peso delle restrizioni.

Le restrizioni e la riduzione degli spostamenti ci hanno fatto assistere ad un cambiamento più profondo di quello esteriore: è mutato il volto delle città e il modo di interagire tra le persone. Difficile dimenticarlo. Si sono svuotate le piazze, le strade; la rarefazione della presenza umana ha cambiato i luoghi.

Con le attività da remoto, gli uffici e le fabbriche si sono devitalizzati, gli ambienti si sono trasformati in spazi deserti. È mutato il rapporto tra generazioni, e si è incrinato il modello educativo conosciuto. Il silenzio è subentrato alla parola.

È travolgente il bisogno e la richiesta di tornare a comunicare normalmente, anche se, il pericolo non è superato, anzi, in questi giorni, in queste ore, l'emergenza si fa sentire e le strutture ospedaliere sono in estrema difficoltà.

Il ritorno alla normalità è più difficile del previsto, ci sono milioni di persone non vaccinate nel mondo, tra queste ci sono i No Vax i lavoratori fragili e quelli che non hanno potuto vaccinarsi perché mancano i vaccini.

Bisogna cambiare rotta, uscire dall'egoismo dalla precedenza al profitto e aiutare i paesi più poveri per aiutare tutti, dobbiamo evitare di affrontare il problema ognuno in casa propria ma affrontarlo tutti insieme, la risposta deve essere globale e mondiale.

Serve recuperare la fiducia nel futuro: il bene più prezioso e anche più fragile.

Le chiusure hanno creato danni e fatto vittime in molti settori. È diventata incerta la sopravvivenza di quelle attività che sono sempre state espressione di cultura e socialità, mi riferisco, per esempio, ai Teatri, ai cinema, musei, circoli, fondazioni, ma anche scuole, ambienti lavorativi, associazioni, “luoghi” dove nascono conoscenze, si scambiano opinioni, si costruiscono relazioni.

Diciamo che, sostanzialmente, tutti i settori sono stati messi in estrema difficoltà.

Ci sarebbero tante altre cose da dire sulla pandemia e sulla gestione da parte del Governo, sulla fase iniziale, sui messaggi, indicazioni e pareri degli esperti in materia, molto spesso contraddittori tra di loro e a volte rivisti il giorno dopo, creando così, false aspettative e moltissimi dubbi tra la popolazione.

Indubbiamente l'introduzione del Green Pass e ora del Green Pass rafforzato o super Green Pass, ha creato grandi divisioni tra i lavoratori e molte accuse ai sindacati che non hanno preso una posizione contro tale introduzione, ci sono state anche delle dimissioni che hanno interessato trasversalmente i sindacati.

Ci siamo difesi spiegando le nostre ragioni evidenziando che l'unica strada da percorrere per uscire da questa situazione di emergenza era ed è la vaccinazione, il Green Pass non è una nostra scelta ma del Governo per indurre il popolo a vaccinarsi, giusta o sbagliata che sia, questo è stato deciso, ognuno di noi può legittimamente pensarla in modo diverso.

Non aggiungo altro anche perché molto del nostro tempo è stato utilizzato per affrontare l'argomento e spiegare ai lavoratori la situazione e la nostra posizione mentre altre insidie si facevano strada.

RUOLO DELLE LAVORATRICI DEI LAVORATORI DEL SINDACATO

Il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori è stato fondamentale per mantenere a galla il paese e per poter ripartire nonostante la preoccupazione di essere contagiati e conseguentemente contagiare i propri cari.

Molto si è parlato, giustamente, dei lavoratori e delle lavoratrici delle strutture sanitarie che, anche oggi, sono in piena emergenza, i nostri Angeli, che mai si sono fermati ed hanno lavorato in condizioni ai limiti della sopportazione, non lo dimenticheremo mai, aggiungo che in tantissimi altri settori i lavoratori non si sono fermati ed hanno lavorato in condizioni molto disagiate e grazie a loro le imprese hanno continuato a svolgere l'attività, e allo stesso tempo, gli stessi hanno garantito i servizi primari e necessari per la continuità lavorativa fuori e dentro alle proprie case, mi riferisco ai servizi di telecomunicazione, alla fornitura di energia elettrica, alla produzione delle materie prime, a tutte le lavorazioni della carta e tante altre attività.

Chissà se le aziende ne terranno conto quando chiederemo loro di rinnovare gli integrativi o un riconoscimento di quanto fatto o troveranno mille motivazioni per respingere le richieste al mittente.

Il Sindacato ha agito su più fronti chiedendo al Governo interventi normativi sulla sicurezza, e da qui i protocolli obbligatori da sottoscrivere tra le parti con il coinvolgimento dei RLS e delle le RSU/RSA, il sostegno ai redditi attraverso le integrazioni salariali e i numerosi

Decreti che hanno riconosciuto i famosi Bonus (con tutte le complicazioni interpretative e normative), al blocco dei licenziamenti.

In altre parole, abbiamo lavorato per garantire la sicurezza, il sostegno al reddito e l'occupazione.

Ora dobbiamo mantenere alta la guardia per limitare e contenere gli effetti del COVID-19, continuando a proteggere le lavoratrici e i lavoratori nei luoghi di lavoro dai rischi per la salute attraverso il rafforzamento delle politiche e misure sulla salute e sicurezza sul lavoro, sostenere l'economia e la richiesta di lavoro attraverso politiche tempestive e coordinate su vasta scala per sostenere l'occupazione, e poi, **bisogna urgentemente recuperare il potere d'acquisto dei salari dei nostri lavoratori.**

SMART WORKING O LAVORO AGILE

La Pandemia ha costretto molte aziende dei nostri settori a ricorrere e/o incrementare lo smart working per mantenere l'attività, in particolare nei Call Center, Customer Care e vari settori impiegatizi.

L'emergenza sanitaria ha dato la possibilità alle aziende di obbligare le lavoratrici e i lavoratori a lavorare in Smart Working (*meglio dire lavoro remotizzato*), venuto meno l'obbligo dell'accordo individuale, ci siamo subito attivati sottoscrivendo **accordi collettivi provvisori, in attesa di un accordo quadro, garantendo ai lavoratori il diritto alla disconnessione e in molti di questi il riconoscimento del buono pasto.**

Lo Smart Working in Italia è destinato a diffondersi anche dopo la pandemia e riguarderà quasi quattro milioni e mezzo di lavoratori, da alcune ricerche si presume che superata l'emergenza sanitaria saranno circa 2 milioni nelle grandi imprese, 700mila nelle piccole e medie imprese, 970mila nelle microimprese e 680mila nella pubblica amministrazione.

La scelta delle aziende di proseguire con lo smart working è motivata dai benefici riscontrati in termini di costi e in alcune realtà anche dall'incremento della produttività.

Indubbiamente l'equilibrio fra lavoro e vita privata per molti lavoratori è migliorato.

Sono emersi anche altri benefici in termini di inclusività sociale che secondo le grandi imprese riguardano coloro che vivono lontano dalla sede di lavoro (81%), i genitori (79%) e chi si prende cura di anziani e disabili (63%).

Ma non è tutto oro quello che luccica, infatti, corre l'obbligo evidenziare anche alcune criticità dovute al **cambio di abitudini lavorative** combinato agli **effetti della pandemia sulle persone**. Si parla, infatti, di un 28% di lavoratori colpiti da tecnostress e di un 17% che hanno sofferto di over working.

Aggiungo che ci sono ancora tante insidie e possibili ricadute negative sulle lavoratrici e sui lavoratori da affrontare, ad esempio: l'esclusione sociale e il rientro in azienda come avverrà, visto che molte aziende hanno introdotto azioni di rivisitazione/ottimizzazione degli spazi rimasti e molti edifici sono stati cessati o venduti.

Per questo è importante l'accordo raggiunto qualche giorno fa tra il Governo e le parti sociali da adottare alla fine dell'emergenza COVID, fondamentale per **tutelare la salute e i diritti**

dei lavoratori, in particolare è ripristinato l'accordo volontario individuale e il richiamo ai contratti collettivi.

ESSERCI PER CAMBIARE e CAMBIARE PER ESSERCI.

Credo che nessuno di noi possa non condividere questo slogan: **ESSERCI PER CAMBIARE e CAMBIARE PER ESSERCI**, guardate, non è un gioco di parole ma una riflessione che vogliamo consegnare a tutti i presenti, che riassume una buona parte degli interventi del precedente Consiglio Generale della FISTel Veneto, in buona sostanza noi crediamo che per cambiare determinate logiche e scelte bisogna esserci, però..... per esserci bisogna cambiare per riprendersi il consenso dei lavoratori, che attendo fatti e non parole.

Il Congresso è una vera opportunità, è un momento di confronto, di analisi e di discussione, tutti i presenti potranno con i loro interventi e le loro indicazioni contribuire al raggiungimento del principale obiettivo di questa giornata, e cioè, diventare protagonisti per costruire il Domani per la Persona e per il Lavoro, oggi più che mai è necessario

CHI SIAMO E COSA POSSIAMO FARE

La FISTel rappresenta tantissimi ed importanti settori:

- **L'Informazione** con le Industrie e l'artigianato dei Cartai Cartotecnici e Grafici, l'Editoria (giornali carta stampata) e l'Emittenza Pubblica e Privata;
- Lo **Spettacolo** con le Fondazioni Lirico Sinfoniche, i Teatri, gli Spettacoli dal Vivo, i Cinema e la SIAE;
- Le **Telecomunicazioni** con gli Operatori di Telefonia, gli Appalti e i Call Center.

I nostri settori, come tanti altri, sono stati negli anni, a prescindere dalla Pandemia fortemente interessati da numerosi interventi di riorganizzazione che hanno portato alla riduzione del personale, alla contrazione delle retribuzioni, all'introduzione di flessibilità e alle disdette degli accordi di secondo livello.

La CISL crede nella partecipazione dei lavoratori e si ispira al principio della supremazia del lavoro sul capitale. Anche per questo noi dobbiamo **ESSERCI E CAMBIARE PER COSTRUIRE IL DOMANI PER LA PERSONA PER IL LAVORO.**

Sappiamo tutti che il Sindacato esiste grazie alla partecipazione e al consenso **DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI..... CHE SI ISCRIVONO.**

Il consenso si ottiene grazie alle nostre Delegate e Delegati impegnati quotidianamente nei posti di lavoro alla ricerca di coerenti e dignitose condizioni di vita per i lavoratori, e per garantire un'opportunità a chi viene espulso o a chi deve ancora entrare nel mondo del lavoro.

In breve tempo diversi elementi relativi al lavoro sono cambiati, basti pensare a come è cambiata l'organizzazione del lavoro all'ingresso nella quarta rivoluzione Industriale. Cambiamenti tecnico organizzativi e cambiamenti culturali di come è concepito il lavoro alla luce di un quadro evolutivo imposto dai "*nuovi lavori*".

I cambiamenti sono molto veloci, lo avevamo detto anche 6 anni fa, non è come nel passato che quando veniva annunciata una nuova tecnologia **PER VEDERLA OPERATIVA BISOGNAVA ATTENDERE MOLTI ANNI**, oggi la situazione è molto diversa, quando gli

imprenditori decidono di investire su una nuova tecnologia, il giorno dopo è già pronta per essere utilizzata, e al Sindacato, se impreparato, non resterà altro che la gestione delle conseguenti ed inevitabili ricadute sui lavoratori.

Il mondo del lavoro e le politiche industriali stanno cambiando troppo velocemente, il Sindacato se vuole stare al passo del cambiamento per rappresentare i lavoratori deve necessariamente adeguarsi, il gruppo dirigente i delegati per affrontare le nuove sfide devono essere formati, bisogna investire, se vogliamo rappresentare i lavoratori.

Proprio per questo siamo convinti che non abbiamo più tempo, e che è urgente e necessario mettere in campo a tutti i livelli le iniziative che ci consentano di essere pronti a rappresentare nel Cambiamento, le lavoratrici, i lavoratori, i disoccupati e gli inoccupati.

NON SARÀ FACILE RAGGIUNGERE QUESTO SFIDANTE OBIETTIVO, MA NON ABBIAMO ALTERNATIVE, DOBBIAMO ESSERE LUNGIMIRANTI PER POTER GESTIRE IL CAMBIAMENTO E NON SUBIRLO

“QUESTA... È UNA DELLE NUOVE SFIDE... DOBBIAMO ESSERE PRONTI”.

GIOVANI

Guardate, sui giovani sono molti anni che affrontiamo l'argomento e non abbiamo fatto grandi passi in avanti, anche se, e questo va evidenziato, la CISL del Veneto si è molto prodigata fattivamente attraverso iniziative che hanno coinvolto molti giovani che hanno apprezzato, è stato fatto un buon investimento. Avanti così.

Noi crediamo che i giovani per affrontare il mondo del lavoro abbiano bisogno di essere sindacalmente accompagnati, di sapere quali sono i loro diritti e quali sono i loro doveri, oggi la maggior parte dei giovani ha un rapporto di lavoro temporaneo, precario, in pratica non hanno certezze di continuità lavorativa e le retribuzioni sono molto basse, questo combinato disposto non consente loro di programmare il futuro, di acquistare una abitazione che è fondamentale per costruirsi una famiglia.

È evidente che due sono i problemi principali sui quali bisogna intervenire: **garantire il più possibile un rapporto di lavoro stabile e una retribuzione dignitosa**, questa è la strada maestra per avvicinare i giovani al sindacato, portare quindi dei risultati oggettivi.

Un grande passo in avanti sarebbe evitare nei prossimi rinnovi dei Contratti Nazionali di diversificare i trattamenti economici tra i nuovi e vecchi assunti, e magari, di recuperare le differenze apportate in quelli precedenti, lo so non sarà facile ma, se vogliamo esserci per cambiare, dobbiamo fare un passo in avanti.

Un passo in avanti è la richiesta sindacale di introdurre nella legge di bilancio una pensione di garanzia e ulteriori iniziative sulla previdenza integrativa a favore dei giovani, che in assenza di una svolta andranno in pensione più vecchi e molto più poveri dei genitori.

Per intercettare, stimolare e stuzzicare i giovani ad entrare nel sindacato è necessario investire su di loro, di parlare la loro lingua di individuare le loro necessità e farli partecipi delle nostre azioni.

Ad esempio, prendendo spunto dalla relazione del gruppo di lavoro FLAEI YOUNG, sarebbe importante prevedere un canale virtuale con una APP il cui nome potrebbe essere FISTel YOUNG, con la possibilità di accesso ad un'area riservata, le cui credenziali potrebbero essere rese disponibili solo ad avvenuta iscrizione.

PRECARIATO E OCCUPAZIONE

Il precariato e l'occupazione viaggiano a braccetto, infatti, la mancanza di posti di lavoro, inevitabilmente porta ad aumentare il precariato. Se pensiamo che negli ultimi 10 anni i contratti a tempo determinato è cresciuto di oltre 800.000 unità, circa il 36% in più, con una variazione dell'occupazione complessiva pari appena al 1,4% si capisce che c'è un filo conduttore tra il precariato e l'occupazione. I contratti a termine, part-time e di somministrazione continuano ad essere scelti dalle imprese.

Nel trimestre marzo-maggio 2021 gli occupati precari sono saliti a 188 mila unità mentre gli stabili sono diminuiti di 70mila unità, questo a nostro giudizio evidenzia che le imprese non sono così convinte della ripartenza dopo la crisi imposta dalla pandemia, probabilmente solo il blocco dei licenziamenti ha tutelato i lavoratori più fragili.

Ognuno ha la sua medicina per la cura a questo problema sociale, noi pensiamo che è fondamentale la creazione di nuovi posti di lavoro nel nostro paese anziché delocalizzare le attività come sta avvenendo, creare nuove aziende che producano i nuovi strumenti di lavoro, come ad esempio la robotistica, (Germania e Cina hanno già fatto un accordo) ma ce ne sono tante altre, una società americana di consulenza aziendale e tecnologica attraverso una ricerca che ha analizzato le principali tendenze macroeconomiche, politiche, demografiche, sociali, culturali, commerciali e tecnologiche ha creato un quadro di 21 professioni che emergeranno nei prossimi dieci anni.

L'Italia cosa sta facendo????

Un'altra fondamentale risposta deve arrivare dalla copertura completa dei periodi non lavorati attraverso gli ammortizzatori sociali e la copertura figurativa dei contributi, su questo qualche passo in avanti è stato fatto.

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA'

ESSERCI PER CAMBIARE e CAMBIARE PER ESSERCI.

L'iscrizione al sindacato oggi più che mai è un tema da affrontare con molta attenzione, siamo in presenza di una vera e propria emergenza, tenuto conto che molti nostri iscritti sono usciti dal mondo del lavoro attraverso procedure di esodo incentivato, isopensione, solidarietà espansiva e raggiungimento dei requisiti per la pensione, che molti altri sono prossimi alla pensione e che la maggioranza degli iscritti al sindacato appartengono a questa fascia, crediamo di non esagerare nel dire che siamo di fronte ad una emergenza di rappresentanza e rappresentatività.

Cosa possiamo fare? Dobbiamo recuperare consenso e rappresentatività

In primis fare tesoro di quello che spesso ci dicono gli iscritti, i quali ci chiedono, ad esempio: per quale ragione i lavoratori che non sono iscritti beneficiano degli accordi sindacali? Oppure, ma non si potrebbe abbassare la trattenuta sindacale?

Ovviamente questo argomento non può che essere affrontato in ambito confederale e meglio se unitariamente, so benissimo che le complicazioni sono molte e non è facile cambiare il sistema

Molto spesso chiediamo alle aziende di fare investimenti tecnologici necessari per rimanere sul mercato e per tutelare i lavoratori, allora ci domandiamo..... ma non sarebbe utile che anche la CISL verificasse se ci sono categorie dove investire per aumentare la rappresentanza e rappresentatività?

Senza coinvolgere altre categorie, credo che per la FISTel del Veneto che ha un bacino molto numeroso di aziende e settori, una riflessione si possa fare.

PARTIAMO DAL SALARIO

L'emergenza salariale è sotto gli occhi di tutti, l'inflazione è in continuo aumento e molto probabilmente non scenderà nei prossimi mesi, i rincari energetici hanno superato qualsiasi previsione e stanno mettendo in ginocchio non solo le famiglie ma l'intero sistema paese, la risposta che arriva dal cuneo fiscale è un passo avanti ma non è ancora sufficiente per uscire dall'emergenza salariale.

Credo che i tempi siano maturi, visti i ragionamenti sulla paga oraria minima, di iniziare a parlare di salario Europeo e inevitabilmente di Sindacato Europeo, solo così si potranno governare i processi industriali e produttivi europei, evitare il famoso dumping sociale e salariale e garantire una retribuzione dignitosa a tutti i lavoratori.

Gli stipendi medi lordi ci dicono molto di quanto siano diverse le condizioni dei lavoratori, tra Paesi. Vi chiederete come sono messi gli italiani?

Dalla verifica, vi possiamo dire che siamo a metà classifica, con **2.102 euro mensili lordi**, una cifra che è cresciuta relativamente poco rispetto ai 1.781 del 2006. **L'Italia** nel 2020 in piena pandemia, ha perso oltre 39,2 miliardi di salari con un calo del 7,47% sul 2019, quello italiano è stato il calo peggiore, inoltre l'Italia ha un altro triste record, **è l'unico Paese in cui i lavoratori tra i 30 e i 49 anni sono pagati meno della media Europea.**

Se all'inizio degli anni '90 l'Italia era il settimo stato europeo subito dopo la Germania per salari medi annuali, nel 2020 è scesa al tredicesimo posto, sotto a paesi come Francia, Irlanda, Svezia (che negli anni '90 avevano salari più bassi) e Spagna.

Gli stipendi medi, secondo i dati pre-pandemia, sono più alti oltre che in Svizzera anche nel Nord Europa, in Norvegia, Islanda, Danimarca, Svezia, dove si superano i 3mila euro e in gran parte dei casi i 4mila euro lordi mensili, in Germania e Regno Unito arrivano a 2.891 e 2.613, in Francia arrivano a 2.369 euro lordi.

In coda troviamo i Paesi dell'Est, appena sopra l'Albania si trova la Bulgaria, con solo 442 euro lordi, meno che in Serbia e in Romania. In quest'ultimo Paese gli stipendi medi sono di 700 euro al mese. Proprio in questi casi però c'è stato il maggior incremento negli anni, basti pensare che nel 2006 in Romania i lavoratori mediamente ricevevano solo 250 euro al mese, poco più di un terzo di adesso. Importanti anche i progressi in Polonia e in Ungheria, dove si è passati da 468 a 801 euro lordi mensili.

IL WELFARE AZIENDALE

In questi anni molti sono stati gli accordi aziendali sottoscritti tra le parti che prevedevano la possibilità da parte del lavoratore di scegliere se usufruire il premio di produttività in denaro e vederselo tassato con l'aliquota sostitutiva 10 %, oppure se utilizzare l'importo del premio di produttività, in toto o in parte, per fruire di uno o più servizi di Welfare messi a disposizione dalle piattaforme.

Le risposte delle lavoratrici e dei lavoratori sono state molto diverse, laddove il meccanismo era già stato utilizzato (prevalentemente nel settore Telecomunicazioni) l'adesione è stata significativa, nelle fabbriche; invece, è prevalsa la richiesta dell'intero pagamento in denaro.

Evidentemente ci vuole del tempo per metabolizzare i vantaggi fiscali, però non bisogna sottovalutare l'analisi e le condizioni che portano i lavoratori a fare determinate scelte, ad esempio, in molte fabbriche dove la forza lavoro era mediamente più anziana è prevalsa la scelta di non perdere, anche se poco rilevati, i contributi utili per il calcolo della pensione, laddove la presenza maggiore era di giovani, viste le basse retribuzioni l'adesione è stata più massiccia, in pratica hanno preferito sfruttare fino all'ultimo euro l'importo del Premio di Risultato.

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DEL LAVORO

Nei nostri settori nonostante la pandemia e, per alcuni, in presenza anche di una situazione di mercato non favorevole, anzi di forte preoccupazione di tenuta, abbiamo rinnovato i Contratti Nazionali, non era scontato.

Tuttavia, credo che si debba prendere atto del fallimento delle modifiche sul sistema dei rinnovi Contrattuali che di fatto prevedevano un rinnovo quasi automatico alla scadenza dei tre anni di vigenza, non è andata così.

Non è pensabile che i contratti si rinnovino dopo 6,7,8,10 anni, e allo stesso tempo l'inflazione continua a crescere e i salari continuano a perdere potere d'acquisto, mi riferisco in particolare a questi ultimi anni.

Abbiamo un altro tema molto importante e urgente da affrontare e risolvere, **il proliferare dei CCNL**, siamo arrivati a quasi 1000!!!

Siamo in presenza di un sistema che va rivisto, non è pensabile che quattro amici al bar si incontrano, costituiscono un sindacato e poi sono titolati a sottoscrivere i Contratti Nazionali a favore degli imprenditori.

Va definito chi sono le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative e solo queste potranno sottoscrivere gli accordi di 1° livello (CCNL), inoltre, non è più differibile la riduzione e la struttura dei contratti, ci sono molte parti comuni che riguardano le platee dei lavoratori e parti specifiche, lavoriamo in questa direzione e individuiamo quali contratti si possono unire, restando in casa nostra penso a quanto si è parlato del contratto di filiera per i CARTAI-GRAFICI-POLIGRAFICI, siamo ancora al palo.

Abbiamo anche l'esigenza di ribadire che anche la Cisl prima o poi dovrà chiarire e definire chi deve rappresentare alcune categorie e contratti di riferimento, non è normale che lavoratori che svolgono gli stessi lavori, che hanno le stesse mansioni, abbiano contratti di lavoro e Sindacati di categoria appartenenti alla stessa Confederazione diversi, ci riferiamo in

particolare alla situazione che si è venuta a creare negli appalti telefonici e nei call center e che sta prendendo piede anche in altri settori.

In buona sostanza le aziende hanno troppa discrezionalità nel potere scegliere il CCNL.

CESSIONI RAMO D'AZIENDA

Consentiteci in premessa una piccola critica nei confronti di chi si è preoccupato molto del Jobs Act, e non ha posto la stessa attenzione sull'utilizzo da parte di molte aziende di uno strumento che ha provocato e provocherà anche in futuro gravi ricadute sui lavoratori coinvolti, ci riferiamo alle Cessioni di ramo di azienda. **Come sappiamo, le Cessioni Ramo di Azienda, sono disciplinate dal Codice civile art.2112, dalla legge 428 del 90, e dal Decreto legislativo n.18 del 2001.**

Negli anni, purtroppo, i nostri settori sono stati interessati dall'utilizzo di questo strumento, le ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori sono state devastanti, molto di più di quelle causate dal Jobs Act. Questa legge dello Stato, che sicuramente aveva altre finalità, ha consentito alle aziende di licenziare molti lavoratori, di cambiare loro i CCNL, di togliere o ridurre le integrazioni economiche previste dal secondo livello di contrattazione, di demansionare ed altro ancora.

Alcune importanti società hanno utilizzato questo sistema per far fare il gioco sporco ad altre società costituite ad hoc, in altre parole i licenziamenti e le riduzioni salariali le hanno fatte fare alla società acquirente. Poiché il fenomeno è conosciuto anche dalle Istituzioni, la domanda sorge spontanea: **perché nessuno ha mai messo in discussione la legge che consente tutto ciò?**

Alla luce di quanto sopra riportato, chiediamo alla CISL di impegnarsi a porre il tema nelle sedi competenti.

APPALTI

Al fine di garantire il pieno rispetto delle condizioni di lavoro anche in coerenza con le risoluzioni e gli orientamenti adottati in materia a livello comunitari, abbiamo considerato prioritario impegnarci nel contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare.

Purtroppo, il mondo degli appalti e dei sub appalti non è facile da governare, abbiamo visto che anche in veneto, ed in particolare in un'azienda grafica si è ricorso addirittura al caporalato. Inaccettabile.

Il problema principale che abbiamo riscontrato è, che nonostante le disposizioni contenute nei nostri contratti di lavoro, sia in termini di sicurezza che di applicazione del contratto di riferimento molto spesso le aziende o le ditte d'appalto non le rispettano.

Evidenziamo che abbiamo fatto dei buoni accordi nei CALL CENTER in occasione di cambio di appalto o azienda, attraverso l'applicazione delle famose Clausole Sociali, che hanno consentito alle lavoratrici e ai lavoratori il mantenimento dei profili orario, dell'anzianità, degli scatti, dei livelli inquadramentali ect. In buona sostanza abbiamo **garantiti i trattamenti economici e normativi** contenuti nei contratti collettivi in essere.

Non è poco e non era scontato, anzi in questo mondo, sempre di più è necessario che la FISTel sia presente per governare i numerosi processi di cambio appalto o difficoltà di tenuta delle aziende.

RINCARI ENERGETICI E MANCANZA DI MATERIE PRIME

La mancanza delle materie prime e i continui rincari energetici stanno mettendo in seria discussione la tenuta dei bilanci familiari e di molte aziende dei nostri settori, prova ne è la sospensione di attività e conseguente ricorso agli ammortizzatori sociali, tutto questo è paradossale se pensiamo che siamo in presenza di molte commesse di lavoro e che le aziende ci chiedono accordi per la gestione delle prestazioni straordinari e per introdurre nuovi orari di lavoro passando anche da al 7/7.

A cosa sono dovuti i rincari?

Il problema dell'**aumento del prezzo dell'elettricità** non riguarda solamente l'Italia ed è dovuto sia all'aumento dei prezzi delle materie prime, come gas e combustibili derivanti dal petrolio, sia all'aumento dei costi per le aziende che producono energia.

Dal secondo trimestre del 2020 allo scorso agosto, il prezzo dell'energia elettrica per i consumatori italiani è passato da 16,08 a 22,89 centesimi di euro per kilowattora, oltre il 42%.

Diversi fattori hanno contribuito all'aumento dei prezzi dell'energia osservato negli ultimi mesi. Dopo un periodo di sensibile rallentamento dovuto alla pandemia da coronavirus, le attività produttive hanno ripreso determinando un rapido aumento della domanda per le materie prime, difficili da reperire a causa di problemi di disponibilità e di trasporto. Questi problemi hanno interessato anche le materie prime con cui si produce la maggior parte dell'energia in Europa: **il prezzo del petrolio è aumentato del 200 per cento dalla primavera del 2020, e quello del gas naturale del 30 per cento solo nel secondo trimestre del 2021.**

In Italia il gas naturale è impiegato per produrre circa il 40 per cento dell'energia elettrica, di conseguenza un marcato aumento del suo prezzo si riflette sul costo dell'elettricità. L'Europa ha una **forte dipendenza dalle forniture della Russia, che in questo periodo ha ridotto i flussi a vantaggio dei paesi asiatici.** Alcuni problemi nei giacimenti del Mare del Nord hanno inoltre reso disponibili meno quantità di gas prodotto direttamente in Europa, e il progressivo esaurimento di uno dei più importanti giacimenti nei Paesi Bassi non sta aiutando.

Un ulteriore fattore è il sensibile aumento dei prezzi dei permessi per emettere anidride carbonica, che le aziende si scambiano attraverso l'**Emission trading system** europeo. I permessi sono rilasciati dalle autorità europee in numero limitato e vengono poi scambiati tra le aziende, con quelle meno inquinanti che possono vendere i propri alle industrie che producono più emissioni.

Il sistema esiste da oltre 15 anni e ha l'obiettivo di ridurre la produzione di gas inquinanti, tra le principali cause del riscaldamento globale. Periodicamente la quantità di permessi viene ridotta, proprio per **incentivare il passaggio a produzioni più sostenibili, e di conseguenza il loro prezzo aumenta.** Gli aumenti da inizio anno hanno avuto ripercussioni sulle società

che producono energia da combustibili fossili, che a loro volta scaricano poi parte dei costi nella bolletta.

PNRR (PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA)

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che da qui al 2026 getterà le fondamenta economiche e sociali per il futuro delle prossime **generazioni è una grande opportunità** se le scelte saranno coerenti e rispettose delle priorità, diversamente il rischio vero è che i costi saranno scaricati su tutti noi e sulle nuove generazioni.

Il bilancio europeo 2021-2027 prevede 824,3 miliardi di euro di cui 750 miliardi dedicati alla **Next Generation EU** che è un fondo temporaneo che prevede l'assunzione di impegni di stanziamento entro il 2023 e l'erogazione delle risorse entro la fine del 2026 e che il fondo opera attraverso **sette programmi** sotto forma di **prestiti** (360 miliardi di euro) e **sovvenzioni** (390 miliardi di euro).

Anche all'Italia ovviamente spetta una parte che corrisponde a 191,5 miliardi circa 120 sono prestiti, i rimanenti sono invece definiti «*a fondo perduto*», considerato che non è un regalo ma va restituito - che tradotto, significa più tasse o altro, **ribadisco che da una opportunità, se mal gestita rischiamo di trovarci di fronte a impensabili ricadute che coinvolgeranno tutti gli italiani ed in particolare le nuove generazioni.**

Il Dispositivo propone modalità innovative nei rapporti finanziari tra Ue e Stati membri, come la richiesta agli Stati di presentare un pacchetto di investimenti e riforme: il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, sulla valutazione (e raggiungimento) del quale verranno erogate le somme. Per tali motivi i PNRR possono definirsi **Programmi performance based** e non di spesa. Sono sei i pilastri identificati dalla Commissione per gli ambiti di intervento del RRF Recovery and Resilience e Facility, che devono essere affrontati nei Piani Nazionali:

- transizione verde;
- trasformazione digitale;
- crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, che comprenda coesione economica, occupazione, produttività, competitività, ricerca, sviluppo e innovazione, e un mercato interno ben funzionante con PMI forti;
- coesione sociale e territoriale;
- salute e resilienza economica, sociale e istituzionale, al fine, fra l'altro, di rafforzare la capacità di risposta alle crisi e la preparazione alle crisi;
- politiche per la prossima generazione, l'infanzia e i giovani, che includano l'istruzione e le competenze.

Con il PNRR il Governo italiano mira a risolvere e sbrogliare i diversi nodi strutturali che hanno rallentato lo sviluppo economico e sociale nazionale negli ultimi 20 anni. In assenza di una coesione sociale e di una vera responsabilità da parte di tutti il rischio vero è che da una unica opportunità, che a mio giudizio non avremmo più, si proceda in una direzione che ci porterà nel barato più oscuro e come dicevo prima, il prezzo più caro lo pagheranno i giovani e i più deboli.

TRANSIZIONE

Crediamo che lo Stato debba fare in modo che i rischi della transizione si trasformino in occasioni di crescita. Nel settore dell'energia, molte delle tecnologie più promettenti hanno

costi fissi elevati, e richiedono investimenti sostanziosi in ricerca e sviluppo o in infrastrutture.

Il settore pubblico deve contribuire a queste spese, che non possono essere coperte solo dalle aziende. Dobbiamo investire in formazione, per garantire maggiore mobilità ai lavoratori. E sostenere i giovani che entrano sul mercato del lavoro, perché sviluppino le competenze giuste.

Il PNRR, come già detto prima, interviene su tutti questi aspetti. Non abbiamo dubbi che l'ampliamento della nostra capacità di produzione di energia rinnovabile – dall'agro-voltaico al biometano. Vengono stanziati più di tre miliardi e mezzo per la filiera dell'idrogeno, su cui si investe anche a livello europeo.

L'Europa vuole guidare la transizione verde, ma non può affrontarla da sola. L'UE è responsabile di appena l'8% delle emissioni globali – la metà degli Stati Uniti e circa un quarto della Cina. La velocità con cui i Paesi raggiungeranno la neutralità climatica non sarà la stessa per tutti. La transizione deve tenere conto del contesto industriale e dello stadio di sviluppo.

È però importante che il punto di partenza sia lo stesso - e che sia oggi.

Negli scorsi mesi, abbiamo concordato passi avanti significativi, abbiamo vietato i finanziamenti pubblici internazionali per la generazione di elettricità da carbone non abbattuto già dal 2022. E alla COP26 di Glasgow abbiamo raggiunto un accordo per fermare la deforestazione entro la fine del decennio. Ora è importante che tutti i Paesi prestino fede a questi impegni. Per essere efficace, la lotta al cambiamento climatico ha bisogno del contributo di tutti.

CONSIDERAZIONI

Crediamo che le profonde differenze dei bilanci energetici e dei mix di fonte dei diversi Paesi dell'Unione, considerata qualche normativa Europea non proprio paritaria per gli stati, e tenuto conto che dei limiti oggettivi che hanno le fonti energetiche rinnovabili nel sostituire le fonti oggi utilizzate (carbone, gas e nucleare) il rischio che si corre è di rendere inattuabile il piano di transizione energetica, incrementando così le differenze tra i paesi dell'EU, indebolendo conseguentemente il sistema produttivo Italiano con costi sociali insostenibili per l'occupazione, le famiglie e le imprese.

Grande è la preoccupazione che gli obiettivi della TRANSIZIONE oggi definiti, abbiano irrealizzabili scadenze, anche in relazione a tecnologie e tecniche non ancora compiute e mature. Questa ulteriore riflessione si collega ai ragionamenti precedenti sul PNRR e sul rischio che il costo della transizione possa ricadere solo sui lavoratori e sulle lavoratrici....

Altro che sciopero generale!!!

CONTESTO EUROPEO INTERNAZIONALE E NAZIONALE

Nonostante gli accordi e gli impegni assunti per salvare il pianeta, conosciuti come COP26, che sono fondamentali, non dobbiamo, a mio avviso, trascurare altri dati che leggo sui giornali che potrebbero mettere in seria discussione quanto sopra riportato, mi riferisco ai continui investimenti per il riarmo.

“La pandemia, oltre a mietere migliaia di vittime e provocare tragedie economiche e sociali, rischia di esacerbare tensioni tra Stati (India, Pakistan, Armenia, Azerbaijan, Cina, Stati Uniti, solo per fare qualche esempio) e aumentare i rischi di **guerra**. E tutti gli Stati sono impegnati ad ammodernare i loro arsenali nucleari investendo cifre “immotivate” negli armamenti.

L'Italia investirà circa il 5,4% in più degli altri anni, nel 2021 sono stati spesi, o erano a budget 24.974.200,147 euro, nel 2022 si parla di 25.823.654.035 di questi, 8,3 miliardi saranno utilizzati per nuovi armamenti; la Cina investirà 252 miliardi e l'America 778 miliardi.

C'è poi da non trascurare e tenere presente tutta la questione Cinese, pensate che in quarant'anni è cresciuta a ritmi impensabili; negli ultimi vent'anni è su territori sempre più vasti, maturata al punto tale di estendere il proprio dominio; ora si attesta nei settori ad alta tecnologia, contende le materie prime per la propria espansione e poi, probabilmente esporterà i suoi capitali creandosi le condizioni economiche per incrementare il suo arsenale bellico, alla sua nuova configurazione mondiale.

SALUTE E SICUREZZA

Molto è stato fatto, ma siamo ancora lontani dal raggiungimento degli obiettivi dati, anzi, gli infortuni sul lavoro, anche gravi fino alla morte, sono in costante aumento. Ci vuole più responsabilità da parte di tutti e soprattutto dare priorità alla salute e sicurezza anziché al raggiungimento degli obiettivi produttivi.

Troppo spesso veniamo a conoscenza, aimè in ritardo, di infortuni causati dalla mancanza o peggio ancora dall'esclusione delle protezioni sulle macchine da lavoro, oppure infortuni causati perché alle macchine è stata aumentata la velocità.

Ben vengano gli aumenti dei controlli (a sorpresa?) e gli incrementi numerici degli ispettori, anche se, in assenza di un cambio di comportamenti e atteggiamenti, il problema rimarrà.

CISL RETI

Il 14 gennaio 2022 celebriamo il primo Congresso della CISL RETI Veneto, gli adempimenti statutari sono stati portati a compimento, sarà una nuova ed importante esperienza con gli amici della FLAEI con i quali abbiamo molte cose in comune.

Riteniamo fondamentale affrontare questo percorso con l'obiettivo principale di interagire e lavorare insieme, ognuno di noi dovrà mettere a disposizione degli altri le proprie esperienze, insomma, dobbiamo realisticamente tenere conto del cambiamento che avanza e conseguentemente strutturarci in modo adeguato.

Le Reti nel nostro paese sono fondamentali, strategiche, anche se non tutti i politici la pensano così, visto l'immobilismo e la mancanza di azioni necessarie per portare il paese ad essere competitivo in Europa in termini di copertura e qualità dei servizi di Telecomunicazione. In questi giorni inoltre stiamo pressando il Governo a confrontarsi sulla questione della Rete Unica, sul futuro del settore delle TLC e sulla possibile operazione di smembramento o riassetto di TIM, un importante gruppo industriale strategico e vitale per tutto il settore.

La scelta della CISL di dare vita a CISL RETI è una scelta lungimirante, strategica che deve essere accompagnata anche da investimenti di carattere politico ed economico, in altre parole sostenuta con convinzione.

SCIOPERO DEL 16 E MANIFESTAZIONE DEL 18 DICEMBRE

Il diritto di sciopero è sacro ed è una prerogativa di libertà, allo stesso tempo è un'arma che se mal utilizzata può produrre effetti devastanti in termini di consenso di rapporti unitari e ricadute sui lavoratori e più complessivamente sul mondo del lavoro.

In questo caso di specie lo sciopero è immotivato dal punto di vista strategico ed assume carattere politico e di convenienza, ma come dicevo ci potrebbero essere ricadute molto negative, non possiamo sapere quante le lavoratrici e quanti lavoratori aderiranno, sicuramente nel paese governa il malcontento e ci sono tanti problemi da risolvere quindi tutto può accadere.

Sappiamo che allo sciopero del 10, sulla scuola, proclamato anche da altre organizzazioni sindacali e tra queste quelle autonome hanno aderito circa il 5%.

Lo disse Pastore, il primo dovere dell'organizzazione sindacale è quello di non ricorrere allo sciopero così alla leggera... fintanto che vi è un filo di possibilità di trattative, per noi scendere allo sciopero è tanto quanto tradire i lavoratori.

Il 18 noi continueremmo con le iniziative Sindacali per ottenere altri risultati per i lavoratori i pensionati e le famiglie, abbiamo fatto la scelta di proseguire il confronto per poi valutare e giudicare i risultati ottenuti, lo sciopero è l'ultima arma da utilizzare.

RINGRAZIAMENTI

Un ringraziamento particolare a tutte le Delegate e Delegati Sindacali, alle RSU - RLS e alle RSA, per il contributo dato e per aver tenuto alta la bandiera della FISTel nei luoghi di lavoro, in ogni momento, sia nelle situazioni di Bora che di Bonaccia.

Grazie per l'attenzione, Buon lavoro a tutti noi,

Viva la FISTel, Viva la FISTel del Veneto, Viva la CISL