

DALLA RESILIENZA ALL’AZIONE

CUM ANIMO AD NOVUM MUNDUM

*Si deve essere sé stessi,
fare le proprie scelte morali ... anche
quando richiedono coraggio.
Altrimenti si è come robot o lucertole.
(Zelig - Woody Allen .1983.)*

Gentili ospiti, care delegate e cari delegati,

un benvenuto a tutti voi al XI congresso della FIM di Venezia.

Si apre per noi questa fase congressuale. Dopo il consiglio generale di settembre ci ritroviamo ancora in presenza, sperando in una nuova normalità.

Il titolo del nostro congresso oltre che un auspicio in sé, indica la volontà di uscire dal lungo tempo di attesa, pazienza e resistenza che tuttora stiamo vivendo.

Con il motto *“Dalla Resilienza all’Azione”* abbiamo voluto indicare come intendiamo superare questa fase, mediante un agire pensato che da questo Mondo ci consenta di proiettarci verso quello Nuovo che è già intorno a noi.

“Con coraggio”, appunto, *“Cum Animo”*. Con quella forza dell’animo, con quella spinta interiore che immaginiamo sarà il nostro trampolino per il futuro.

Dalla *“grande trasformazione”* che avevamo iniziato ad indagare nel nostro ultimo congresso, in questi anni abbiamo assistito a rapidi cambiamenti non solo nel mercato del lavoro ma più in generale nella società.

L’effetto generato da fenomeni tra loro interconnessi quali il cambiamento climatico, il declino demografico, i flussi migratori e non ultima la questione pandemica, ha imposto un’accelerazione nella transizione al mondo nuovo.

Il 2020, l’anno che tutti ricorderemo come quello della pandemia, ha segnato ognuno di noi in maniera indelebile. Ha cambiato, consapevoli o meno, il nostro modo di interpretare la vita.

La maggior parte di noi ha vissuto per la prima volta il confinamento¹; esperienza che ha costretto a ripensarsi e a ripensare le relazioni interpersonali per come eravamo abituati a conoscerle. Si è trattato di un’esperienza individuale e collettiva che ha fatto emergere vecchie e nuove fragilità ma che al contempo ha consentito di sperimentare le potenzialità di tecnologie innovative.

Mentre la tecnologia ci insegnava come azzerare le distanze, ci consentiva di gestire diversamente il tempo, ci aiutava a mantenere rapporti sociali e lavorativi, le restrizioni, le limitazioni, le misure per il contenimento della pandemia - che sono state adottate in momenti e misure diverse da ogni

¹ Confinamento o Lockdown è una parola inglese che in questi mesi abbiamo imparato a conoscere (purtroppo) bene. Abbiamo preso tutti progressiva dimestichezza con questo termine che in italiano significa "confinamento", "isolamento".

stato – rendevano però evidenti i limiti e le contraddizioni esistenti in ogni società, portandone in superficie i malesseri latenti.

La Pandemia ha fatto emergere e – dove possibile - accentuato le differenze di censo, appartenenza, cultura proprie delle nostre società mentre i nuovi mezzi tecnologici acceleravano quel ripiegamento verso il sé che è il tratto della contemporaneità.

Una società che, con l’affermarsi nella quotidianità delle nuove tecnologie e di un diverso modo di comunicare, pone inevitabilmente al centro l’individuo. L’Io, di fronte al quale concetti come libertà, appartenenza, società, rappresentanza sono destinati ad una profonda quanto inedita trasformazione.

Ma, se l’esperienza dei lockdown e del lavoro da remoto, hanno per molti versi giustificato questo progressivo spostamento dal collettivo all’individuale è altrettanto vero che il ritorno, seppur parziale, alla normalità, al recupero della dimensione fisica dei luoghi di lavoro, ha mostrato il livello della difficoltà nel coniugare dimensione individuale e dimensione collettiva.

Il lavoro è diventato, come spesso è accaduto, il terreno sul quale si scaricano le tensioni dovute alle modificazioni in atto. Il diritto di lavorare, individualmente inteso, si scontra con il più generale diritto al lavoro. Il lavoro con la pandemia sembra perdere definitivamente la propria dimensione collettiva. Diviene un diritto la cui fruizione attiene al singolo e che va difeso in quanto bene di proprietà. Non è un caso che la protesta di questi mesi trovi proprio nel Sindacato Confederale il proprio bersaglio. È la dimensione universale del lavoro che viene messa in discussione. E sono proprio quelle forme di rappresentanza corporativa del lavoro che si propongono di raccogliere la protesta di quanti evocano il diritto al lavoro come metro della libertà dalle misure adottate a tutela della collettività.

Noi vogliamo preservare la centralità della rappresentanza intesa come spazio generale nel quale far convergere le istanze tutte del mondo del lavoro, dove ritrovare insieme i tempi e i modi per ricostruire un agire collettivo.

La possibilità di utilizzare alcuni istituti contrattuali² in maniera solidale, potrebbe rappresentare un buon collante da cui ripartire. Potremmo lentamente riappropriarci di quello spirito che caratterizzava le esperienze mutualistiche e solidali che affondano le loro radici nella storia contrattuale del nostro territorio.

Dovremmo riuscire a ricondurre tutto questo, alla forza aggregante del lavoro per ritrovare quella capacità di mettere insieme le persone anche di fronte a variabili indipendenti che non sono sotto il nostro controllo.

CRISI E LINGUAGGI

Se il nostro obiettivo continuerà ad essere quello di “mettere insieme la gente”, dovremo cominciare a prestare molta attenzione, non solo a cosa vogliamo comunicare e ai mezzi di comunicazione che utilizziamo ma al linguaggio che sceglieremo per farlo.

² Si fa riferimento alla possibilità, attivata in alcune realtà, di utilizzare le “ferie solidali”.

La scelta del linguaggio per descrivere una situazione, infatti, non è mai neutrale: ciascun termine potenzialmente adatto è carico di significati, ciascuna metafora seleziona certe implicazioni piuttosto che altre³.

Come spesso accade quando ci troviamo a vivere una crisi, industriale o sociale che comunque interessa la collettività”, l’uso del linguaggio e la scelta dei termini hanno una deriva metaforica che si ispira a mondi diversi. Il giornalismo contemporaneo fa volentieri uso di metafore, in particolar modo quelle evocanti conflittualità oppure mutuata dall’ambito sportivo o medico.

Se torniamo con il pensiero al 2008 possiamo identificare quel preciso momento storico con la definizione di “crisi finanziaria”. Ma quel periodo lo ricordiamo anche per quanto termini quali tsunami, panico, depressione, uragano finanziario, febbre speculativa furono largamente usati per dipingere la realtà. Le metafore attingono a piene mani dalla tecnica.

In questi ultimi due anni, i sistemi di comunicazione, hanno avuto un ruolo strategico nel divulgare in tempo reale l’evolversi della situazione, e con essa gli interventi adottati. Il comitato tecnico scientifico (CTS)

avrebbe potuto comunicare con svariate declinazioni la vicenda sanitaria, con molta più precisione e attendibilità di quanto non abbiano fatto gli organi di informazione attraverso molteplici metafore.

Ricordiamo come la primissima fase pandemica sia stata caratterizzata dal ricorso a svariate metafore evocative della presunta “battaglia in corso” - esplosione silenziosa, confinamento, guerra, nemico invisibile e ancora eroi, ancora, pirati nel mare in tempesta – mentre si utilizzavano termini propri dell’ambiente medico per descrivere situazioni di difficoltà ormai consolidate del nostro paese: “il vero virus è la burocrazia o il vero virus è l’inquinamento...”

Come dice un nostro amico “il sistema delle comunicazioni è la punta di diamante della rivoluzione tecnologica in atto”⁴.

Questa modalità comunicativa ha influenzato le nostre vite al punto tale da mettere in discussione anche l’autorevolezza delle fonti più tradizionali e ufficiali. Il confronto sulle tematiche sanitarie tra medici e ricercatori esperti si è spostato dai luoghi preposti ai talk show televisivi. Tutti gli opinionisti si professano esperti e tra metafore e neologismi l’arena social diventa il luogo perfetto per lo scontro, anche, dialogico.

Ciò che rimane una costante nel panorama comunicativo è il termine “emergenza”. Nel caso specifico depurato di qualunque remoto significato positivo. L’uso ripetuto di alcuni termini può condizionare le nostre scelte e i nostri comportamenti e talvolta la narrazione di ciò che accade. La narrazione diventa più reale della realtà stessa. Senza addentrarci in approfondimenti filosofici, proviamo a porre al centro di tale questione ciò che noi facciamo tutti i giorni.

Il nostro mestiere di sindacalisti ci consente di vivere le persone e vivere quel pezzo di società che si avvicina molto alla realtà. Riusciamo ad avere, per usare una metafora del momento, il termometro di ciò che accade mentre accade.

E così, per noi, l’evento pandemico ha costretto a rispolverare comitati, commissioni ma più in generale un rinnovato spazio di cooperazione tra sindacato e impresa. Abbiamo messo in sicurezza

³ Daniele Besomi, *Il linguaggio delle crisi. L’economia tra esplosioni tempeste e malattie.*, Donzelli Virgola, 2017.

⁴ Chat filosofia 04 gennaio 2021. Scritto di Firoenzo Gattolin, *FAKE NEWS AND TRUE LIES.*

i luoghi di lavoro e abbiamo esercitato un ruolo centrale nel tutelare i lavoratori e il “lavoro”. Grazie al senso di responsabilità dei delegati nelle fabbriche siamo passati dai momenti molto critici dello scorso anno ad una, se possibile, ritrovata normalità.

Non vorremmo sembrare presuntuosi, ma ci piace pensare che vivere quotidianamente i luoghi di lavoro, ci consegna una fotografia della realtà, che a volte può coincidere con la verità.

LAVORO TRA DIGITALE E GLOBALE

Nelle aziende riusciamo a vedere in tempo reale ciò che avviene nei processi economici e quali effetti comporti l’applicazione delle nuove tecnologie.

Che la pandemia imponesse un cambiamento era evidente. Ciò che non sappiamo ancora è se questa ripartenza sia un effetto rimbalzo o se si tratti di una tendenza strutturale.

Il PNRR⁵ e gli ingenti finanziamenti europei che da esso derivano sta per partire. Il settore metalmeccanico sta tornando a crescere, ma l’aumento dei costi delle materie prime e i problemi di approvvigionamento rischiano di vanificare queste opportunità.

La condizione pandemica ha portato a un calo della domanda con relativo abbassamento dei prezzi delle materie prime, di cui hanno approfittato alcuni fondi per fare speculazione e la Cina per fare scorte. Questa situazione di incertezza indica strategie industriali poco lungimiranti, che hanno reso alcuni Paesi dipendenti da altri. La carenza diffusa di materie prime, indispensabili per i Paesi trasformatori come l’Italia, comporta per le nostre imprese l’impossibilità di rispettare le scadenze. Laddove riescono a seguire le tendenze dei mercati, lo fanno introducendo sistemi di flessibilità organizzativa, che spesso gravano sui lavoratori. E così rincorrendo i mercati, il lavoro nelle fabbriche si alterna tra sospensione e ripresa. Lo scambio tra “qualità della vita” e sicurezza del posto di lavoro non potrà reggere nel lungo periodo.

Le imprese faticano a trovare tecnici specializzati che rispondano alle loro esigenze e nelle aree strategiche come, ad esempio, ricerca e sviluppo e ICT si servono sempre più di “free lancer” locali.

Negli ultimi anni la trasformazione ha riguardato e continua ad interessare l’applicazione dei sistemi automatizzati al lavoro manuale. I processi di cambiamento generati da automazione e globalizzazione con modi diversi, seppur rapidi, hanno richiesto del tempo, in particolare per i limiti fisici imposti dalla gestione di beni e spazi materiali.

L’aggiornamento nelle linee di produzione, la gestione della logistica, il cambiamento nei processi produttivi o la concorrenza di altri paesi rappresentano tuttora una minaccia per quella fascia di lavoratori meno professionalizzati o impiegati in mansioni facilmente sostituibili.

Nonostante la complessità dettata dai nuovi modelli industriali e la conseguente perdita di posti di lavoro, in questi anni, c’è stato lo spazio per riuscire ad interpretare e gestire parte di questa trasformazione mantenendo l’occupazione.

È normale ora provare ad interrogarci su cosa accadrà in futuro.

⁵ Il (PNRR) Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è il piano preparato dall'Italia per rilanciarne l'economia dopo la pandemia di COVID-19, al fine di permettere lo sviluppo verde e digitale del Paese.

La parola che ci accompagna nel nostro agire quotidiano verso il mondo nuovo è “Transizione”⁶, accostata all’idea di Giustizia. Il focus della nostra attenzione è su quella parte di cambiamento che interessa la transizione al digitale e più in generale come questo possa impattare sui luoghi di lavoro e sul nostro fare sindacato.

Ma ancora, provare ad immaginare come potremmo prepararci a questa nuova rivoluzione.

Un mondo del lavoro, della vita e dell’economia particolarmente coinvolgente e complicato.

La Rivoluzione digitale passa ormai per la nuova frontiera delle macchine in grado di apprendere da sé. L’intelligenza artificiale (IA)⁷ permea ormai il nostro quotidiano: sono nelle nostre case e nelle nostre auto dispositivi in grado di leggere, tradurre, parlare, scrivere, riconoscere sottili schemi logici, insomma, interagire con noi. La crescente potenza di calcolo consente di sviluppare software sempre più sofisticati. Abbiamo già sistemi in grado di parlare molte lingue, di gestire relazioni o di apprendere interi manuali. Li definiscono “Robot Colletti bianchi”.

Grandi aziende stanno già sperimentando l’utilizzo delle macchine in ambiti fino ad oggi riservati all’uomo: Amazon a Seattle ha aperto il primo negozio senza casse mentre in alcune realtà alberghiere si sta tentando di sostituire l’addetto al ricevimento con un robot.

Ma se ciò che demando alle macchine non è più la produzione di beni materiali, ma servizi, questi, non possedendo limiti fisici, prescindono da necessità logistiche particolari. La tecnologia mi permette di svolgere un lavoro in qualunque luogo e in qualunque tempo⁸.

Tutti i collaboratori di Facebook possono scegliere lo smart working in modo permanente. Ma chi cambia regione vedrà la propria retribuzione variare in funzione del costo della vita nel nuovo domicilio.

Se il lavoro può svincolarsi dai limiti fisici può essere svolto da chiunque ne abbia le competenze magari all’altro capo del mondo. Ma se il lavoro può trovare collocazione ovunque, protezioni sociali e costo del lavoro difficilmente faranno altrettanto.

Se collocassimo i professionisti in partita iva, dalla dimensione locale dei nostri uffici, ad una dimensione globale ci ritroveremo in breve tempo con una sorta di “telemigrante” globalizzato⁹.

Un lavoratore free lance qualificato proveniente da paesi più poveri sarebbe capace di entrare in competizione con i dipendenti delle aziende locali. Ecco come l’intelligenza remota (IR) potrebbe destabilizzare i nostri lavoratori, free lance o meno, mentre stanno affrontando la concorrenza generata dall’intelligenza artificiale (IA).¹⁰

⁶ Transizione: Passaggio da una situazione a un’altra, sia in senso statico, come condizione intermedia definita, che in senso dinamico in quanto implichi l’idea di un’evoluzione in atto.

⁷ L’intelligenza artificiale o IA, è una disciplina appartenente all’informatica che studia i fondamenti teorici, le metodologie e le tecniche che consentono la progettazione di sistemi hardware e sistemi di programmi software capaci di fornire all’elaboratore elettronico prestazioni che, a un osservatore comune, sembrerebbero essere di pertinenza esclusiva dell’intelligenza umana.

⁸ Le professioni come call center o back office sono spesso delocalizzate all’estero.

⁹ I telemigranti sono lavoratori stranieri freelance che migrano in senso virtuale, cioè lavorano per un’impresa estera rimanendo però nel paese d’origine.

¹⁰ Richard Baldwin, Rivoluzione Globotica. Globalizzazione, robotica e futuro del lavoro, il Mulino, Bologna 2020.

L’applicazione del digitale è accompagnata dal dibattito tra chi sostiene che ci sarà sempre meno bisogno del lavoro umano¹¹ e chi pensa che si produrranno altrettanti posti di lavoro di quelli che perderemo.

Come già detto nel recente passato, riteniamo che l’insieme di automazione (IA) e telelavoro (IR) applicate in senso più ampio all’industria e ai servizi, rischino di mettere in discussione numerosi posti di lavoro con una rapidità incontrollata.

Gli stessi pionieri dei nuovi sistemi digitali, da Bill Gates (Microsoft) a Elon Musk (Tesla) da Jeff Bezos (Amazon) a Devin Weing (ebay) sostengono che la sostituzione dei posti di lavoro avverrà in modo troppo rapido perché l’economia possa assorbirli, ipotizzando che serva un rallentamento nella velocità di innovazione dell’high tech.

Non ci aspettiamo che sia loro la soluzione al problema occupazionale del futuro, anche se un rallentamento della digitalizzazione potrebbe aiutare.

Possiamo immaginare che cosa richiederanno le nuove occupazioni. Sicuramente la tecnologia digitale creerà qualche nuovo impiego per lavoratori con competenze specifiche. Si tratta di quello “spazio fantasma¹²” nel quale la tecnologia ha bisogno dell’uomo.

Ma la transizione al digitale ci porterà verso un sistema in cui molti lavori di concetto non esisteranno più, in cui il proliferare di nuove tecnologie in ogni ambito della nostra vita renderà obsoleto il nostro modello economico, il nostro modo di vivere e sicuramente ci porterà a ridefinire i nostri modelli sindacali.

I nuovi lavori oltre all’intelligenza artificiale e all’intelligenza remota richiederanno capacità specificatamente umane. Quelle capacità che servono a far lavorare le persone tra loro e implicano fiducia, motivazione e creatività. Quello spettro di “saper fare” tipicamente umani che richiedono esperienza e che almeno per ora non sono demandabili ad un robot. Quelle capacità che per noi significano “mettere insieme la gente” e saper interpretare le loro richieste.

Per il nostro sindacato del futuro, potremo recuperare tempo dalle applicazioni digitali utilizzandole per i servizi di rappresentanza che forniamo ai nostri iscritti e potremo potenziare quel pezzo di intelligenza sociale che caratterizza il nostro agire.

Dato il sempre più frequente “confronto-scontro” con situazioni uniche e complesse che non si prestano a situazioni preconfezionate, serve oltrepassare la border line delle competenze tecniche e maturare pensiero critico.

Offrire soluzioni adeguate a contesti singolari e in continuo cambiamento.

Quella che Donald Schon definisce riflessione in azione e che consiste nel pensare sui propri passi¹³. In cui l’abilità più importante è quella di ristrutturare continuamente le situazioni. Dove non ci si limita ad applicare regole dell’esperienza passata, ma si adopera l’esperienza come un repertorio di esempi, immagini, modalità di comprensione ed azione.

¹¹ Doppiozero 1 aprile 2014: Jacopo Tondelli, Le nuove tecnologie distruggono posti di lavoro?; e 17 settembre 2018: Roberto Ciccarelli, I robot avranno sempre bisogno di noi.

¹² Paul R. Daugherty, H. James Wilson. Human + machine: Ripensare il lavoro nell’età dell’intelligenza artificiale Guerini Next , 2019.

¹³ Schon D.A. , Il professionista riflessivo.Per una nuova epistemologia della pratica professionale, Dedalo , Bari, 1993.

Essere in grado di confrontare la situazione unica che si ha davanti con le situazioni uniche precedentemente sperimentate.

Anche se su un piano differente, occorre che le medesime modalità vengano adottate dai nostri colleghi e amici che tutti i giorni forniscono servizi di eccellenza alle lavoratrici e ai lavoratori che noi incontriamo. Le applicazioni interverranno anche sul loro lavoro. In proposito, pensiamo che questa transizione al digitale imporrà il superamento della separazione tra sindacato della rappresentanza e sindacato dei servizi.

Il governo di questo cambiamento passa necessariamente dalla reale condivisione dei servizi che la nostra organizzazione fornisce.

Nel lavoro le politiche applicate fino ad oggi per mantenere l’occupazione e riqualificare le persone andranno intensificate e ripensate.

Saremo costretti a concentrare la nostra attenzione per proteggere di più il lavoro e un po’ meno i posti di lavoro.

QUALE FORMAZIONE

Secondo il World Economic Forum il 65% dei bambini che oggi frequenta le scuole elementari farà lavori che ancora non esistono. Può sembrare un paradosso, ma qualcosa di simile è già accaduta una decina di anni fa, quando nessuno avrebbe mai pensato di diventare uno youtuber o un social media manager.

Sono solo alcuni esempi di come lo sviluppo tecnologico abbia cambiato il lavoro e di come lo cambierà in futuro. I nuovi lavori si inseriranno nelle nostre vite in silenzio. È possibile che l’utilizzo di strumenti innovativi, nel breve periodo, semplifichi le nostre vite.

L’utilizzo dello smartphone è il centro di posta elettronica e messaggistica, la videocamera, il portafogli, la cartella sanitaria, il rilevatore dei mercati azionari, il giornale e così via. Ed è anche un discreto telefono, quando non si scarica.

Questo strumento ci ha cambiati, ha cambiato il nostro modo di lavorare, ha inventato nuovi lavori e molti li ha cancellati.

Non ci sono stati scontri o manifestazioni contro gli smartphone. Prima ci hanno convinto, poi hanno preso i nostri spazi, e nessuno si è lamentato e nessuno può più rinunciarvi. Tutto troppo bello, troppo veloce e molto coinvolgente.

Ci siamo abituati ad una crescita costante e le innumerevoli applicazioni che ci sono permettono di controllare e gestire le macchine a distanza. Le aziende stanno adottando sistemi di controllo dei processi produttivi e i nuovi tecnici specializzati hanno un tablet e un telefono satellitare per gestire le comunicazioni con i trasfertisti. Non è un mondo troppo lontano da qui, ma un mondo nuovo.

In questi anni con i rinnovi contrattuali abbiamo provato a rispondere a queste nuove esigenze.

La scelta di proseguire sulla scorta di quanto già definito quattro anni fa sulla crescita professionale, ci ha portato a confermare il diritto soggettivo alla formazione continua. Con questa tornata contrattuale è ulteriormente rafforzato dal nuovo modello di inquadramento professionale. Una grande intuizione, che prova in qualche modo a rispondere al cambiamento che stiamo vivendo nel

lavoro. Le 24 ore di formazione, le piattaforme formative on line e i percorsi di aggiornamento delle competenze sono strumenti utilissimi.

La domanda che possiamo farci oggi è perché non siamo riusciti o non riusciamo a fare in modo che tutti i lavoratori ne usufruiscano. Potremmo dire che non abbiamo insistito abbastanza o che le aziende abbiano altre priorità. Oppure, dato che siamo qui per confrontarci, potremmo ipotizzare che il motivo stia altrove.

Potrebbe essere che ai lavoratori questa cosa delle nuove competenze non interessi granché?

In fondo viviamo in un paese dove chi è nato negli anni '50 e oggi ha 70 anni, ha iniziato con pennino ed inchiostro e i banchi senza ruote e ha magicamente imparato a usare un tablet.

Per dirla alla Natalino Balasso - dei *“geniacci”*-.

Forse il sistema di istruzione della scuola e dell’università che lentamente stiamo demolendo, affondava le sue radici in un modello educativo orientato ad *“aprire le menti”*. Ciò che facciamo oggi sembra paradossalmente andare nella direzione opposta.

Oggi, lo promuoviamo anche con il contratto nazionale¹⁴, la nostra attenzione è maggiormente orientata agli ITS e meno alle università. Anche in questo caso dovremmo interrogarci sul perché non ci sia un flusso migratorio dei giovani verso questo tipo di istituti. In fondo ITS è sinonimo di lavoro mentre università fa rima con precarietà! Forse non si tratta solo di prestigio. Seppur con i suoi limiti e nonostante oggi i corsi universitari, per rincorre il mercato e le aziende abbiano le più varie declinazioni, l’università rimane il luogo preposto ad elaborare pensiero. In cui si acquisiscono un insieme di conoscenze di fondo che poi decido dove e come applicare. In questo le materie umanistiche dovrebbero essere potenziate.

Riprendendo un pensiero di Galimberti *“noi italiani siamo all’ultimo posto per la comprensione di un testo scritto. Vuol dire che uno legge e non capisce. C’è un analfabetismo di ritorno, aiutato anche dall’informatica che riduce il linguaggio a cinquanta parole. Ma se hai poche parole in bocca, non hai tanti pensieri in testa. Perché i pensieri sono proporzionati alle parole che hai. Non posso pensare una cosa di cui non ho la parola. Se ho poche parole, penso poco.”*¹⁵

In estrema sintesi potremmo dire che gli istituti tecnici superiori ti formano al lavoro, le università ti preparano per il lavoro. Forse è questo che ancora oggi spinge molti giovani a scegliere la seconda sui primi.

In ordine alla rappresentanza, per essere ottimisti tolti gli under 35 (potremmo dire 40) con cui fatichiamo a dialogare, il nostro orizzonte di riferimento è rappresentato da lavoratori che non hanno come priorità l’aggiornamento delle proprie competenze tecniche. Almeno non come le trattiamo noi oggi.

Quello che chiamiamo diritto soggettivo alla formazione continua significa *“iniziative formative impiegabili nel contesto lavorativo”*. Nonostante i nostri sforzi non abbiamo convinto molti lavoratori ad esercitare questo diritto.

¹⁴ Matteo Colombo (ADAPT) ITS non più e non solo fabbriche di occupazione. Sugli ITS c’è stata un’iniziativa della Fim Cisl nazionale.

¹⁵ Queste le parole di Umberto Galimberti estratte da una intervista televisiva.

Come molti altri termini in voga nel panorama sindacale, oggi la “competenza” sembra la soluzione a tutti i nostri mali.

Ma competenza deriva da competere¹⁶ e la nostra sembra proprio una competizione con l'innovazione tecnologica in atto. Una sfida che sembra impossibile. Il numero di informazioni che riusciremo a trasmettere sarà sempre inferiore alla velocità di aggiornamento e cambiamento dei modelli tecnologici.

Come già detto, dovremo indirizzare i modelli formativi più alla costruzione di pensiero critico e meno alla trasmissione nozionistica. In ambito sindacale, crediamo occorra riappropriarci di quello spazio del pensare politico che la formazione, intesa ormai come fine ultimo e non più mezzo, ha da tempo sostituito. Dovremo interrogarci sul senso del nostro apprendere come direzione e come valore.

L'uomo riesce ad adeguarsi al cambiamento con molta più rapidità e facilità di quanto non immaginiamo. Ipotizzare che ciascun lavoratore possa scegliersi che formazione fare, slegandola dall'ambito lavorativo, sarebbe poi così sbagliato? Magari scopriremo qualche nuovo talento o qualcuno potrebbe scoprire di essere più adatto a fare altro e magari di esserne felice.

Ogni persona ha un potenziale illimitato, un genio unico, come lo chiamava Henry David Thoreau. Andare alla ricerca del nostro “genio”, ci risveglierà portandoci verso “una vita più elevata di quella che ci aveva fatto assopire”. Si tratta di agire in modo tale che il numero delle possibilità aumenti.

WELFARE E SOSTEGNO AL REDDITO

Quando dobbiamo gestire una crisi aziendale il primo obiettivo è mantenere l'occupazione o almeno mantenerla per il più lungo tempo possibile. E quando le cose vanno nella direzione auspicata, anche grazie all'alchimia degli ammortizzatori sociali, riusciamo a trovare una soluzione.

In molti di questi casi il sistema di ricollocamento non funziona. Le politiche attive diventano il lasciapassare per utilizzare gli strumenti di sostegno al reddito. Nella formazione finanziata dei fondi interprofessionali quasi sempre la regola commerciale guida quella formativa e non il contrario. Costruiamo e vendiamo bisogni formativi. La logica che sottende tutto questo è profondamente sbagliata frutto di un sistema ingessato e ostaggio di logiche burocratiche che andrebbero cambiate.

Spieghiamo ai lavoratori che serve la formazione per ricollocarsi; che servono nuove competenze e che gli ammortizzatori sociali non sono per sempre. Ma i lavoratori non sono affatto d'accordo. Vorrebbero mantenere i posti di lavoro che per tanto tempo hanno permesso loro di avere un reddito e sentirsi orgogliosi di sé stessi. Il motivo è che oggi la cassa integrazione è meno precaria di un lavoro incerto.

Gli economisti sostengono da tempo che l'approccio ideale dovrebbe proteggere i lavoratori e non i posti di lavoro.

Il problema è complesso e non ha facili soluzioni ma potremmo ipotizzare una flessibilità nei regimi di riduzione dell'orario lavorativo. Un modo per raggiungere questo obiettivo potrebbe essere di consentire ai lavoratori di mantenere il reddito sostitutivo pur continuando a svolgere un altro

¹⁶ Il termine "Competenza" deriva dal verbo latino competere (da *cum* e *petere*: "chiedere, dirigersi a").

lavoro a tempo parziale. Per molti lavoratori “in CIG a zero ore” nelle imprese è lo stato a pagare la maggior parte dello stipendio. Si dovrebbe permettere a queste persone di continuare a percepire una parte di tale sostegno anche quando trovano un altro lavoro, magari in un altro settore. Oggi questa possibilità è limitata a situazioni strutturali e prevede la sospensione dell’ammortizzatore sociale. Passeremo dalla logica delle scatole chiuse al principio dei vasi comunicanti.

Se le persone producono qualcosa invece di stare a casa senza svolgere nessuna attività lavorativa, il paese può solo che guadagnarci.

Se gli sconvolgimenti del mercato del lavoro causati dalla digitalizzazione e globalizzazione dei servizi impatteranno come immaginiamo, ci sarà meno lavoro. Dovremo cercare il modo per redistribuirlo magari in modo equo.

Redistribuire significa adottare politiche di inclusione, rimodulare il tempo del lavoro in funzione dell’età del lavoratore e controbilanciare le flessibilità richieste dalle imprese con quelle necessarie alla qualità della vita del lavoratore¹⁷. Servirà ripensare il sistema degli strumenti di sostegno al reddito perché rispondano in modo più equo e flessibile al cambiamento che ci attende.

In questo ragionamento dovremmo far rientrare anche quel tema attualissimo della questione previdenziale. Se in futuro servirà meno lavoro, diventerà incomprensibile l’idea di dover andare in pensione a 67 anni.

Nel 2016, pensando alla sfiducia dei giovani nei confronti di questo tema, la FIM di Venezia propose di aprire una discussione, che in questa occasione desideriamo rilanciare, sulla necessità di una riforma strutturale della previdenza.

Pensavamo allora e riteniamo ancora oggi che il sistema a ripartizione debba essere integrato da uno a capitalizzazione individuale, lasciando al lavoratore, la facoltà di decidere, all’interno di una percentuale massima obbligatoria di accantonamento previdenziale, quanto versare nel fondo a ripartizione e quanto in quello a capitalizzazione (opting-out).

Negli anni ’90, l’istituzione dei fondi negoziali è stata un’importante intuizione della CISL.

In virtù della minor esposizione al rischio politico, il sistema a capitalizzazione offre maggiori garanzie di rendimento rispetto alla ripartizione e, teoricamente, le sue prestazioni non pongono vincoli anagrafici minimi.

Oltre a ciò, rende i lavoratori, collettivamente intesi, titolari di un’enorme massa finanziaria, la quale, prima di trasformarsi in rendita pensionistica, può essere usata come strumento di democrazia economica.

Eravamo convinti e lo siamo tuttora che i giovani siano interessati all’apertura di una discussione seria su questo tema.

Il vantaggio delle generazioni più giovani è che sono molto più in sintonia con il loro tempo e molto meno spaventate dai nostri tabù.

Coerentemente con quanto avvenuto in passato anche l’attuale confronto sulle pensioni è tutto concentrato sulle possibili riforme di breve termine.

Anche noi concordiamo con la necessità e l’urgenza di inserirvi elementi di maggiore equità. Oggi, infatti, la previdenza è ingiusta con molte categorie di lavoratori.

¹⁷ Appunti per un saluto relazione segreteria Fim Venezia 27 Settembre 2021.

Riteniamo, però, improcrastinabile una sua riforma strutturale.

L’alternativa, è che il sistema non regga nel lungo periodo e siano le generazioni più giovani a subirne le conseguenze.

A questo va aggiunto che, nel mondo nuovo, il lavoro di cura verso i figli e verso i genitori anziani o i parenti non autosufficienti dovrebbe essere trattato a tutti gli effetti come Lavoro (e come tale retribuito).

Se come pensiamo le tipologie di lavoro al riparo dall’innovazione richiederanno quelle abilità più profondamente umane, date dalle interazioni in presenza, è possibile che ciò renderà le nostre comunità più locali e probabilmente più urbane.

Se alla flessibilità richiesta dalle aziende aggiungiamo l’ipotesi che in futuro ci sia meno lavoro, servirà agire sia sul versante contrattuale, mettendo al centro la redistribuzione dell’orario di lavoro, sia su quello normativo, per cercare sistemi che consentano una maggiore conciliazione dei tempi di vita coi tempi di lavoro.

In proposito servirà strutturare una nuova rete di welfare territoriale che risponda alle necessità dei nuovi lavori.

LA NOSTRA CASA LA FIM DI VENEZIA

La FIM di Venezia chiude questi cinque anni in una condizione di equilibrio stabile tra le risorse economiche che arrivano dal tesseramento e i costi dell’attività sindacale quotidiana.

Abbiamo prestato Stefano alla Fim nazionale ma continuiamo a divertirci e a fare squadra come prima!

Ringrazio Daniele, Alberto e Lorenzo per il supporto in questi due mesi precongressuali. C’è stato molto lavoro da fare e in pochissimo tempo, ma ci siamo riusciti.

Il Consiglio Generale uscente, pur nel rinnovamento degli ultimi anni, mantiene la sua vitalità e un alto livello di partecipazione. Nonostante tutto ciò che è accaduto abbiamo continuato a confrontarci a crescere insieme e insieme a far crescere la Fim.

Dall’ultimo congresso tra quelli di voi che hanno raggiunto l’età pensionabile, qualcuno ha scelto di dedicarsi ad altro e qualcuno ha proseguito il suo impegno sindacale nella categoria dei pensionati della Cisl (FNP). A chi di voi continuerà la sua esperienza sindacale, auguriamo di riuscire a farlo con la passione e la vivacità che da sempre vi appartiene. Grazie a tutti per quanto avete dato alla nostra organizzazione. Per voi le porte delle Fim di Venezia saranno sempre aperte.

In questi ultimi cinque anni con il contributo di ciascuno delegato, la Fim di Venezia è cresciuta in termini di iscritti e di rappresentanza nelle fabbriche.

In alcune realtà siamo diventati prima organizzazione, in altre abbiamo consolidato la nostra presenza e in alcuni casi siamo riusciti a strutturarci nella piccola e media impresa e nell’artigianato.

Proprio il comparto dell’artigianato è risultato particolarmente in difficoltà nella gestione dell’emergenza dovuta alla pandemia. Seppur con il massimo impegno profuso da noi e dai nostri collaboratori con l’EBAV (ente bilaterale artigianato Veneto), gli strumenti di sostegno al reddito messi a disposizione sono risultati in molti casi in ritardo, limitati o insufficienti. Dovremo cercare di bilanciare tali strumenti in modo da limitare le differenze con questi comparti.

Il rinnovo del CCNL in piena pandemia è stato uno slancio positivo per ripartire con forza e con nuovi obiettivi. La Fim Nazionale nonostante il riassetto organizzativo ha svolto un ruolo centrale nel confronto con la controparte e nel supporto ai territori.

L'andamento del settore metalmeccanico della nostra provincia è positivo, alcune realtà hanno attraversato questa fase indenni, altre sono uscite o stanno uscendo dalla crisi.

Speedline ha vissuto periodi di grande sviluppo alternati a momenti di contrazione. In questi anni la capacità dimostrata di adattarsi alle innovazioni tecnologiche e ai cambiamenti del mercato con elevati livelli qualitativi del prodotto, l'hanno resa competitiva e strategica all'interno del gruppo Ronal. Negli anni siamo passati da 1.200 dipendenti ai circa 650 di oggi. L'evento pandemico e il rallentamento nel settore automotive hanno arrestato i piani di investimento sul sito e le previsioni per i prossimi mesi non sembrano incoraggianti. Manterremo alta l'attenzione sull'evolversi della situazione e valuteremo quale sia lo spazio di dialogo con i vertici del gruppo. Nonostante questo, rimane l'azienda con il maggior numero di aderenti alla nostra organizzazione.

Anche Fincantieri ha visto un ridimensionamento dei propri organici passando dai circa millecinquecento dipendenti del 2000 ai circa mille odierni. Il piano di sviluppo e investimenti della Fincantieri si è intensificato in questi ultimi anni con nuove acquisizioni e ampliamento del portafoglio ordini che dovrebbe garantire lavoro fino al 2027. Lo scorso mese si è conclusa la fase delle assemblee per la presentazione della nuova piattaforma e auspichiamo che a breve si avvii il negoziato. Dall'ultimo congresso ad oggi siamo cresciuti in modo importante e a marzo di quest'anno abbiamo vinto il rinnovo della Rsu. Per la prima volta nello stabilimento di Marghera la Fim è diventata prima organizzazione, sia per numero di delegati, che in termini di preferenze complessive. Volgiamo cogliere l'occasione per ringraziare tutti i delegati e gli attivisti che in questi anni hanno partecipato al progetto di crescita della Fim in Fincantieri..

Vorremo dire Aprilia dalla resilienza all'azione! L'azienda sembra uscita da una crisi strutturale. Negli ultimi cinque anni le scelte fatte, anche con la Fim nazionale, di collocare gli stabilimenti in un'ottica di gruppo è risultata vincente. Per la prima volta, dopo un lunghissimo negoziato a gennaio 2020 abbiamo sottoscritto l'integrativo di gruppo. Gli investimenti sui nuovi modelli e la scelta di portare la produzione dei motori a Scorzè consentirà un aumento dell'organico a partire da gennaio 2022. Il centro di sviluppo di Noale rimane strategico ma alcune aree vanno potenziate. Manteniamo la maggioranza assoluta in entrambi gli stabilimenti. Proseguono gli investimenti in Aprilia Racing, alla Fim manca un pilota ma ci stiamo attrezzando.

Siamo presenti con la RSU in quello che potremmo definire il settore delle verniciature industriali. Itallak e Metal Venice, stanno lavorando con continuità nonostante le difficoltà nel settore dell'automotive. In Da Lio, grazie all'impegno di tutti, dopo anni turbolenti abbiamo finalmente ritrovato una fase di stabilità.

Le scelte sindacali fatte dalla nostra organizzazione in Pometon ci hanno permesso di aumentare il consenso tra i lavoratori e di consolidare la nostra rappresentanza. Anche qui stiamo operando per rinnovare l'integrativo aziendale.

Slim Fusina Rolling, ha vissuto un momento di crisi iniziato più di un anno fa, che l'ha portata ad agosto del 2020 ad entrare in concordato. Il periodo di instabilità vissuto nell'ultimo periodo ha segnato un'ulteriore riduzione sul numero di dipendenti che oggi si attesta sotto ai 250. Auspichiamo che entro la fine dell'anno possa esserci un acquirente e si possa trovare una soluzione per ripartire.

Nel settore dell’aerospazio a Tessera abbiamo Leonardo divisione Velivoli che ha una sua stabilità produttiva legata alla ciclicità delle manutenzioni che però si limita a due prodotti¹⁸. L’occupazione e i carichi di lavoro saranno stabili ma sarà necessario mantenere alta l’attenzione sulle prospettive del sito.

Leonardo Divisione Elicotteri a Tessera è l’unico in Italia che sviluppa il montaggio finale, test e consegna dell’NH 90¹⁹. Fino al 2023 è previsto un impegno di spesa per questo velivolo ma rimane il rischio legato alla mono produzione. Anche in questo caso sarà indispensabile un’azione sindacale forte per dare prospettive di tenuta e crescita al sito veneziano.

Superjet International Spa nata come joint venture tra Leonardo Sukhoi, ormai è solo una partecipata minoritaria di Leonardo. Da diverso tempo vive una situazione critica e da due anni si utilizza la Cigo. Nel tempo si è passati da 250 a 130 risorse. Ancora oggi lo scenario non è chiaro. La crisi dell’aeronautica civile (pre e post covid) ha accentuato questa stasi e le sanzioni americane verso il mondo russo non fanno altro che rendere difficile la ripresa. La FIM mantiene una presenza in tutte e tre le società.

Le aziende del miranese, nonostante le chiusure del 2020 sono riuscite a mantenere lavoro e occupazione e stanno ripartendo anche se con qualche difficoltà. Continuano a rappresentare un fattore di stabilità per la Fim e per il tessuto industriale del nostro territorio.

Alu-pro, Officine M.T.M, PM e Gasparini hanno intensificato i loro investimenti negli stabilimenti e in nuove tecnologie, e in alcuni casi le scelte strategiche sulla differenziazione delle produzioni ne hanno favorito la crescita rendendole maggiormente competitive.

L’impegno di questi ultimi anni alla BluBox Swegon ci ha premiato e siamo passati ad essere la prima organizzazione per numero di preferenze e adesioni.

Coelme e Costampress, seppur abbiano mantenuto i piani di investimento stanno soffrendo per la carenza di materie prime e l’organizzazione aziendale ne risente in modo importante. Per il 2022 in entrambe presenteremo le piattaforme per i rinnovi dell’integrativo.

Piovan, OMV e FPT hanno utilizzato la cassa integrazione e hanno registrato un turn-over importante nel 2020 ma ora la situazione sembra tornata costante.

In Ave Technologies, O.M.V., Star Automation, Agos Metal, Cematek, Frame, e Zincol Italia stanno lavorando con continuità e seppur di poco la Fim cresce.

Con la nomina della Rsu alla Macine keber di Dolo , siamo presenti in tutte le aziende del territorio legate alla produzione di macina caffè. A questa si uniscono Ceado, Fiorenzato, e Mazzer che hanno superato le difficoltà del 2020 e sono tornate a produrre stabilmente.

Permane una situazione di incertezza alla Maretto Marflex, in Dal Maschio e alla Unitrans ma si sta lentamente cercando di tornare alla normalità.

Nella zona di Marghera e Mestre rimane un po’ di preoccupazione per l’ex Ilva dove il passaggio ad Arcerol Mittal nel 2019 ha ridotto l’organico di 25 unità. Le complicate vicende che interessano

¹⁸ La manutenzione del velivolo radar AWACS per la Nato e la revisione e manutenzione dei velivoli da trasporto militare C130.

¹⁹ Elicottero militare multiruolo prodotto in versione navale e terrestre, di proprietà del consorzio NH Industries composto da Italia, Francia Germania e Olanda. L’NH90 è stato il primo elicottero al mondo completamente "fly-by-wire" e viene realizzato utilizzando estesamente i materiali compositi; ha avuto un importante successo commerciale vedendo l’acquisto da parte di tutti i paesi europei ed altri nel mondo (Australia, Nuova Zelanda, Oman, Qatar) e viene considerato.

l'acciaieria di Taranto hanno poi portato ad un accordo di investimento tra Arcelor Mittal e Invitalia per una nuova fase di sviluppo ecosostenibile dell'Ilva. Dopo quello di Aprile 2021, a maggio 2022 è programmato un secondo aumento di capitale da parte di Invitalia. Al termine dell'operazione Invitalia sarà l'azionista di maggioranza con il 60% del capitale della società, avendo Arcelor Mittal il 40%. L'accordo contiene, poi, un articolato piano di investimenti ambientali e industriali.

La situazione rimane stabile in Flag e Ifi del gruppo Cividale, che ha investito acquistando l'area dove sono dislocati gli stabilimenti.

Alla Mecnafer, nonostante siano state esternalizzate alcune attività, la produzione rimane stabile e da poco è stato sottoscritto l'integrativo aziendale.

Nella Venezia Orientale permane la situazione di crisi alla Peg Perego, mentre alla Dradura Omim sembra ci sia una fase di ripresa e nell'ultimo anno sono entrate una trentina di persone e di cui alcune stabilizzate.

La Lafert di San Donà di Piave è attualmente l'azienda più grande della Venezia orientale. È stata acquisita tre anni fa da una multinazionale giapponese. Attualmente in forte espansione, ha incrementato il proprio organico passando da 300 a 450 dipendenti.

Alla D.L. Radiators del gruppo de Longhi, siamo moderatamente in crescita ma l'azienda risente delle oscillazioni di mercato dovute al problema degli approvvigionamenti delle materie prime.

GE Grid Solutions, nonostante ci siano stati numerosi tagli nel gruppo, il sito di Noventa di Piave è cresciuto mantenendo alti livelli di redditività. È un tipo di azienda dove abbiamo più del 60% di impiegati. Durante la pandemia si è intensificato l'utilizzo del lavoro da remoto, che ora, nonostante la ripresa si continua ad utilizzare in modo strutturale per alcuni giorni alla settimana.

La Pfaudler, controllata da una multinazionale Indiana, si occupa di impianti per il settore chimico e sta vivendo una fase di continuità. Mentre LA OCM di Gruaro sta attraversando un momento di crescita.

Con diversa intensità, la crisi ha interessato anche i dipendenti delle imprese informatiche, settore nel quale, in questi anni, abbiamo rafforzato la nostra presenza. Sia alla Capgemini di Marcon che alla Venis (di proprietà del Comune di Venezia) siamo presenti con un delegato in RSU e stiamo lavorando per regolamentare lo smart working. Alla Sysdata siamo in fase progettuale. Dopo molto tempo la NS12 (nata sulle ceneri della ex Gepin) è passata al settore delle telecomunicazioni. Approfittiamo di questa occasione per ringraziare i delegati del lavoro svolto con la fim e salutarli.

UNA NUOVA CONFEDERALITÀ

Il Mose rappresenta per Venezia l'emblema della situazione nella quale versa la città stessa. Stretta tra l'urgenza di reinventarsi e la necessità di salvarsi chiudendosi in sé. E' un topos cittadino ed al contempo la misura anche della capacità del sindacato di percorrere nuove strade.

CoMAR, Consorzio Venezia Nuova, Thetis sono state e sono tuttora il banco di prova per una ritrovata confederalità. Le vicende di questi mesi legate alla difficile situazione nella quale versano queste aziende, a vario titolo legate alla partita del completamento dell'opera Mose, ci hanno consentito di sperimentare sul campo sinergie tra diverse federazioni. Il lavoro svolto in collaborazione tra Fim, Filca e Femca sotto accompagnate dalla CISL si è rivelato tanto prezioso quanto utile. Le aziende metalmeccaniche del nostro territorio dalla cantieristica navale al settore aeronautico, ci obbligano sempre più a cercare sinergie tra le diverse categorie dell'industria e probabilmente a interpretare nuovi spazi comuni con alcune categorie dei servizi.

Riteniamo pertanto importante la scelta operata dalla Cisl di Venezia di strutturare i coordinamenti di industria e servizi, in un’ottica partecipativa e di condivisione. Siamo consapevoli che scegliere di lavorare insieme richiede di andare oltre gli steccati delle proprie federazioni e di cercare un punto di mediazione, che possa rispondere a visioni più ampie. Crediamo che vada mantenuta tale impostazione nell’ottica di gestire in modo complessivo le vertenze e le situazioni articolate come le scelte su porto e aeroporto.

Secondo ciò che abbiamo detto fin qui, dovremmo immaginare una migrazione dei lavoratori tra aziende e settori diversi, con una maggiore flessibilità richiesta dalle imprese e la ricerca di un nuovo modello di conciliazione vita lavoro. In un paese dove la tendenza demografica è l’aumento dell’aspettativa di vita, l’esigenza di assistere i genitori anziani ci porterà a cercare contatti non solo con le categorie degli attivi, ma anche con la Fnp al fine di individuare modelli locali che rispondano a queste nuove necessità.

Cogliamo infine l’occasione per salutare Michele Zanocco, nuovo segretario della Cisl di Venezia. Saremo come Fim sempre lealmente al suo fianco contribuendo a sostenerlo, se necessario anche criticamente, nel cammino della CISL Veneziana per i prossimi quattro anni.

Confidiamo che riuscirà a realizzare quell’idea di nuova confederalità che ci dovrà accompagnare per continuare a caratterizzare la CISL di Venezia come protagonista nella politica cittadina.

Siamo certi che Michele garantirà la continuità di questa impostazione e darà nuovo slancio alle nostre azioni confederali.

Consapevoli che il cambiamento che vivremo sarà complicato, cambierà il lavoro e ci cambierà come persone, come sempre fatto giocheremo anche questa partita.

Ma, come dice Baldwin: “la buona notizia - è che una volta passata la tempesta - il mondo, sarà un posto molto più bello” e allora Cum animo ad Novum Mundum.

FIM - CISL VENEZIA

*** *** ***