



CastelBrando, 29 XI 2021

III Congresso territoriale FIM-Cisl Belluno Treviso

INFLUENCER DELLA SOSTENIBILITA'

*"Il successo non è mai definitivo,
il fallimento non è mai fatale;
è il coraggio di continuare che conta."*

W. Churchill

Care e cari Congressiste/i,
benvenute/i al 3° Congresso Territoriale della Fim Cisl Belluno Treviso
un saluto agli ospiti e un ringraziamento a tutti per essere qui!

Apriamo il Congresso nel mezzo di una epidemia sanitaria che speriamo stia volgendo verso le fasi finali dopo due anni di difficoltà umane sociali economiche che hanno segnato ciascuno di noi in maniera indelebile, ognuno con le proprie esperienze di vita, talvolta con perdita di fiducia e speranza per il mondo in cui viviamo e anche per il *modo* in cui viviamo.

Si diceva che ne saremmo usciti migliori, che sarebbe andato tutto bene: è stato così?

Direi alternativamente Sì e anche No.

Penso che vi sia stato tra noi un dialogo continuo e rammento con vivido ricordo il periodo iniziale dell'epidemia Covid-19 a marzo del 2020: lunghe telefonate giornaliere, batterie scariche dei telefoni ricaricate al volo più volte al giorno sabato e domenica compresi; ci siamo cercati tra delegati e sindacalisti, tra persone che necessitavano un confronto, una parola di rassicurazione reciproca sul come andasse e sul cosa avremmo fatto. Non ho mai percepito la voglia di farsi sopraffare dalle notizie negative, semmai la volontà di affermare che si sarebbe potuto andare avanti con le necessarie accortezze, protezioni per salvaguardare quella normalità che non è stata mai nominata perchè insita nella fiducia che saremmo riusciti ad uscirne.

Abbiamo consentito, Voi delegati in particolar modo, a mantenere vivo il Paese, a mantenerlo "aperto" rispetto al "chiuso" , che indicava la spirale negativa che avrebbe fatto dilagare la paura di non farcela, la difesa passiva rispetto a quella attiva di essere utili ognuno col proprio contributo a sostenere la normalità della vita, delle nostre famiglie e dei nostri affetti.

Abbiamo dato una grande prova insieme Noi metalmeccanici!

Ci siamo accorti che la manifattura metalmeccanica era ovunque, dagli ospedali ai supermercati, dalle cucine alle manutenzioni di ogni macchina pulsante.

Eppure ci son stati anche dei momenti No in questi due anni, certamente giustificabili dall'esserci trovati in una situazione inesplorata, che però nascondono una tendenza nata prima e ora accelerata ad una chiusura individuale di fronte ad una realtà complessa, sempre più complessa e multilaterale.

Un individuo che nascosto nella virtualità delle relazioni via social si allontana dalla comunità riproducendo una realtà che tratteggia la realtà ma ha logiche di senso

frettolose e pigre, oscurantiste e irrazionali che possono portare ad una apartheid della ragione ed a una verità individuale costruita solo per se stessi.

E anche ad un pessimismo nei rapporti tra le persone.

Ci sono stati episodi di violenza fisica e verbale e spesso ci siamo trovati davanti delle persone, dei colleghi che hanno preferito sottrarsi al dialogo e al confronto per rimanere chiusi all'ascolto dell'altro salvo poi ritrovare affermazioni di odio nelle piattaforme social verso ogni cosa si muova sulla terra.

Insomma la battaglia ancora non è vinta, c'è molto da fare e da capire, ma certamente dobbiamo tornare ad avere un *lessico* comune, una visione di civiltà comune che ci faccia stare insieme con convinzione e per scelta libera, per valori minimi comuni: la libertà, il rispetto dell'altro, il confronto sincero, la solidarietà umana e anche direi le buone maniere!

Abbiamo anche riscoperto il ruolo della scienza basata sull'evidenza(*evidencebased*), in particolare la scienza medica che- trascurando l'eccessivo impatto di alcuni esperti sui media che hanno fatto sembrare nazionale popolare lo studio scientifico riducendolo ad aneddotica- ha compiuto un'opera enorme per risollevare la tenuta delle sale di rianimazione e la diffusione dei protocolli sanitari e vaccinali.

Il sindacato come è stato in questo periodo?

Il sindacato Confederale si è sempre più accorto dell'importanza di essere un soggetto anche istituzionale di crescita civile del Paese.

Ha intrapreso una profonda trasformazione che -anche complice la pandemia- io confido porterà dei risultati nei prossimi anni di rinnovamento, anche attraverso i dibattiti congressuali di questi mesi, verso una selezione di priorità e scelte valoriali di qualità.

Ritengo che la visione comune confederale sui problemi sociali sia necessaria, che vada meglio integrata e spiegata raccordandola alle spinte settoriali di categoria.

Penso che la selezione delle grandi tematiche debba essere una operazione di visione a lungo periodo in cui non vi sia dubbio mai sul dove siamo e cosa vogliamo su ciò che pensiamo.

Non penso sia utile una visione "universale" sul Mondo, piuttosto una visione "particolare" sul Mondo, fatta di concretezza nei confronti dei bisogni concreti dei nostri associati.

E questa si può avere solamente quando vi sia un censimento dei valori comuni condivisi che ci fanno essere una Associazione di milioni persone: propongo di decidere cosa è necessario e poi partire.

La pandemia ha offerto una enorme occasione di riflessione su questi temi, che sono del lavoro certamente, ma anche di quale forma di solidarietà vogliamo, quale Sindacato(giustizia insieme, lo ricordo sempre) e anche quali processi decisionali siano adatti in una realtà accelerata e multilaterale.

Non possiamo mai trascurare che, astrattamente, alcuni, dentro l'organizzazione sindacale, la pensino diversamente dalla maggioranza con delle buone argomentazioni, magari che vanno ascoltate come fermento della ricchezza e della democrazia, ma sempre nel rispetto delle regole della casa, che è lo Statuto della Cisl, ma è anche ogni cosa non scritta che contribuisca alla più larga comprensione della società.

E' sicuramente una sconfitta -se stiamo a questi mesi segnati dal dibattito sul Green pass- incontrare persone che non abbiano compreso le motivazioni profonde della CISL per la vaccinazione; non è però una sconfitta ammettere con fermezza e lealtà le proprie scelte sindacali anche a dispetto di voci contrarie.

Il sindacato è una casa di tutti e va coltivata la coerenza che nel lungo periodo porta all'autorevolezza e alla credibilità, perché c'è estremo bisogno di riferimenti selezionati nell'oceano di opinioni strumentali, di eccesso di autosufficienza e anarchia salottiera.

La pandemia ha anche evidenziato l'importanza dei servizi: ogni bonus proposto negli ultimi due anni necessitava di una pratica che ciascuno doveva presentare e il sindacato, e le sue sedi, c'è stato, tra mille difficoltà iniziali anche di accesso alla sede fisica per effetto dei lock-down, abbiamo dato una prova di aver la possibilità di dare un contributo, anche un semplice consiglio di fronte a centinaia di novità normative inedite che hanno riscritto una parte del welfare sociale e anche dei diritti dei lavoratori.

Ricordo, tra le tante misure, il congedo parentale straordinario, la malattia Covid extra comparto, la normativa snella sullo smart-working (telelavoro?) che ha cambiato (per sempre?) il paradigma rigido del lavoro IN fabbrica, la cassa integrazione senza i "contatori" classici e il blocco dei licenziamenti economici, unico in Europa.

Quest'ultimo un enorme risultato sindacale che non ha precedenti e di cui si occuperanno in futuro i giovani giuslavoristi, ma che è stata velocemente scordata

forse perché recentemente ridimensionata dai ripetuti allarmi di mancanza di manodopera.

Ma in questa fase di epidemia e di paura ha rappresentato insieme agli ammortizzatori sociali un baluardo solido contro un impoverimento ed abbandono collettivo specie nelle realtà produttive più fragili e meno presidiate dai lavoratori perché va detto: quanta differenza abbiamo visto noi sindacalisti in questi due anni tra le telefonate dei nostri RSU e questi lavoratori senza rappresentanza sindacale che temevano anche di dirci il nome dinnanzi a violazioni della normativa!

Che subivano spesso ricatti non avendo costruito un sistema di tutele organizzate a propria difesa.

Dicevo che il sistema dei Servizi ha retto a questa crescita imponente di domande dando una risposta di qualità ai nostri iscritti e non solo.

Credo altresì che non avessimo altre soluzioni, come credo che il Sindacato si debba concentrare anche nel suo terreno classico della contrattazione nei luoghi di lavoro unico modo per ingaggiare un confronto a somma positiva con i lavoratori e di tutti con l'impresa.

I servizi -intesi come tutto ciò che individualmente ognuno potrà richiedere al welfare statale-ci accompagneranno costantemente nel futuro nella logica sempre più marcata della personalizzazione individuale, della customizzazione nel rapporto tra benefits(bonus) e condizione reddituale familiare ma non sostituiranno l'aggregazione di interessi dei lavoratori nei contratti, siano essi aziendali o nazionali, in logiche, come dicevo, di reciproco vantaggio, ma conteso tra le parti e non per forza di una legge.

La recente e reiterata quanto velocemente derubricata "proposta" di legge sul Salario minimo non ha le caratteristiche di rendere certo un salario orario per tutti, semmai di portare verso il basso i salari nella logica che, rispetto ciò che il legislatore ha fissato come sufficiente,*ogni euro in più* sia superfluo e non giustificato!

Sarebbe la fine della libera pattuizione delle parti sapere che, ad ogni legislatura, qualcuno possa spostare una asticella salariale senza alcun parametro di settore e di produttività, trascurando che un contratto di lavoro -prendiamo il nostro ha circa 300 facciate- tratta di salario diretto ed indiretto (pensiamo anche solo agli istituti dei Fondi pensione o Sanitari) in una parte minoritaria rispetto a decine di altri capitoli riservati alle condizioni di lavoro a diritti evoluti come quello allo studio e alla Formazione continua!

Come non si può valutare uno Stato solo con il Pil, non si può altrettanto qualificare un salario con la paga orario tralasciando le parti dei diritti e tutele: saremmo chiamati alle urne a seconda di chi la "spara più grossa"!

Serve serietà e serve anche parlare di produttività: che non vuol dire lavorare più ore, ma meno, per avere di più; significa qualificare i propri sforzi al lavoro magari riducendo la fatica fisica e preservando la salute e sicurezza.

Insomma, i Servizi come qui sopra scritto "brilleranno di luce riflessa"?

In casa nostra Cisl il dibattito è aperto e ancora lungi dall'essere approdato ad una risposta definitiva.

Una risposta positiva può essere data con sicurezza se pensiamo al gradimento e alle richieste diffuse di assistenza sindacale dei nostri iscritti, che vanno privilegiati nelle modalità di accesso, e su questo aspetto abbiamo approvato la politica di far pagare una *fee* di accesso ai Non iscritti al sindacato perché non sarebbe stato più sostenibile, né associativamente né organizzativamente, trattare alla stessa maniera persone che contribuiscono alla vita della nostra Cisl con chi invece è un utente neutro e, magari, alla ricerca di tariffe a buon mercato rispetto alla concorrenza.

Una attenzione va posta tuttavia al diffondersi della digitalizzazione delle pratiche viepiù autonome con l'attivazione individuale dello Spid da parte del cittadino e che, quindi, cambierà gradualmente anche la platea dei nostri appuntamenti (penso ai patronati); aspetto sicuramente positivo e che consentirà di fornire magari una consulenza qualificata ed esperta più che una mera imputazione di pratiche.

Se pensiamo, invece, al rapporto tra una politica statale di bonus per i cittadini e una visione sindacale, la risposta è meno netta e sicura della precedente, perché un proliferare di sostegni, sussidi suddivisi in mille rivoli e tipologie che spaziano dalla casa alla persona passando per la mobilità necessitano di una riflessione più profonda e articolata.

Quale Sostenibilità del welfare?

E' di questi giorni il dibattito sulla Legge di Bilancio espansiva da 25 Miliardi che non ha trovato un consenso uniforme nel Paese e nel sindacato, e che prevede, tra le varie misure, il rifinanziamento del Reddito di Cittadinanza (RDC), la riforma parziale degli ammortizzatori sociali, la riduzione delle tasse, le modifiche pensionistiche col regime delle nuove quote e molto altro ancora frutto del dibattito parlamentare che

ci vedrà attenti e protagonisti con le mobilitazioni che si organizzeranno per “far passare” alcune proposte sindacali .

Dicevamo come vi sia stata con la pandemia una accelerazione di welfare con risvolti e sfaccettature a cascata, con una capillarità impressionante da non riuscire quasi a rammentarne tutte le possibilità, ma certamente non ci è sfuggito il reddito di cittadinanza tanto caro ad una parte politica parlamentare, forza di maggioranza di questo Governo Draghi che al tempo governava col più grande partito del Nord.

Poter avere un welfare pubblico a sostegno della povertà è decisamente un valore aggiunto universale per aiutare quelle famiglie che si trovano ai margini del mondo del lavoro per motivi in sé non immediatamente visibili.

Avere una rete di solidarietà minima in una società a trazione individuale è sicuramente una protezione figlia di un Mondo sviluppato che tutela i più deboli.

Purchè tutto ciò detto risponda ad una “ecologia” sociale sostenibile e non diventi un *dumping* confortevole rispetto alla stabile occupazione.

Bene l’attuale Governo ha fatto a inserire dei correttivi per indurre il sistema a non considerare il RDC un porto sicuro dalle mareggiate e a ingenerare una conseguente ostilità dei lavoratori verso questa misura spesso coinvolta in truffe beffarde(ultima quella di un nullatenente in Ferrari).

Aver posto una tagliola più selettiva davanti al rifiuto di una offerta lavorativa anche fuori regione stimolerà sicuramente la ricerca attiva di una nuova occupazione ma, evidentemente, un lavoratore inoccupato, scoraggiato oppure privo delle competenze minime per essere riaccolto nel sistema produttivo italiano non può, né deve essere lasciato solo nella sua riqualificazione.

Perché i problemi su questo tema sono almeno due: poter beneficiare di almeno una offerta lavorativa congrua ed esserne all’altezza nella sfida cognitiva del nuovo lavoro!

Quanto al primo aspetto, riteniamo che non sia stato dato sufficientemente valore alle Politiche attive con il naufragio recente dell’Anpal e dei navigatori i quali unici probabilmente hanno avuto una svolta lavorativa.

E’ un argomento fin troppo serio ed importante per una facile ironia: sulle Politiche Attive si gioca una partita strategica per il futuro Industriale dell’Italia!

Ad oggi, la GOL, la nuova misura per l’occupabilità dei lavoratori, non è andata ancora in “rete”: non mancano le idee, mancano le strutture ed una direzione unificata che decida di lavorare insieme tra domanda ed offerta di lavoro con una parte-le agenzie di somministrazione- che giocano una partita quasi in solitaria e a

porta vuota perché hanno investito sulla capillarità e su una gestione di profitti privati che evidentemente muove più del sistema di Collocamento pubblico.

I Dati esistono per poter intersecare i fabbisogni-basti pensare al sistema camerale Excelsior- ma si lascia esclusivamente al privato l'iniziativa di creare proprie banche dati e di usarle per i legittimi fini d'impresa profit.

Ulteriormente, ammesso che con GOL arrivino proposte di lavoro attraverso un sistema di incrocio e, quindi, non con il "porta a porta" delle conoscenze, la seconda cosa che manca completamente è, e rimane, la riqualificazione professionale: essa stessa rappresenta la parte più debole per gli inoccupati e va centrata e resa strategica in modo che le assunzioni non assomiglino ad una lotteria per i ricollocatori ma ad una vera selezione del personale.

Su questo tema fa scandalo come si leggano frequentemente storie di imprenditori che cercano invano lavoratori e non li trovano avendo noi un tasso di occupazione tra i più bassi in Europa(58.3 %, circa il 9% inferiore alla media Europea ma con il Veneto in linea con la media), ossia il rapporto tra persone occupabili e persone occupate, che è ben diverso dal tasso di disoccupazione che sappiamo misurare invece grossolanamente(perché oggi rientrano anche i lavoratori di lungo corso in Cigs a zero ore) il rapporto tra iscritti alla disoccupazione e lavoratori stabili.

E nonostante lo scandalo queste situazioni di mancanza di formazione professionale e di lacuna di competenze esistono, sono tangibili, e rappresentano una costante irrisolta nel mercato del lavoro alla pari della disoccupazione di cui purtroppo spesso sono e complici e anticipatrici; una rondine senza una vera primavera è stata l'introduzione sperimentale di questo Governo del Fondo Nuove competenze(FNC), che ha posto il tema in maniera seria -purtroppo con poche risorse(modello chi prima arriva...)- cercando di venire a patti con quanto sopra descritto in una logica preventiva andando a finanziare la formazione e il costo orario della formazione in azienda. Sarebbe stato auspicabile che in futuro fosse possibile accedervi anche da situazioni di crisi d'impresa(Cigs) alternativamente agli ammortizzatori sociali.

Per far questo serve però una merce rara: la programmazione industriale!

La Fim negli ultimi anni con grande lungimiranza ha identificato un tema sottostante ai processi produttivi: la digitalizzazione.

Se per decenni si è parlato di formazione in senso vago, sfumato e talvolta *Naif* ora siamo in grado -passato un decennio dalla coniazione del termine industria 4.0 in una Fiera ad Hannover(era il novembre 2011)-di riempire di contenuti concreti e sostanziosi quanto necessari implementare senza timore di essere smentiti nell'immediato futuro all'interno dei processi e delle innovazioni produttive.

Ne abbiamo fatto una bandiera, qualcuno direbbe sin troppo ingombrante, siamo stati pionieri, ma il campo di battaglia del futuro, come del presente, è sicuramente convertire e/o ingaggiare un nuovo livello cognitivo nelle fabbriche digitali.

Ma ne parleremo successivamente

Un altro capitolo invece, anzi, il Capitolo, per eccellenza in termini di valore economico sul PIL e di valore concreto per i lavoratori, è decisamente il sistema previdenziale che scatena regolarmente discussioni coi Governi di qualsiasi colore e appassiona intere generazioni di pensionandi marginalizzando, altrettanto regolarmente, le aspirazioni dei più giovani: un sistema tra Scilla e Cariddi, tra deroghe e vuoti.

Spesso si usa dire che sia conveniente non parlar chiaro per lasciar intendere molto: direi che invece è il tempo di parlar chiaro e di lasciar intendere nulla.

Il recente Governo Draghi è finito nell'occhio del ciclone sindacale per non aver accolto le proposte sindacali su una modifica della legge Fornero e il relativo scalone di 67 anni. Ad una lettura semplicistica e filo governativa parrebbe che il sindacato si sia occupato dei privilegiati anziani a scapito delle nuove generazioni, ma trattasi appunto una lettura, e non coglie il senso profondo delle criticità prospettiche che non sono necessariamente la solvibilità o sostenibilità delle pensioni pagate oggi - semmai delle future- ma la "ecologia" previdenziale dei giovani, ossia cosa otterranno come assegno pensionistico col sistema contributivo a partire dall'anno 2035.

Quando si parla di Quote si parla di transizione, ma quando si parla di giovani si parla di previdenza nel senso stretto del termine; si parla di equità e si parla di giustizia sociale. Di certo Quota 100 non ha portato a nulla considerate le intenzioni del legislatore di far sì che le uscite attirassero i giovani che sostituivano i vecchi! Un vero flop generazionale! L'ennesimo ..

Sapere che i Giovani potranno avere un assegno di circa il 30% più basso dei livelli attuali deve preoccupare noi, sindacato, e i giovani. Attualmente il tema è sottotraccia poiché evidentemente i livelli reddituali dei pensionati (mediamente proprietari di almeno una casa di proprietà e magari di risparmi privati) non fanno emergere per tempo le debolezze di chi avrà meno reddito disponibile e magari meno disponibilità accantonata (basti pensare a come sia cambiato il rapporto tra numero di stipendi e metri quadri di casa per fare un confronto sul livello di reddito disponibile).

E' stata chiesta al Governo Draghi una pensione di Garanzia per i Giovani, una integrazione al minimo, che oggi non è prevista per il contributivo puro, volta a

congiungere quelle situazioni di carriere discontinue e una maggiore attenzione alla fiscalità della previdenza complementare. Direi che è un parlar chiaro!

Di certo il problema del tasso di sostituzione, ossia quanti lavoratori ci saranno da qui al 2035 rispetto agli attuali pensionati, non lo si può risolvere adesso (si sa che una stima è di circa 1.1 quando in passato era di 2, cioè avevamo due persone che lavoravano per ripartire i contributi a 1 pensionato): una persona nata oggi nel 2035 andrà ancora a scuola..ma si può parlare o riparlare di previdenza Complementare.

Scegliamo il significato nuovo per il cosiddetto secondo pilastro previdenziale perché oggi rappresenta più un investimento finanziario dei più tutelati(*absit iniuria verbis*) pensionisticamente parlando, che una vera necessità economica; difatti l'età media degli aderenti ai Fondi pensione è di 46.8 anni in aumento(dati Covip) quando ci si auspicherebbe che fosse invece più bassa, ma soprattutto il tasso di adesione è circa il 40% in Veneto, terzo in Italia.

Io continuo a vederci il bicchiere più di mezzo vuoto.

Nell'ultimodirettivo pregressualeribaltavo la questione sul dibattito relativamente alla possibilità di introdurre una seconda ondata simile al 2007 (quella del silenzio-assenso sull'adesione ai Fondi) di adesione anche obbligatoria: ne rimango ancora fermamente convinto per 2 ragioni.

La prima è che sia utile ridare il senso previdenziale ai fondi complementari "chiusi" contrattuali nell'accezione letterale, ossia di far da supporto alla pensione nazionale contributiva, smarcandoci anche da chi ritiene che sarebbe un fallimento di un pilastro pubblico del welfare, perché sinora, come dicevo, nulla è stato fatto per i contributivi puri, ci si avvia inesorabilmente-parole nette di Draghi Economista- per un non ritorno al passato e non si può fingersi ciechi dal 1995 ad oggi.

La seconda è legata ad una proposta targata Cisl che ruota attorno alla liberalizzazione del sistema quote verso una libertà di pensionamento: direi che questa è una vera rivoluzione Copernicana della previdenza Sociale, avere la possibilità di scegliere ma avere anche la sostenibilità per le conseguenze della scelta. E qui ritorna l'utilizzo del secondo pilastro che se un lavoratore ha scelto(obbligato?) per tempo gli consente di avere un patrimonio da spalmare sulla propria aspettativa di vita non riducendosi alla povertà per aver osato essere autonomo.

Direi che le due cose si tengono in equilibrio, e aggiungerei anche che con le maggiori risorse accantonate da questo risparmio si potrebbe anche rilanciare l'idea di contribuire ad investimenti etici, sostenibili, "verdi" (ESG) oltre a quanto già si fa.

“Avere dalla nostra” un Fondo, penso a quello canadese balzato alle cronache per aver recentemente investito Miliardi in asset Italiani, ha sicuramente vantaggi per dire la nostra su quale ecologia di welfare abbiamo a cuore; misurerebbe anche le capacità e la maturità del sindacato investitore sul futuro del Paese.

E chiuderei con una proposta diversa sul sistema delle quote: proporrei di ritornare per un periodo a incentivare la permanenza al lavoro dei pensionabili riconoscendo in busta paga il differenziale contributivo (circa il 33%) a patto di affiancare un giovane: Enea Anchise Ascanio come nella famosa scultura del Bernini in cui Enea fugge da Troia con il padre Anchise in braccio e il figlio Ascanio attaccato al padre, passato presente e futuro insieme, saggezza forza e destino.

Agli Anchise del lavoro direi che si possa anche studiare una legislazione contrattuale di rimodulazione delle mansioni quando si è vicini al traguardo, un invecchiamento attivo che sgravi da alcune fatiche ma consegni l'esperienza di una vita ai futuri Enea.

E i “futuri Ascanio” per l'andamento demografico, come ben delineava la Cisl territoriale in uno degli ultimi consigli generali dedicato alla demografia nei nostri territori, saranno sempre meno numericamente se non ci dedichiamo con energia e lungimiranza a favorire la conciliazione di vita delle famiglie, in primis delle donne che sono madri potenziali e che devono avere delle tutele maggiori quando parliamo di conciliare la maternità con il lavoro (l'occupazione femminile è al 49.3% contro quella maschile al 67.4%) perché non sia una scelta ad escludendum tra fare figli o tenersi il posto di lavoro: è un sacrificio troppo alto sia per le famiglie mancate che per posti di lavoro lasciati vuoti!

Un mondo maschilista nella mentalità che non consente figli (maschio o femmine indifferentemente) perché sono un problema da gestire, è un mondo destinato all'estinzione!! La prima regola della Sostenibilità non è quella green ma è la preservazione della specie umana.

Su questo concluderei anticipando come sia stata approvata già con due votazioni dei rami del Parlamento italiano una legge (forse a breve ve ne sarà una europea ancora più ambiziosa) che si propone la parità salariale di genere attraverso un monitoraggio sugli stipendi in tutte le aziende con più di 50 addetti con obblighi di trasparenza nelle comunicazioni: direi che è un inizio promettente verso una valutazione etica e reputazionale delle aziende in cui si lavora molto importante più dei vari fenomeni di green washing di facciata.

L'ecologia sostenibile della FIM

In questi ultimi tre anni abbiamo affrontato nei nostri direttivi provinciali temi che sono l'ossatura del nostro essere, attenti alle trasformazioni quanto alle costanti del nostro agire sindacale quotidiano.

Con il professor Cottarelli-al quale per adesso non abbiamo portato fortuna augurandogli nel 2019 di divenire presto Ministro o qualcosa in più... vorrà dire che dovrà tornare a trovarci-abbiamo analizzato i grandi "mali" della nostra amata Italia, dalla burocrazia che affossa anche gli slanci più puri- alla poca attenzione per la scuola, alle inefficienze del sistema amministrativo e per finire alla piaga dell'evasione fiscale che si aggira costantemente sui 100 Miliardi all'anno e fa diventare iniqua qualsiasi tassazione di chi, come noi, le tasse le paga non potendo far-anche volendo- diversamente.

Deve essere un tema sempre vivo nel dibattito sulla sostenibilità di ogni cosa sia targata sindacato! Sempre! E' la più grande ingiustizia del paese che mortifica soprattutto noi lavoratori dipendenti a cui nessuno fa sconti: altro che cancellazione delle cartelle esattoriali!

E anche la promessa di riduzione delle tasse sui lavoratori per cui ci siamo mobilitati il 20- cosa sacrosanta!- non può fiaccare una dura lotta all'evasione fiscale, contributiva e di qualsiasi altro gettito(compresa l'IVA).

Abbiamo anche approfondito circa 1 anno fa con il contributo del nostro CAF-Cisl il rapporto tra tasse pagate e retribuzioni, facendo emergere che nelle aziende con la presenza sindacale si può vantare una retribuzione più alta di circa mille euro per effetto della contrattazione aziendale: il nostro cavallo di battaglia che deve rafforzarsi e diventare esigibile tanto quanto il contratto nazionale.

Contratto nazionale che abbiamo rinnovato unitariamente, non senza fatica nel mezzo della pandemia, e che ora dobbiamo valorizzare non solo per la parte economico/salariale, seppur pregiata con il recupero dell'inflazione aggiuntiva a consuntivo, ma con la riforma dell'inquadramento professionale: Sì, è questa la sezione del contratto Nazionale che abbiamo impiegato più tempo in assoluto a rinnovare ...50 anni!

Speriamo non ne servano altrettanti per vedere i risultati,perché la tutela professionale e il nuovo ingaggio dei lavoratori nelle aziende sta già avvenendo con apporti cognitivi molto più evoluti di quanto sia stato il ritardo nell'ammodernamento delle mansioni e degli inquadramenti .

La riforma ha, semmai, preso atto di quanto fosse già reale nelle fabbriche il gap tra la visione fordista dell'uomo come "ingranaggio" svincolato dall'evoluzione del

sistema a cui non veniva richiesto altro che sfornare pezzi-"toc" rispetto al dinamismo operativo in cui l'operatore deve interagire con colleghi, prendere parziali decisioni operative con più o meno autonomia, avere un bagaglio tecnico sulle automazioni che utilizza e rimanere formato costantemente. Direi che è più quest'ultima a fare la differenza tra un posto di lavoro e un altro; è l'ambiente con sviluppo professionale additivo che fa rimanere attratti in quel luogo di lavoro.

Ed è invece la scarsa o assente propensione agli investimenti cognitivi/formativi che fa fuggire le aziende se non accade che quelle stesse aziende falliscano prima o, peggio, che siano il luogo in cui accadono gli incidenti mortali che sono il dramma di questi giorni, la ferita aperta in fabbriche che devono essere sicure!! Il presidente di Assindustria Venetocentro Destro venerdì scorso ha intitolato l'Assemblea Generale "Ripartire dal Capitale Umano" : direi che è un impegno che confidiamo tutti gli imprenditori vogliano onorare!

E infine rimango convinto che il lavoratore qualificato, professionale, posseda quella fierezza e motivazione che lo rende libero nel lavoro e meno ricattabile dalle crisi industriali o dalle prerogative direzionali unilaterali.

E' difatti di questi ultimi mesi il nuovo fenomeno (ancora in parte da inquadrare nella totalità delle sue pieghe ed effetti) noto come Great resignation -ossia le dimissioni di massa: nel mese di settembre è stato calcolato un record di circa 400mila dimissioni che fanno intendere come il lavoro se non concilia le legittime aspirazioni dei lavoratori viene abbandonato disperdendo bagagli di conoscenze proprie e in parte acquisite lavorando ma di certo ripartendo da un "daccapo" che lascia con un amaro in bocca. Di certo questa è espressione di un disagio e di un nuovo approccio al posto di lavoro composto da meno tolleranza e maggiore ricerca della propria realizzazione lontano da una vita, anche lavorativa, che non rende felici e alla ricerca di un nuovo Senso. E di certo in tutto questo non aiuta quando rilevato dalla Fondazione Corazzin sulla percentuale di precarietà nel mondo del lavoro: circa il 9% dei contratti di lavoro instaurati per gli under 35 è a tempo indeterminato, il resto a termine o somministrato!

Ovviamente su questi temi c'è molto da fare, perché è una rivoluzione in corso nella quale talvolta mancano certezze e in altre mancano le basi, anche datoriali, per sedersi ad un tavolo a "carte scoperte" chiedendo pareri prima di offrire solo obiezioni, ma non vedo alternative prospettiche ad una realizzazione per gradi di questa riforma che va di pari passo con la grande novità dello *smart-working*, che non consiste nel lavorare da casa (telelavoro) ma nell'affidare con fiducia agli impiegati la possibilità di auto-organizzarsi il lavoro per obiettivi, con autonomia nel

rispetto però degli orari (e non dell'orario) di lavoro perché il confine tra autonomia e "schiavitù tecnologica" è sottile.

E con l'evoluzione tecnologica ci dobbiamo convivere, sfidare, competere, evolvere in un percorso che miri alla sostenibilità -che è anche il titolo non a caso di questo 3° congresso- perché, come abbiamo ben compreso, siamo nel mezzo di una transizione di modelli economici che non possono più fare a meno di considerare ogni azione come una promessa di miglioramento e tutela dell'ambiente-ecologico(la Casa in greco).

Anche tutelare il nostro ambiente e il nostro futuro ha dei costi e come bene ha definito l'ILO(la sezione dell'ONU che si occupa di Lavoro) va delineata una Giusta Transizione: un modello che ci traghetti da un prima ad un dopo senza traumi, ma anche in maniera irreversibile perché abbiamo un Pianeta solo, nonostante l'inquinante turismo spaziale dei vari Branson-Bezos .

Facciamo un esempio di cosa si intende per Giusta transizione?

Il nostro responsabile nazionale del settore Auto Uliano Ferdinando ha stimato che per effetto della sostituzione dei motori endotermici(benzina diesel) con altrettanti "motori" a batterie noi avremmo una perdita di circa 70mila posti di lavoro, che non sono altro che la stima di quanti, oggi, si occupano di produrre parti meccaniche del motore: ne abbiamo parlato ad un nostro direttivo a Belluno col Professor Zirpoli di quanto sia importante l'indotto dell'automobile anche da queste parti.

Ebbene, per questa trasformazione va studiato un modello di riqualificazione delle professionalità e prodotti per non perdere nemmeno un posto di lavoro e non intendo di non perderlo per vederlo rifiorire dell'assistenzialismo degli ammortizzatori sociali a vita come fossero un RDC, ma per vederlo fruttare nei nuovi settori del futuro: sono già realtà.

E in questa logica ritengo sia altrettanto importante rivalutare il contratto di Apprendistato in particolar modo quello di 3 Livello (di ricerca e alta formazione).

Una grande sfida ci attende e stiamo già assistendo ad una speculazione globale sulle materie prime del futuro che affossano una parte di ripresa economica al punto da rivedere la cassa integrazione da scarsità di offerta e non di domanda.

Credo che l'Europa -a cui guardiamo sempre con attenzione perché è l'aggregato politico economico e sociale imprescindibile irrinunciabile per competere alla pari con Cina USA Russia e quelli che una volta chiamavano Paesi emergenti-abbia una sfida enorme nel ricostruire in questa nuova geopolitica le catene del valore e della fornitura ma anche nel riallocare produzioni strategiche vicino a casa: si parla di 100

Miliardi di euro per avere una autonomia europea sui microchip, per fare un esempio, ma con circa due anni di sviluppo per essere competitivi!

A volte l'economia se non viene programmata per tempo ci lascia a piedi e prima che ripassi il treno giusto gli altri sono arrivati a destinazione... e per programmare serve una visione lunga sulle cose e per molto tempo questa è mancata, decisamente più in Italia che altrove.

Una politica industriale non è esistita non vorrei dire mai -perché è ingrato oltre che falso- ma sicuramente da quando abbiamo assistito alle delocalizzazioni degli ultimi anninovanta direi di sì: abbiamo perso competenze strategiche di filiera condannandoci ad una "servitù orientale" per cui anche per la parte più piccola ma vitale di un'auto e non solo, il microchip, abbiamo le linee ferme e il tutto perché nel passato l'elettronica è stata lasciata andare: pochi guadagni..che errore!

E oggi, se penso alla vicenda ACC, faccio fatica a non vederci la stessa miopia che ci portò a smembrare le filiere a mangiarci le dita dopo, sempre dopo! Ma direi che questa dura vertenza sindacale ha toccato i minimi di "sciatteria industriale" e anche politica mai visti prima da queste parti!

La fortuna che abbiamo sono i nostri delegati, le nostre RSU che riescono sempre a combattere senza far sconti a nessuno! Diamo del tu alla Politica e ai politici, non abbiamo timori reverenziali perché analizziamo le situazioni con la testa, ci mettiamo il cuore in ciò che facciamo e diciamo la verità bella o brutta che sia!

Ed è ora di fare quel passo in più verso la partecipazione dei lavoratori nelle scelte strategiche delle aziende: perchè la pandemia ha dimostrato, se ve ne fosse stato bisogno, che siamo capaci con le nostre RSU di preservare la vita produttiva delle aziende, anche se ci sono ancora imprenditori che ci convocano solo quando le cose vanno male...invece noi sappiamo cogliere il senso delle sfide quando sono sincere e in cui tutti possono vincere con la responsabilità di spingere verso risultati nelle "nostre" aziende che sono molto spesso l'eccellenza e l'orgoglio del Paese!!

Tutto questo lo sappiamo fare! !

Grazie a tutti voi per esserci sempre!

E ringrazio ciascuno: Abdoul Karim, Abele, Adriano, Ali, Andrea-2, Angelo-2, Annamaria, Antonino, Antonio-2, Barbara, Beniamio-2, Carlo Josè, Claudia, Claudio, Damiano, Daniel, Daria, Deborah, Domenico, Dragoslav, Emiliano, Ennio, Fabio-2, Fabrizio, Fausto, Flavio-2, Francesco-2, Gabriele, Gaetano, Gennaro, Giancarlo, Gianni, Gino, Giorgio, Giovanni-2, Giuliana, Giuseppe-2, Hamilton Santos, Indianara, Ivana, Jerry, Jonny, Katuscia, Ketty-2, Laura, Lek, Lisa, Lorena, Lorenzo, Luca, Luigi-3, Manolo-2, Marcello, Marco, Marina, Mario-2, Massimo, Matteo, Maurizio-3, Mauro-

3, Monica, Monique, Moreno, Nicola-2, Paolo-5, Papa Madiop, Patrizia, Pierangelo, Raffaella, Renata, Roberto, Romeo, Rosanna, Sergio, Simone, Stefania, Stefano, Thomas, Tiziano-2, Tiziano Sante e Vincenzo e anche chi non c'è più.

e ringrazio anche i miei colleghi, compagni di ventura e non sventura:

Toni, per saper sempre farti uscire un sorriso anche quando stai per mandare tutto a quel paese, con quella sua empatia che ti sorprende.... E che ha deciso che l'anno prossimo farà sorridere i pensionati! Ci mancherai!

Massimo, per la forza della ragione che spiana tutto, al quale puoi affidare il compito di spianare anche le montagne(non farlo!): lui c'è sempre per tutti e tutto!

Matteo, per la curiosità di voler sapere sempre di più e per le missioni Speciali!

Mauro, per la sua grande mansuetudine e per aver sempre una parola(anche filosofica) al momento giusto che ti lascia a bocca aperta!

Senza di Voi tutti nulla sarebbe possibile!

Grazie a tutti e buon Congresso!

W la Fim e W la Cisl!

W l'Italia e W L'Europa!