

**XI CONGRESSO
FIM CISL VENETO**

L'era dello sviluppo sostenibile

***Attori sociali
per una
economia
del futuro equa
e una giusta
transizione***

**25-26
Gennaio
2022**

Galzignano Terme Golf Resort
ingresso di via F. Petrarca, 21
Galzignano Terme (PD)
www.galzignano.it

***Relazione del Segretario Generale Nicola Panarella
a nome della Segreteria***

Porgo il benvenuto della Segreteria a tutte le delegate, i delegati, gli invitati e alle amiche e amici che oggi sono qui presenti per celebrare l'XI° Congresso della FIM del Veneto.

"L'era dello sviluppo sostenibile" è il titolo di questo congresso.

Nasce da una attenta analisi di quanto le relazioni introduttive delle FIM territoriali del Veneto hanno esaminato e valorizzato.

Le relazioni hanno avuto titoli come *"Influencer della sostenibilità"*, *"Dalla resilienza all'azione"*, *"Partecipiamo alla transizione"*, *"Il senso della rappresentanza nella società delle transizioni"*, *"Insieme forgiamo il futuro"*.

La relazione della Segreteria Regionale arriva dopo un attento lavoro sviluppato dalle Segreterie Territoriali e cerca di essere una sorta di contenitore che ne raccoglie gli spunti valorizzandone i contenuti.

Compito non facile dal momento che tutte e cinque le relazioni sono entrate a fondo nei temi e li hanno abbondantemente analizzati.

Sarebbe superfluo riprendere ogni singola considerazione, con il rischio di ripetersi; quindi, il tentativo di questa relazione sarà valorizzare i concetti a noi più cari, provando a proiettare lo sguardo al futuro del nostro impegno sindacale.

Nelle citate relazioni si ritrova spesso il senso di partecipazione, di rappresentanza del lavoro, ma anche di una economia più attenta allo sviluppo sostenibile.

Siamo alla ricerca di un futuro sostenibile o di un sostenibile futuro?

Una cosa è certa, siamo alla ricerca di una strada che ci porti a riscoprire il nostro ruolo in una società completamente diversa che si rinnova con la velocità di un klik!

Una sorta di *Influencer della sostenibilità* col pallino della transizione e con licenza d'agire.

Ma è veramente ciò che vogliamo rappresentare e ciò che ci chiede chi rappresentiamo?

Pandemia

L'impatto dirompente della pandemia sull'economia mondiale ha messo in evidenza la fragilità del sistema sanitario ma anche di quello economico. Una economia lanciata a forte velocità verso il "tutto campo", la globalizzazione dei trasporti e del lavoro per ottenere il massimo risultato a qualunque costo in qualunque parte del mondo.

E' bastato un virus, una particella con un diametro 600 volte più piccolo di quello di un capello, a mettere in ginocchio il mondo e l'economia mondiale, facendo risaltare

le criticità e le debolezze di un sistema imperniato sul sentimento di sfruttamento indiscriminato di natura e umanità.

Ciò ci ha costretti a ragionare da una prospettiva diversa. Ci ha indotto a realizzare che il ruolo del sindacato poteva essere partecipativo anche in simili circostanze e con successo!

Non ripeto le fasi in cui l'evidente volontà di contribuire alla sconfitta di un nemico comune, ci ha spinti verso il superamento di meccanismi che vedeva il sindacato rappresentare sempre ed in ogni condizione tutte le volontà, spesso discordanti, a scapito del bene collettivo.

Abbiamo capito, più che scoperto, che alcuni tabù del passato possono essere superati. L'accettazione da parte delle aziende, ma anche dei lavoratori, che lo smart-working può essere possibile, è stata una delle poche cose positive che la pandemia (e la necessità) ci ha consegnato.

Questo è la dimostrazione che nelle necessità è possibile trovare soluzioni inaspettate! Ma perché attendere la necessità?!

Finalmente abbiamo sdoganato il fatto che è moralmente corretto rappresentare ciò che riteniamo giusto per affrontare le crisi, anche a scapito di dover essere impopolari verso alcune fasce di popolazione. La posizione di tutta la CISL sull'obbligo vaccinale ne è una chiara conferma.

Economia Futura

L'economia del futuro avrà sviluppi che oggi ancora non possiamo valutare appieno, ma nel breve tempo alcuni allarmi già ci sono.

Nelle imprese italiane, entro il 2023, saranno ricercati circa 600.000 lavoratori (800.000 entro il 2025) con Competenze Green per cogliere al meglio le opportunità offerte dall'economia circolare.

Al contrario ci saranno lavoratori che non avranno le competenze per affrontare la transizione digitale e le nuove richieste di professionalità legata alla transizione produttiva. Ciò si traduce in un evidente problema sociale.

Da tempo diciamo che la transizione deve essere sostenibile, per evitare l'insostenibilità sociale.

Il lavoro realizzato con il prof. Gubitta dell'Università di Padova, coinvolgendo importanti aziende venete, ha evidenziato il tema della giusta transizione.

La transizione o sarà giusta o creerà altre differenze sociali senza raggiungere il risultato atteso. Tutti dobbiamo averne coscienza e contribuire ciascuno con le proprie forze. Per questo nel nostro report finale "Per una giusta transizione"

abbiamo analizzato quale sia la formazione da proporre ai lavoratori perché l'inevitabile transizione all'interno delle aziende sia partecipata e non subita, in modo da essere sostenibile. Il lavoro fatto porta ad una attenta analisi in cui il dialogo sociale è possibile e, anzi, diventa necessario in fasi come queste.

Pertanto è giusto chiedersi se l'evoluzione tecnologica debba passare per azioni di economia internazionale che tendano a concentrare il potere industriale solo su alcune aree oppure se il dialogo sociale possa essere un'esperienza totalizzante in modo che anche le potenze industriali possano concordare azioni comuni.

La corsa all'approvvigionamento di materie prime messe in atto in questi ultimi anni dalla Cina ha sicuramente portato quel paese a poter gestire il mercato internazionale, dimostrando tra l'altro la poca lungimiranza dell'unione Europea. Ma quest'azione, che ha avuto come conseguenza il blocco delle forniture mettendo in difficoltà l'economia mondiale, in una visione a lungo termine che ripercussioni avrà?

Molti paesi stanno decidendo di riportare nei loro confini le produzioni decentrate negli anni, come elemento di autodifesa. Un aperto dialogo sull'economia internazionale, forse avrebbe potuto evitarlo.

La tendenza potrebbe essere quella di un back reshoring più accentuato, che potrebbe riportare anche in Italia produzioni, lavoro e competenze perdute.

Tutto questo non esclude il sindacato dall'esserne parte. Anzi, dovremo cambiare l'azione sindacale di tutti i giorni, modificando il nostro agire e le nostre priorità. Dobbiamo premere maggiormente sulle istituzioni perché si introducano tutte le azioni e le risorse necessarie per affrontare il futuro del lavoro senza gravi ripercussioni sulla società.

Rappresentare

Uscire dalla concezione che tutto deve essere ricondotto a settori di lavoro a sé stanti, può aiutarci a scegliere il giusto approccio per affrontare temi come rappresentare i Giovani e gli Over 55 e come possano essere superate la disuguaglianza di genere e la parità occupazionale e retributiva. Si deve uscire da vecchi schemi che vedevano la differenza di età, di sesso o di etnia come una malattia da curare. Si deve entrare in una cultura in cui tutti possono contribuire allo stesso modo con le loro prerogative ed attitudini.

Non basta parlarne e parare i colpi del momento, dobbiamo agire, *dalla resilienza all'azione*, senza particolari alchimie; le linee sono chiare e ribadite con coscienza da più parti, si devono solo mettere in pratica.

L'esperienza del dialogo sociale e della contrattazione aziendale può essere da traino per implementare in modo incisivo una nuova cultura nel mondo del lavoro. Le

discriminazioni, tutte, sono un problema prima ancora culturale, quello della disuguaglianza di genere lo è ancor di più. Imporre una cultura che porti tra le priorità di contrattazione la vera parità di genere è semplice da dire, ma più difficile da mettere in pratica. Non è più sufficiente puntare solo sulle quote rosa, è necessario investire sulla cultura nei posti di lavoro che tenda ad una rinnovata solidarietà tra lavoratrici e lavoratori.

Forgiare il futuro è dare una forte spinta ad una cultura di impegno sociale tra lavoratori e tra lavoratori e aziende, senza mai fare un passo indietro, evidenziandosi nelle scelte e lasciando indietro chi non ci sta.

Decidere chi vogliamo rappresentare vuol dire decidere le nostre nuove priorità.

Una di queste è tutelare maggiormente chi ne ha più bisogno.

Partecipiamo alla transizione ma non solo quella economica. È nostro dovere partecipare alle transizioni lavorative abbandonando schemi obsoleti, in cui il sindacato tutela solo le aree con economia più forte, nelle aziende più disponibili e i lavoratori con maggior cultura sindacale. Riuscire a rappresentare e sostenere i lavoratori più fragili, che necessitano di sostegno nei momenti di maggiore difficoltà, è una sfida a cui non possiamo sottrarci.

Lavoro

Lo abbiamo detto in tanti, e spesso lo sentiamo dire, il lavoro non può mancare, il lavoro è al centro della società, di qualsiasi società. Non solo per una questione economica, ma anche per la dignità della persona e di chi gli sta intorno. Gravi sono le ripercussioni all'interno di una famiglia quando viene a mancare il sostentamento economico e l'autostima delle persone. E allora diventano fondamentali alcune nostre proposte, che non si limitano a richiamare il diritto al lavoro, ma danno indicazioni chiare di come il lavoro possa essere salvaguardato. Non bastano le rivendicazioni, ci vuole una nuova cultura ed una nuova educazione, rivolta ai lavoratori, agli imprenditori e alla politica.

L'insicurezza sanitaria generata in questi ultimi due anni si è associata all'insicurezza economica che da tempo ha limitato le nostre capacità produttive.

Un mix pericoloso che ha portato a frequenti fenomeni di contestazione ed anche a forte incapacità di affrontare il quotidiano da parte di molte persone. Il lavoro diventa ancor più fondamentale per la tenuta sociale del paese e concentrare tutte le nostre forze sul contrasto al lavoro povero e allo sfruttamento deve essere sempre più centrale nei nostri impegni.

In questo ci è di supporto Papa Francesco quando ci incita a un nuovo "Umanesimo del Lavoro"

Dice il Papa: *"Dobbiamo formare, educare ad un nuovo umanesimo del lavoro, dove l'uomo, e non il profitto, sia al centro; dove l'economia serve l'uomo e non si serve dell'uomo."*

*Il lavoro non è soltanto una vocazione della singola persona, ma è l'opportunità di entrare in relazione con gli altri...."*¹

Un'occasione straordinaria per poter generare una possibile educazione al lavoro giusto è stata la possibilità di entrare nelle scuole nell'ambito del Progetto di "Alternanza scuola lavoro"²; una norma che ci ha permesso di poter parlare agli studenti di sindacato, di libertà e di lavoro, affiancandoci agli insegnanti durante le lezioni programmate.

Peccato che i successivi governi non l'abbiano valutato altrettanto positivamente, chiamandolo PCTO³, togliendo la parola lavoro e riducendone sensibilmente le ore previste, eliminando di fatto ogni possibilità per noi di continuare con le nostre relazioni.

Averci tolto questa possibilità, ha annullato l'occasione per gli studenti di confrontarsi con una delle forze più rappresentative e radicate sul territorio nazionale e nel mondo del lavoro. Forse è stata un'azione voluta.

Ma il danno è stato per il sindacato o per le future generazioni del lavoro?!

Competenze

Le competenze sono sempre più centrali nel lavoro ed in particolare in quello metalmeccanico. I lavoratori hanno esigenze di aggiornamento continuo che oggi le aziende ricercano, ma che non sempre sono disposte a dare.

Ci preoccupano le dichiarazioni di molti imprenditori alla ricerca di personale, ma se è vero che il tasso di occupazione in Italia è tra i più bassi d'Europa, analizzare e mettere insieme i due dati diventa il trampolino di lancio per affrontare il tema dell'aggiornamento delle competenze.

Evitare la discussione e, peggio, cercare di ricondurla alla decisione di una sola parte del mondo del lavoro, sarà deleterio per gli equilibri delle politiche del lavoro.

Competenze non vuol dire però solo formazione. L'avanzare sempre più repentino dei meccanismi di automazione rende la "ricetta" più istruzione meno rischio di disoccupazione meno efficace. Istruzione e formazione infatti sono importanti, ma *"non proteggono necessariamente contro il rischio di sostituzione dei lavoratori da parte delle macchine, dato che i progressi tecnologici come il machine learning e*

¹ Incontro con i membri del Movimento Cristiano Lavoratori. Città del Vaticano 16 gennaio 2016.

² L.107/2015

³ Percorso per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento - DM 774/2019

l'intelligenza artificiale consentono di rimpiazzare anche lavoratori molto qualificati che svolgono funzioni non di routine" 4.

Le capacità creative, l'attitudine al problem solving, le capacità sociali e relazionali sono oggi tra i temi più interessanti per valorizzare le competenze. La chiave potrebbe essere non tanto quella di puntare su determinate *hard skill*, quanto essere in grado di stare al passo con i cambiamenti tecnologici grazie al *life-long learning* e alla capacità di sapersi orientare verso un lavoro meno automatizzabile.

Ma chi dovrebbe valutare le competenze? E come il mondo del lavoro può proporsi per quelle che sono le effettive abilità di ciascuno?

Se si riuscisse ad avere un sistema univoco e universale per misurare le competenze, non ci sarebbero più dubbi rispetto l'incrocio tra domanda e offerta, il lavoro da fare è lungo ma fondamentale; l'interesse è di tutti e noi possiamo esserne protagonisti.

Welfare

La vita professionale di ognuno di noi si evolve sempre più velocemente e la necessità di progredire verso nuove aspirazioni fa del lavoro moderno una sorta di continuo banco di prova. Nelle generazioni più giovani è un dato di fatto! Spesso vediamo giovani lavoratori che cambiano attività o rifiutano proposte lavorative perché non corrispondenti alle loro esigenze di flessibilità e alle aspettative di crescita. Ma se questo ormai è organico per i più giovani, è molto più complicato da affrontare per le generazioni più anziane, che nella loro storia hanno consapevolmente scelto la continuità e la retribuzione come elementi di valutazione per il loro avvenire lavorativo.

Lo spazio per generare flessibilità lavorativa c'è. La staffetta generazionale non è un'utopia o un concetto poco praticabile. E', invece, la giusta proposta per creare libere e consapevoli scelte sul proprio futuro.

Da qui l'esigenza di una richiesta forte della modifica per l'accesso alla pensione e della previdenza complementare. Quest'ultima una delle migliori intuizioni che la CISL e le sue federazioni hanno avuto.

Il dibattito sulla previdenza integrativa non può solo concentrarsi su obbligatorietà o meno, ma deve per prima cosa sancire una scelta universale. Ancora troppe categorie di lavoratori ne sono escluse ed alcuni contratti nazionali, pur prevedendola, non ne danno effettiva possibilità di utilizzo. La strada è segnata e non può esserci altra soluzione, dobbiamo fermamente contrastare chi sminuisce questa ed altre forme di welfare e gioisce nel caso si riscontrino delle difficoltà. Come è

⁴ "Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l'Italia" pubblicato sul numero di dicembre 2021 della rivista "Stato e Mercato"

successo con Metasalute, quando la FIM l'ha proposto. A quelle persone diciamo che se proprio non gli va a genio, facciano a meno di utilizzarla. Ma come abbiamo spesso constatato, prima criticano e poi sono i primi a chiedere informazioni per l'utilizzo.

Occorre ripensare al sistema di welfare territoriale alla luce delle novità introdotte anche dal PNRR, che prevedono investimenti mirati alla coprogettazione e realizzazione di progetti destinati a favorire il contrasto alle diverse forme di povertà sociale, insieme a tutti gli attori presenti a tale scopo nel territorio: Comuni, Ulss ed enti del Terzo Settore.

In quest'ambito crediamo che le FIM territoriali possano essere promotrici nelle aziende di settore con una proposta che metta a disposizione spazi, conoscenze e disponibilità economiche, per rafforzare sul territorio azioni di welfare di comunità importanti per i dipendenti e per il territorio.

Azione

Partecipazione è sinonimo di responsabilità di tutti gli attori in campo, come la partecipazione dei lavoratori alle scelte organizzative e strategiche delle aziende. Più presto lo si accetterà tanto prima inizierà una evoluzione inevitabile.

Con il Contratto Nazionale rinnovato quasi un anno fa la FIM ha voluto dare un forte segnale di partecipazione, innovazione e capacità. Il nuovo inquadramento ci consegna la possibilità di essere protagonisti nelle aziende, ma allo stesso tempo vi è il pericolo di gettare all'aria il lavoro svolto se non eserciteremo con costanza il nostro ruolo. Le scelte di valutazione economica sulle retribuzioni, inoltre, ci confermano che nella partecipazione sui temi e nella contrattazione sulle necessità, si possono trovare soluzioni non estemporanee, ma innovative e di visione a lungo termine.

La nostra capacità di essere interlocutori affidabili e responsabili deve essere al centro dei dibattiti nazionali, regionali e territoriali. Ogni controparte deve avere la consapevolezza di confrontarsi con sindacalisti che non regalano nulla se non la corretta e comune soluzione dei problemi. Affrontando anche le tematiche più ostili.

Questo conferma ancor più che la convinzione della FIM di valorizzare in egual modo sia la contrattazione nazionale che quella decentrata, è stata la scelta giusta.

Ora dobbiamo proseguire, anzi, forzare la strada della rappresentanza.

Senza regole forti tra aziende e sindacato, non potremo mai raggiungere la certezza matematica di chi è rappresentativo e chi no! Ci vuole maggior impegno ed un accordo più forte che costringa tutte le aziende a dichiarare gli effettivi iscritti al sindacato ed un maggior impegno degli ispettorati territoriali ad analizzare il valore delle rappresentanze nelle aziende.

Senza questo non riusciremo mai ad eliminare la contrattazione pirata e le rappresentanze di comodo, per tutelare e dare nuova contrattazione anche a quelle forme di lavoro fino ad oggi non raggiunte e non tutelate, in particolare in un'epoca in cui dobbiamo dare un senso diverso per una *rappresentanza nella società delle transizioni*.

Non è più sufficiente l'impegno di analisi che ogni anno approfondono tutti i territori sindacali.

Crisi

Le crisi aziendali presenti oggi sui tavoli regionali e nazionali, dimostrano la necessità di nuove regole stringenti sulla responsabilità di impresa e sul valore territoriale che queste devono avere. La politica non si può più esimere da varare norme maggiormente protettive per il tessuto lavorativo.

Su questo è giusto premere per norme che chiedano conto a chi sfrutta il lavoro e poi scappa, a chi, come in Speedline e ACC, pensa di poter togliere il "disturbo" soltanto annunciandolo.

Le aziende ci dicano chiaramente dove sta il problema e siano disposte a risolverlo insieme. Nella FIM troveranno il corretto interlocutore!

PNRR

Il nostro Paese dovrà riuscire a centrare gli obiettivi fissati dal PNRR. Questo ci consentirà di avere una nazione più moderna ed aggiornata, con migliori tecnologie, migliori infrastrutture e possibilità di sviluppo aumentate.

Il debito prodotto sarà un ulteriore sacrificio per le generazioni future, che si aggiunge all'attuale alto debito pubblico, ma è interesse di tutti che quegli obiettivi siano raggiunti.

Dobbiamo premere perché le risorse necessarie vengano destinate al lavoro e alla crescita del Paese, ma anche che ci sia una riforma fiscale importante che non renda vano l'investimento e non moltiplichi all'infinito il debito.

In molti Consigli Generali Territoriali è stata analizzata la mole del problema, ed abbiamo capito quanti interessi potrebbero far fallire il piano. Non possiamo permetterlo! La posta in gioco è troppo importante!

Nel Consiglio Generale della FIM Veneto del 7 luglio 2021 abbiamo discusso con importanti responsabili del settore di programmazione della Regione Veneto, come le risorse del PNRR potevano esser meglio raggiunte ed utilizzate nella nostra regione. Ne è nata la consapevolezza che gli obiettivi regionali possono essere raggiunti

soltanto se vi è un pieno coinvolgimento delle Organizzazioni di Rappresentanza ed il logico riferimento non può che essere l'USR.

Organizzazione

Abbiamo un bagaglio culturale e un potenziale umano impressionante. Le centinaia di delegati presenti nelle aziende sono la forza del nostro essere e fare sindacato.

La concentrazione di forze su spazi di competenza sempre più ampi e la necessità di non convogliare le risorse economiche unicamente sui tempi pieno, ha portato all'indispensabile fabbisogno di delegati preparati e innamorati del fare sindacato. Questo ci costringe, per fortuna, a concentrare sempre più risorse sulla formazione e sulla valorizzazione di figure con alto senso di appartenenza, senza alcun preconcetto di schieramento e soprattutto di genere!!

Il nostro lavoro diventa sempre più fondamentale per generare qualità espressa. Ogni dirigente, operatore o delegato deve avere gli strumenti adatti per utilizzare i dati organizzativi e la loro valutazione, in modo da rendere più proficua la propria attività. Proficua in termini di impegno sul territorio e di maggior penetrazione, ma anche di miglior razionalizzazione dei tempi di spostamento e di presenza.

Occorre essere presenti sul territorio in ogni momento. Il territorio ha sete di presenza sindacale. Lo dimostrano le affluenze nelle nostre sedi, le richieste di maggior presenza da parte dei lavoratori e dei nostri iscritti. Le chiusure imposte dai periodi di lockdown hanno creato forte disorientamento tra cittadini e lavoratori, che si sono trovati nell'impossibilità di accedere alle nostre sedi liberamente.

FIOM e UILM

La presenza sui territori e nelle aziende risente anche dei rapporti con le altre organizzazioni sindacali. Spesso vi è più concorrenza che costruttivo coordinamento. Troppe volte si vedono gare al ribasso per fare qualche iscritto in più!

Con FIOM e UILM abbiamo avuto negli anni andamenti altalenanti. Sempre più nel tempo si è andato affermando che l'unità organica non è, almeno in quest'epoca, possibile e che invece l'unità di intenti molto spesso dipende dal fine che si ha!

Crediamo, però, che il rispetto per le idee, le volontà e la professionalità debba costituire una unità morale da cui non si può prescindere. Dove questi valori sono presenti e la convivenza costruttiva è praticata, i risultati per i lavoratori e per il sindacato sono evidenti, nel caso contrario sono inevitabili gli scontri e l'inefficacia operativa.

Confederalità

Il rapporto con la Confederazione, le altre categorie e con i servizi può essere propedeutico alla piena risposta alle esigenze dei lavoratori e dei nostri iscritti.

L'accordo nazionale con la Felsa va in questa direzione. Grazie ad una sinergia tra categorie possiamo raggiungere lavoratori con diverse situazioni e tutele. Un esempio per il futuro del sindacato da mettere in pratica in modo sempre più proficuo.

Basti pensare a tutte quelle situazioni in cui sotto lo stesso tetto operano lavoratori appartenenti a categorie diverse. Riuscire ad essere presenti sempre e comunque al di là dell'ambito categoriale è una ottima sfida.

La Cisl Regionale è fonte di partecipazione forte da parte di tutte le categorie. La volontà comune è quella di rendere la struttura Regionale più operativa e più organica con i territori.

Su proposta della Segreteria dell'USR è stato sviluppato il progetto *"IT'S in Veneto – Un pensiero strategico per la rappresentanza"*, che ha visto un gruppo di giovani di tutte le province confrontarsi sulla realtà sindacale e fare proposte per il futuro della nostra organizzazione, immaginando traguardi innovativi. Questo progetto ci ha costretti ad un confronto con modalità diverse, guardando al futuro e mettendoci in discussione, anche in relazione a chi rappresentiamo e in particolare ai nostri associati.

Gli iscritti ci riconoscono i valori, la passione e la competenza, ma ci chiedono presenza e modalità privilegiate per valorizzare il loro stato di associati. Il tema si ripropone periodicamente e rispetto alle loro istanze molti passi avanti sono stati fatti. Ma la distanza esiste ancora, ed è dettata da una aspettativa diversa tra domanda e offerta.

Non si può sminuire questa richiesta adducendo motivazioni come l'erga omnes a tutti i costi o problemi di carattere economico; non è giusto nei loro confronti.

Oggi i lavoratori considerano il sindacato come un punto di riferimento per la soluzione dei singoli problemi. Questo pensiero, che non è molto cambiato nel tempo, si rafforza maggiormente nella nostra era perché la volontà predominante è la soluzione del problema che fa capo all'IO!

Ci si rifugia sempre più nel populismo e nel qualunquismo, per quella sorta di comoda azione che porta ad allontanarsi dalle responsabilità (o almeno così si crede) e questo rifugiarsi condiziona il modo di vedere la collettività da parte di molte

persone. Da qui l'esigenza di chiedere supporto per ogni proprio problema, richiesta che non ammette rifiuto, anzi, diventa un diritto.

Così nasce il diritto a tutto ciò che riguarda il singolo e la propria non responsabilità in ogni cosa.

E' sempre colpa di qualcun altro.

Anche in questo caso Papa Francesco è quanto mai perentorio quando dice: *"Lamentarsi e incolpare gli altri non è cristiano, facciamo piuttosto un serio esame di coscienza e proviamo ad accusare noi stessi, ci farà bene!"*.

All'interno di questo vortice la nostra azione deve essere chiara! La nostra responsabilità è verso la collettività, tutelando il singolo ma nell'interesse collettivo! Chi ritiene di volerci appoggiare in questo è benvenuto e non avrà problemi ad apprezzare la nostra azione.

Per questo bene abbiamo fatto ad essere chiari su vaccino e pandemia e bene facciamo tutte le volte che diamo opinioni e facciamo scelte chiare! Senza paura di scontentare qualcuno, ma con l'impegno di tutelare la società e provare a renderla migliore.

FIM Veneto

La FIM del Veneto nel quadriennio 2017/2020 ha avuto una media di 28.073 iscritti e sui 5 territori si avvale oggi di 31 operatori politici e 9 tecnici.

L'ultimo dato sulle RSU relativo al triennio 2019/2021 ci vede in lotta con la FIOM per la prima posizione, con una differenza di pochi punti percentuali.⁵

Il Percorso Congressuale è stato pieno di soddisfazioni. Abbiamo partecipato tutti ai congressi di tutti! La condivisione dei momenti importanti di questi ultimi 3 mesi ci ha permesso di conoscerci meglio ed apprezzare le caratteristiche dominanti di ogni territorio. Vorrei complimentarmi con i Segretari Generali, le Segreterie e gli Operatori per l'ottima riuscita dei Congressi Territoriali.

Da tempo abbiamo fatto la scelta di avere in struttura regionale una segreteria "snella", con i due componenti di segreteria non a carico e grazie a questo abbiamo potuto mettere a completa disposizione dei territori 230.000 € dal 2017 al 2021.⁶

⁵ CCNL Federmeccanica: FIOM 44,95% – FIM 42,16% – UILM 11,68%

Abbiamo investito molto in questi anni sulla formazione, con il supporto di Cristiana Pauletti e molti amici che periodicamente ci assistono in questo importante compito.

Avere dirigenti sindacali e lavoratori nelle aziende preparati anche culturalmente, ci porta ad affrontare le discussioni, anche le più accese, su un livello di qualità superiore. Più alta è la qualità del confronto maggiore sarà il risultato ottenuto.

In una visione di regione integrata la formazione è uno dei fini fondamentali che FIM Veneto si è assunta insieme alla mobilità fra territori e la relativa politica dei quadri, al sostegno fattivo sui temi della privacy, alla rappresentanza, alle attività sull'artigianato con un contratto regionale fra i pochi realizzati in Italia.

Altri progetti ci vedono impegnati per mettere a disposizione una mappatura completa di tutto il territorio regionale e, in sinergia con le altre categorie dell'industria, una formazione intercategoriale per gli operatori e le RSU.

Dopo anni di forti discussioni interne sulle scelte organizzative e politiche, abbiamo raggiunto con maturità e responsabilità un equilibrio che ci porta ancora a discutere molto, ma con toni e finalità diverse dal passato. Di questo dobbiamo rendere merito a tutti i componenti della segreteria e dell'esecutivo regionale che si sono succeduti in questi anni.

L'era

Dunque, è o non è *l'era dello sviluppo sostenibile*?

Dall'analisi sin qui fatta ci arriva chiaro che essere *"attori sociali per una economia del futuro equa e una giusta transizione"*, non riguarda soltanto l'aspetto ecologico.

Lo sviluppo è sostenibile quando diventa parte del vivere sociale. Quando quello sviluppo è sì necessario ma non calpesta i diritti e la convivenza delle persone. Può essere sostenibile solo se la partecipazione è piena e senza interessi di parte.

Noi faremo il nostro dovere a partire dalle cose più banali. Abbiamo infatti deciso di non stampare ciò che si può avere comodamente in un file, compreso questa relazione.

Pertanto, l'era dello sviluppo sostenibile dipende soltanto da noi!

6 Dal dato sono escluse le ripartizioni per l'Artigianato.

Ringrazio tutte le amiche e gli amici che ci hanno dato una mano in questi giorni.

Ringrazio per il loro aiuto in ogni momento e per la loro professionalità Adriano e Toni della Segreteria.

Ringrazio Cristina e Cristiana per la loro passione e per il senso di responsabilità che ci mettono nel loro lavoro.

Ringrazio i Segretari e gli Operatori dei territori, per il loro costante e serio impegno.

Ringrazio tutti i dirigenti e le RSU della FIM del Veneto per essere i rappresentanti sul campo delle nostre idee.

Ringrazio tutti i presenti e i partecipanti a questo XI° Congresso della FIM Veneto per essere presenti e condividere con noi questo importante momento.

Vi auguro un buon proseguimento, un buon lavoro e un caloroso augurio per un'era migliore!