

# **Impegnarsi perché si avveri**

Egidio Dal Cortivo Sindacalista

Gentili Ospiti, care delegate e cari delegati,  
Vi do a nome mio, della segreteria e della squadra Femca il benvenuto al 6° Congresso Femca Cisl Vicenza, per me il primo Congresso come Segretario uscente di questa importante categoria che rappresenta le tante lavoratrici ed i tanti lavoratori, impegnati quotidianamente nelle aziende del territorio, che con impegno e militanza diffondono i valori della Cisl dentro e fuori le aziende.

Solitamente i ringraziamenti si fanno alla fine, ma in questi travagliati e complicati tempi, oggi, ribaltando un pò la forma, voglio ringraziarvi fin da subito perché, con il vostro impegno quotidiano, nel vostro piccolo, contribuite perché questo Paese non arretri dal punto di vista sociale e del lavoro, testimoniando quanto la persona ed il lavoro siano centrali per il rilancio del Paese.

Viviamo, come dicevo, in tempi complessi, guardando indietro al precedente Congresso, sembra sia passata un' eternità, in modo particolare dall'inizio di questa orribile pandemia che ha messo a dura prova tutti noi, non solo sul piano lavorativo, ma anche personale, familiare e sociale.

Da uno studio dell'ospedale Fatebenefratelli: "la parola d'ordine di quest'emergenza è stata **isolamento**: le conseguenze di un prolungato distanziamento sono significativamente **forti** e **devastanti**. Il virus ci ha insegnato a guardare ogni persona con **diffidenza**, come possibile portatore di infezione e malattia e ha insidiato in tutti noi l'**inganno**, il **sospetto**, il **timore** in modo subdolo e profondo: ha introdotto nella nostra società l'idea che l'altro possa portare qualcosa di cattivo e dannoso, anche se involontariamente.

Ogni lockdown ci ha resi più diffidenti: abbiamo imparato **in modo disfunzionale** ad isolarci, a stare in casa, in uno spazio che erroneamente crediamo l'unico sicuro e protetto. Guardiamo sempre più spesso le possibilità di contatto con gli altri con maggior timore e questo lascerà inevitabilmente un **segno indelebile sull'intera comunità**, e più nel dettaglio, sui rapporti sociali.

La **solitudine**, la **paura** che nulla torni più come prima, l'**angoscia** di perdere una sicurezza economica, il **timore** di vedere i nostri cari per un possibile rischio di contagio: è il dramma che ognuno di noi ha vissuto e continua a vivere a causa della pandemia e che ha creato una **condizione di fatica, stress psicologico continuo**, in cui è forte una **destabilizzazione** e un **crollo delle certezze**."

È quindi evidente che oggi più che mai, per combattere problemi di questa natura, anche il ruolo sociale del sindacato dentro e fuori le aziende diventa centrale e quanto mai necessario.

È compito del sindacato, con l'impegno costante e quotidiano, ri-costruire fiducia e creare le basi per un rilancio sociale ed economico del Paese. È il tempo della speranza, come lo è stato nel dopoguerra, perché anche se non sembra è come se avessimo attraversato una guerra e vado a spiegarvi i motivi di questa mia affermazione che immagino sia forte.

## Il cigno nero

Ho recentemente letto un saggio di Alberto Berrini economista che collabora con la Segreteria della Cisl Nazionale. Ho voluto riprendere alcuni passi del testo e metterli insieme ad alcune riflessioni per fare lo sforzo di guardarci un attimo indietro e capire cosa abbiamo e stiamo ancora attraversando, perché temo che non abbiamo avuto ancora oggi la capacità di “razionalizzare” questa pandemia.

Viviamo un pianeta che, soprattutto grazie alla tecnologia, ha annullato ogni distanza ed è diventato un grande campo da gioco in grado di offrire opportunità straordinarie per le imprese e per i consumatori. Ma un mondo, per citare Friedman “piatto”, dove cioè capitali, merci e uomini si muovono liberamente, è molto vulnerabile a ogni sorta di crisi (politico-sociale, economica e naturale e aggiungeremo oggi sanitaria), che da locale diventa inevitabilmente globale.

Quindi, in un mondo piatto, ossia percorso da infinite relazioni, aumentano considerevolmente gli eventi con basso grado di probabilità ma con grande impatto. È ciò che nel suo saggio del 2009 Nassim Taleb definisce “*il cigno nero*”<sup>1</sup> un evento isolato e inaspettato che ha un impatto enorme, ma soprattutto che gli uomini e le società razionalizzano solo dopo il suo accadimento. Per definizione tali eventi non sono prevedibili.

Eventi che inevitabilmente portano ad una **crisi**.

La pandemia, che ancora oggi stiamo affrontando, inizia come crisi sanitaria; questo è ineluttabile, ma al contempo, e lo abbiamo visto, ha indotto una crisi economica. La pandemia ha comportato quindi inizialmente, un primo effetto “diretto” sul sistema sanitario, con le difficoltà delle strutture sanitarie a fare fronte a tale evento. Ma ha anche provocato contestualmente un impatto da punto di vista economico con gli effetti “indiretti” che essa ha avuto sul funzionamento dei sistemi economici, a causa soprattutto dalle misure volte al contenimento del contagio (lockdown) creando una tempesta perfetta con una crisi della domanda e della offerta.

La pandemia, proprio come un attentato terroristico, nello sforzo di trovare una analogia, è uno shock esterno al sistema economico finanziario che genera grande incertezza sugli effetti possibili sul sistema stesso. Con una ulteriore aggravante: l’assoluta imperscrutabilità sulla durata della crisi, variabile sicuramente rilevante per valutare le dimensioni degli effetti economici.

Attraversiamo quindi una sorta di disastro naturale mai visto prima, almeno da quando i sistemi economici hanno raggiunto un certo grado di sviluppo (è per questo motivo che l’analogia con la “spagnola” del 1918 non regge, siamo in epoche e contesti economici/sociali diversi). Una crisi sanitaria di questa ampiezza ci porta a trovare analogie con una economia di guerra. Si tratta di misurare i danni

---

<sup>1</sup> (N. Taleb, *Il cigno nero. Come l'improbabile governa la nostra vita*)

e poi ricostruire come in una economia di guerra. Ma per ora la guerra non è ancora finita.

## **Next Generation Eu - PNRR**

Abbiamo visto come negli ultimi dieci anni il mondo è stato sconvolto da quattro eventi critici inattesi: la crisi finanziaria del 2008-2011 a partire dal *default* dei prestiti *subprime* americani; il ripiegamento di stampo protezionista rispetto alla globalizzazione dei mercati di beni e servizi, in particolare dopo l'elezione di Donald Trump nel 2016; la difficoltà di gestire gli impatti delle tecnologie digitali, tanto sul versante degli effetti sui posti di lavoro quanto su quello geo-politico; una pandemia di dimensioni e pericolosità del tutto imprevedute, diffusasi in ogni parte del mondo.

Questi eventi, dopo tanto tempo, hanno messo in discussione la primazia del mercato come unico regolatore delle società contemporanee. Non a caso ritorna prepotente sulla scena l'autorità statale, ovvero le istituzioni, gli attori pubblici, la politica, con il necessario corollario dell'intervento pubblico nell'economia e nella società.

Appare evidente che il mercato è inadatto ad affrontare questi scenari, che necessitano di meccanismi molto più direttivi e "riequilibratori" rispetto a quelli espressi da attori indipendenti e non coordinati, tipici dello scambio concorrenziale.

Che si tratti di regolare i mercati finanziari, di riorganizzare gli scambi internazionali, di gestire/controllare alcune dimensioni delle tecnologie digitali, oppure di limitare la diffusione di una pandemia con misure straordinarie di sanità pubblica, abbiamo a che fare con eventi globali impossibili da risolvere attraverso le sole forze di mercato.

Il Recovery Fund della Commissione UE rappresenta una rottura, un vero cambio di paradigma, rispetto a quanto predisposto in termini di politica economica per affrontare le precedenti crisi economiche. Innanzitutto per la quantità di risorse rese disponibili. L'iniziativa Next Generation Eu, infatti, potrà contare su 750 miliardi tra aiuti a fondo perduto (500) e prestiti (250). Ma soprattutto perché è il primo passo verso una nuova governance di politica economica europea fondata sulla solidarietà finanziaria.

I trasferimenti del Recovery Fund sono condizionati da un lato all'attuazione di riforme, dall'altro dalla presentazione e verifica di attuazione di piani di investimento conformi alle raccomandazioni già da tempo indicate dalla Commissione Europea. Il denaro deve dunque non solo servire al rilancio della congiuntura ma anche alla modernizzazione e quindi competitività futura dell'economia europea.

Siamo di fronte al più grande e straordinario piano dal dopoguerra che impegna i Paesi, e l'Italia è fra i maggiori beneficiari, a costruire la società europea del futuro.

La declinazione italiana del Recovery Found Europeo, il **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)**: un l'intreccio simbiotico fra un ambizioso pacchetto di riforme e gli effetti combinati di una forte spinta a digitalizzazione e di una nuova domanda "verde" che potrebbe avere effetti trainanti e di investimenti infrastrutturali pubblici. Al traguardo, del 2026 il documento prefigura un'Italia modernizzata, più inclusiva e rimodellata in base alle raccomandazioni della Commissione europea; un'Italia che si lasci alle spalle inefficienze normative e burocratiche.

Il Piano costituisce lo strumento fondamentale per ridisegnare un Paese più giusto ed equo, per ridurre le disuguaglianze, per la ripresa della crescita e dello sviluppo, per aumentare l'occupazione – in particolare giovanile e femminile – e per ridurre i divari territoriali ed infrastrutturali, affrontando le trasformazioni della digitalizzazione e della riconversione *green*.

L'ambizioso pacchetto di innovazioni vede innanzitutto una sfida inedita nella riforma della Pubblica Amministrazione e quindi del lavoro pubblico, e tocca poi da vicino anche le condizioni di lavoro private, includendo nella produttività dei fattori temi come il decentramento negli appalti, i limiti del ribasso, la concorrenza fra tipologie contrattuali, le liberalizzazioni nei servizi di pubblico interesse.

Sul difficile quadro congiunturale odierno si innestano poi ulteriori e complessi fattori di trasformazione come quelli dei canali commerciali (*e-commerce*) e logistici, la ridefinizione delle modalità di lavoro (*smart working*), l'evoluzione degli spazi urbani, il consolidamento delle reti di protezione e promozione sociale di fronte ai cambiamenti del mercato del lavoro, l'indebolimento del lavoro autonomo, le tendenze alla polarizzazione nelle competenze e nella distribuzione dei redditi con un radicale deterioramento degli stipendi medio-bassi.

Gli studi disponibili richiamano l'attenzione sulla necessità che ad una maggiore spesa corrisponda un incremento dell'efficienza generale del sistema economico. È su questo punto che si gioca la sfida del PNRR. Non basta spendere, molto dipenderà anche dall'impatto che gli investimenti saranno in grado di esercitare sulle dimensioni interne dello sviluppo.

## Il ruolo delle parti sociali

L'Italia è il primo Paese beneficiario del programma europeo, con 191,5 miliardi di euro di cui 68,9 a fondo perduto e 122,6 in prestiti (a cui vanno aggiunti 30,6 miliardi di fondi aggiuntivi nazionali e 13 miliardi dal fondo europeo *React*).

L'avvio di una fase di crescita stabile, sostenuta, non inflazionistica, capace di portare avanti i processi di rinnovamento dell'apparato produttivo e infrastrutturale, con l'obiettivo di difendere e rafforzare l'occupazione, costituisce un obiettivo non rinviabile. Non è però possibile immaginare che la transizione digitale e quella ecologica non implicino, almeno nella fase iniziale, dei rischi sociali, soprattutto occupazionali, che dovranno essere affrontati da un nuovo modello di economia sociale di mercato.

Questo comporta l'introduzione di strumenti e meccanismi che ne distribuiscano i costi, richiamando lo Stato ai suoi doveri di coesione ma anche le imprese alle proprie responsabilità sociali.

Si tratta, nel complesso, di un cambiamento enorme, che non si potrà realizzare senza una ripresa della concertazione sociale, volta a coordinare esplicitamente l'azione dei più rappresentativi agenti collettivi del sistema economico.

L'avanzamento del sistema di relazioni industriali è una componente determinante di questa fase. **Una nuova forma di contrattazione collettiva, aperta alla concertazione sociale nei settori, nelle imprese e nei territori lungo le linee tracciate dal PNNR, può essere uno strumento fondamentale per rendere operativa, praticabile e condivisa la programmazione della nuova fase di sviluppo economico, tecnologico, sociale e ambientale.**

Il Paese ha bisogno di rapporti negoziali capaci di adattività e produttività, solidarietà e competitività. **L'approdo finale dovrà essere una struttura di tipo partecipativo.**

## Esserci per costruire il futuro

### Transizione e sostenibilità

Siamo di fronte a cambiamenti epocali e accelerati nella tecnologia, nell'organizzazione della produzione, nella stessa forma del lavoro. Tutte le sfide e le trasformazioni odierne si inquadrano in una fase di transizione che perdura dalla metà degli anni '70 e che ha le sue grandi forze motrici nella rivoluzione tecnologica legata alla digitalizzazione e negli scambi globali cresciuti a seguito dell'apertura dei mercati.

Da tempo è in atto un processo che sta smaterializzando le filiere produttive abilitando ancora di più le catene globali del valore, internazionalizzando la produzione ma anche i suoi fattori a partire dal lavoro, contribuendo da un lato alla decostruzione dei settori produttivi tradizionali e dall'altro alla nascita di nuovi ambiti di mercato.

Le innovazioni legate al digitale si estendono ad ogni attività di produzione e vendita e hanno già portato all'obsolescenza di numerosi servizi e figure professionali, creandone al contempo altri. La trasformazione già in atto di Industria 4.0 si inserisce in uno scenario socioeconomico in cui le tendenze alla polarizzazione si stanno ulteriormente accentuando. Ne sono conseguenza le disuguaglianze nella distribuzione della ricchezza, la diffusa paralisi della mobilità sociale e l'aumento della stessa povertà assoluta. Nel mercato del lavoro, inoltre, permangono dualismi su abilità, competenze, qualità e tasso di occupazione.

**E così il tema chiave diviene la sostenibilità.** Termine che per la Cisl fa riferimento ad un concetto preciso, relativo al futuro dell'economia e della società.

Lo sviluppo è sostenibile se garantisce le future generazioni: non solo ambiente, ma anche diritti, organizzazione della società, diversa relazione tra produzione, lavoro, territorio e risorse, siano esse naturali o umane. Si tratta di costruire una nuova dimensione sociale, culturale, politica ed economica delle comunità.

La crescita dei prossimi anni sarà sostenibile, o non sarà: dovrà essere rispettosa dell'ambiente e della qualità della vita, mettere al centro la persona, garantire una equa transizione ecologica e tecnologica, valorizzare la sussidiarietà, contrastare sfruttamento e caporalato.

Il concetto di sostenibilità porta a misurarsi con le grandi opportunità di questa stagione difficile e decisiva. Due su tutte: la prima riguarda le azioni necessarie per rilanciare modelli di crescita attenti al rispetto e al loro impatto sull'ambiente.

La seconda richiama invece il bisogno di collegare questi ecosistemi al lavoro dignitoso, ben formato e aggiornato, retribuito e contrattualizzato.

Il ruolo del lavoro, dei lavoratori e, quindi, della loro rappresentanza è fondamentale per la rivoluzione sostenibile.

## **Le proposte Cisl su: mercato del lavoro, formazione, contrattazione e partecipazione**

### *Proteggere e promuovere la persona nel mercato del lavoro*

L'attuale contesto sta accelerando trasformazioni già avviate nel mondo del lavoro, con crescenti polarizzazioni e divaricazioni tra territori, settori, persone. Va perciò potenziato il sistema degli ammortizzatori sociali: quelli in costanza di rapporto di lavoro da estendere alle micro imprese, anche valorizzando le esperienze della bilateralità; le indennità di disoccupazione (Naspi e DisColl) da rafforzare negli importi e nelle durate, per tutelare il lavoro discontinuo e stagionale e i lavoratori più anziani.

È necessario investire sui centri per l'impiego in termini di organici, di ridisegno della missione degli operatori, con adeguata formazione, e di ridefinizione del sistema informativo.

Un rinnovato network pubblico-privato dovrà supportare tutte le transizioni, dal primo inserimento lavorativo a quelle da lavoro a lavoro. Anche il sostegno al reddito andrà strettamente collegato a percorsi di **politiche attive**, a partire da programmi di riqualificazione e reinserimento lavorativo per lavoratori e collaboratori delle imprese in situazioni di difficoltà occupazionale, così da rendere finalmente effettivo **il passaggio dalla sola tutela del posto di lavoro a quella nel mercato del lavoro**. Si deve affermare il principio del diritto-dovere per chi fruisce di ammortizzatori sociali: non lasciare solo nessuno nella ricerca di nuova occupazione, contrastando anche eventuali utilizzi impropri degli ammortizzatori stessi.

Va poi affrontato il tema del coordinamento tra Stato e Regioni, criticità che da decenni impedisce il decollo delle **politiche attive**, al fine di assicurare efficacia e vigilanza operativa/assistenza alle Regioni, passando finalmente da una logica di progetto a una di sistema.

Occorre anche un forte investimento nel diritto al lavoro delle persone disabili, qualificando il collocamento mirato, migliorando le **politiche attive** rivolte alle fasce svantaggiate in sinergia con i servizi del territorio, riservando particolare attenzione alle persone con disabilità psichiche e pluriminorazioni.



## *Formazione: diritto-dovere soggettivo e universale*

L'importanza del capitale umano e della formazione delle competenze è spesso evocata in contesti di studio o seminari, ma guardando ai dati, l'Italia è sempre agli ultimi posti tra i paesi industrializzati, e non sempre è riuscita a spendere al meglio le risorse del Fondo Sociale Europeo.

Serve una grande alleanza per le competenze, basata sulla centralità dell'apprendimento lungo tutta l'arco della vita, come antidoto a ogni forma di esclusione e polarizzazione nel mercato del lavoro.

L'apprendimento deve esprimersi come sistema, dalla formazione dei giovanissimi fino all'aggiornamento continuo sul lavoro, inclusi gli importanti e necessari interventi per la riqualificazione degli adulti e quelli a sostegno dell'apprendistato.

In tale contesto, anche sollecitato dalle sfide della transizione green e digitale, va rafforzata la componente tecnico-professionale del sistema educativo, storicamente debole in Italia, e reso più efficace il rapporto con il mondo dell'impresa, la cui domanda di competenze specialistiche potrà trovare riscontro nella revisione degli Istituti, che proprio sull'aumento dell'occupabilità di giovani qualificati sono chiamati a compiere uno scarto di efficienza.

L'evoluzione del lavoro ha già imposto di considerare la formazione continua come strumento di mantenimento della competitività aziendale e della occupabilità dei lavoratori, nel lavoro e nel mercato del lavoro.

Un diritto-dovere soggettivo, della cui implementazione si sono già fatte carico con responsabilità le parti sociali, in alcuni significativi rinnovi di Ccnl che costituiscono un *benchmark* per un ulteriore sviluppo e rafforzamento.

La quota di contribuzione per la formazione continua dei lavoratori dovrebbe essere aumentata, almeno al livello di altri importanti Paesi europei. Lo Stato dovrebbe per primo dimostrare di crederci, interrompendo l'incomprensibile prelievo forzoso che dirotta su scopi diversi circa un terzo delle risorse di imprese e lavoratori, attualmente gestite dai Fondi interprofessionali, espressione della bilateralità sociale.

L'attuazione del PNNR dovrà includere progetti per l'innovazione digitale dedicati specificamente alle imprese più piccole e ai loro lavoratori, coinvolgendo le parti sociali. Per sette posizioni lavorative su dieci vengono richieste competenze digitali e, come noto, il tessuto economico italiano è in gran parte costituito da imprese di ridotte dimensioni che hanno necessità di un'adeguata infrastruttura tecnico informatica per creare un sistema integrato e multisettoriale che permetta loro di rivolgersi in maniera competitiva ad ulteriori mercati di riferimento.

## *Contrattazione e partecipazione*

Le profonde trasformazioni in atto rendono più che urgente, ad ogni livello, un'evoluzione dei rapporti industriali su base partecipativa. I nuovi sistemi organizzativi delle catene globali impongono vincoli e necessità competitive che richiedono rapidità, flessibilità, orientamento all'innovazione e implicano quindi un elevato coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni d'impresa. I tempi sono maturi per interventi legislativi che, sulla base di un accordo quadro, introducano anche in Italia la partecipazione strategica nei processi decisionali di medio e lungo periodo delle grandi imprese pubbliche e private. Peraltro la contrattazione può già definire forme di cogestione sperimentali, attraverso commissioni paritetiche.

A richiedere una svolta nella democrazia economica è anche la transizione digitale in diversi settori e mansioni, a partire dalla logistica e dal commercio. L'utilizzo di algoritmi, alla base dell'intelligenza artificiale, è sempre più centrale nel facilitare l'incontro tra domanda e offerta di servizi, nel coordinare e supportare l'organizzazione del lavoro, nella valutazione e selezione del personale, nell'espletamento delle funzioni direttive e di controllo in generale.

Ciò impatta non solo sull'adeguatezza delle competenze dei lavoratori, sulla garanzia di continuità lavorativa e sulla qualificazione del rapporto, ma anche, sulla programmazione, sull'autonomia, e su diversi altri aspetti della prestazione lavorativa. Si pongono, in questo ambito, numerose sfide quali la costruzione e ricostruzione delle competenze dei lavoratori, i ritmi di lavoro e la sempre minore corrispondenza tra tempo e orario. Si fa concreto il rischio di forme di controllo e sorveglianza invasive. Affrontare tali tematiche significa porre la grande questione di una governance algoritmica responsabile e di un utilizzo etico dei dati, per minimizzare le criticità e massimizzare i vantaggi dell'intelligenza artificiale utilizzata in azienda.

Due le strade per fronteggiare problematiche di tale portata: l'estensione delle tutele contrattuali e l'introduzione di elementi di partecipazione dei lavoratori nei processi di verifica, controllo e gestione degli algoritmi. Questa è la via indicata anche dall'accordo europeo sulla digitalizzazione del giugno 2020, a cui va data attuazione.

Da ultimo, il Pnrr del governo italiano dovrà attivare vasti programmi di Politica industriale innovativi, green e digitali, capaci di mobilitare pubbliche amministrazioni, imprese private e forze sociali. Anche in questo caso, lo sforzo collettivo deve essere promosso attraverso strumenti di condivisione e di partecipazione alle scelte delle aziende private e delle amministrazioni pubbliche.

In questa ottica e su questi grandi obiettivi la Cisl sta proponendo un grande patto sociale che contemperi un nuova visione di sviluppo proponendo con forza una struttura di relazioni industriali di tipo partecipativo, **mettendo in discussione il tradizionale rapporto capitale-lavoro mediante una cultura cooperativa cioè del fare e decidere insieme.**

## Esserci per costruire il futuro

Solitamente in una relazione congressuale si fa un bilancio degli ultimi quattro anni a partire dal Congresso precedente fino ad oggi. È un esercizio utile per capire se le scelte fatte dalla categoria e le strategie messe in campo sono state corrette o meno analizzando accuratamente tutte le singole sfaccettature politiche e sindacali.

Penso sia evidente a tutti quanto sia complicato se non impossibile analizzare a fondo questi ultimi quattro anni, ma è giusto fare comunque un tentativo per creare una base di ragionamento utile alla costruzione del futuro della categoria stessa.

Molti sono i cambiamenti avvenuti in categoria in questi anni, a partire dall'aver assunto il ruolo di Segretario generale dopo Roberta Zolin con l'obiettivo di portare avanti al meglio delle mie possibilità l'eredità di Roberta, puntando su due aspetti: il consolidamento in termini di prospettiva della categoria sia sul piano della sostenibilità economica che organizzativa, ma soprattutto sulla crescita del gruppo dirigente e di tutti i delegati puntando molto sulla formazione. Purtroppo su questo secondo aspetto non posso dichiararmi soddisfatto. Le troppe problematiche dovute alla pandemia hanno generato un percorso ad ostacoli dove via via si è perso efficacia nel costruire dei percorsi formativi utili per i delegati di prima nomina come RSU ad esempio, ma anche per chi oggi è già più strutturato nel ruolo.

Dobbiamo avere la capacità di fare all'interno della squadra Femca un riflessione accurata su come rilanciare la proposta formativa, potenziandola, innovandola, strutturandola in maniera diversa adattandoci a quanto la pandemia ci ha imposto, per traguardare quegli obiettivi che citavo all'inizio della relazione. Formazione non vuole essere una parola da mettere in relazione come riempitivo, ma vuole essere l'obiettivo programmatico che sta alla base di tutto.

Formazione significa conoscenza e conseguentemente consapevolezza del fatto di essere un attore sociale protagonista dentro e fuori le aziende, consapevolezza che si esplicita nella realizzazione e nella crescita personale utile alla collettività in quanto appartenente ad una collettività fatta di relazioni tra persone dove l'individuo diviene "soggetto" di pensiero e proposta.

È per questi motivi che sono convinto sulla necessità di investire ancora di più sulla formazione e di creare tutte le condizioni perché questo si realizzi.

Credo però che anche all'interno della Femca e della Cisl stessa si debba fare una riflessione in tal senso, ragionando ad esempio su piani formativi robusti e strutturati non della singola provincia, ma costruiti in sinergia fra territori perché questo potrebbe fungere da effetto moltiplicatore e migliorarne la proposta. Magari pensando a dei centri studio/formativi, generatori di proposte formative e di analisi ed elaborazione al servizio delle categorie e dei delegati

Ora inizia una nuova fase dove dobbiamo avere la capacità di costruire protagonismo sindacale per il futuro del Paese a partire dalla nostra provincia e su questo la Femca è in stretta connessione con la Cisl di Vicenza. Ne è esempio il progetto che insieme è stato costruito nel distretto della concia per mantenere un presidio attento e qualificato rispetto alle dinamiche che attraversano quest'area del territorio vicentino, importantissima dal punto di vista produttivo ed occupazionale. Dinamiche che, da un verso muovono verso una prospettiva positiva, che ci vede protagonisti di un dialogo con il Distretto della Pelle verso scelte di politica industriale più green e sostenibili. Dall'altra muovono verso derive pericolosissime per i lavoratori come il caso della recente sottoscrizione di un contratto "pirata" da parte di una sedicente organizzazione datoriale con una altrettanto poco chiara organizzazione sindacale sul piano della rappresentatività, che potrebbe avere conseguenze pericolosissime per i lavoratori di quell'area. Noi combatteremo questa scelta con tutte le nostre forze per non creare lavoratori di serie a e di serie b.

Ma non solo. Come Femca vogliamo impegnarci oltre che sugli aspetti legati alla formazione o alla contrattazione declinata sull'ambito salariale anche su altri tre temi che riteniamo oramai irrinunciabili nella discussione politica e sindacale:

- la costruzione di una vera parità di genere;
- la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il welfare contrattuale.

## **Pari opportunità**

Avanzamenti si registrano sui temi della parità di genere, ma l'Italia è ancora lontana dal comprendere che, oltre ad essere obiettivo di giustizia sociale, la questione delle pari opportunità è anche una straordinaria occasione di crescita. La Banca d'Italia spiega come un maggiore accesso femminile al mercato del lavoro porterebbe a un Pil più elevato di 7 punti percentuali.

L'aumento dell'occupazione femminile genera ricchezza non solo per l'immediata ricaduta sui consumi, ma soprattutto perché mette in moto una serie di richieste di servizi per sostituire il lavoro di cura. Inoltre più lavoro femminile significa anche un più alto livello di fecondità nei paesi avanzati, e ciò è particolarmente importante per un Paese come l'Italia, che da decenni presenta una natalità tra le più basse al mondo, con impatto drammatico sulla sostenibilità del nostro sistema di welfare.

In Europa da anni siamo al penultimo posto con un tasso di occupazione femminile del 48,5%, contro una media del 62,5%. Il dato più illuminante riguarda il fatto che una donna su quattro lasci il lavoro alla prima gravidanza.

La stessa disparità retributiva va letta alla luce dell'occupazione. Stante che in Italia la parità di retribuzione con le medesime mansioni è tutelata da Costituzione e legge, nonché da una copertura altissima della contrattazione collettiva, le cause del *gender pay gap* vanno ricercate nella minore propensione delle donne ad accettare straordinari, trasferte, incarichi extra, con conseguente minore partecipazione ai premi di produttività, nonché nella loro maggiore presenza nel part-time. La disparità retributiva, con i relativi riflessi pensionistici, è dunque una

ulteriore conseguenza del problema delle difficoltà di conciliazione e della ineguale distribuzione del lavoro di cura.

Le misure di conciliazione devono muoversi su due gambe, rafforzando i servizi all'infanzia, agli anziani, ai disabili e favorendo nelle aziende una organizzazione del lavoro, nei tempi e nelle modalità, più attenta alle esigenze di vita. Vanno incentivate le aziende che introducono, tramite contrattazione, strumenti di conciliazione, condizionando l'incentivo all'utilizzo paritario tra uomini e donne. Tra le misure per l'armonizzazione vita-lavoro riveste grande importanza anche un miglioramento della normativa relativa ai congedi parentali, che devono essere potenziati in durata e copertura retributiva per entrambi i genitori.

### **Lavoro in sicurezza**

Il contrasto alla inaccettabile piaga sociale delle morti sul lavoro continuerà ad essere il nostro obiettivo/impegno prioritario anche per il prossimo quadriennio. L'atroce scia di vittime, incidenti, malattie che lascia i suoi segni quotidianamente, va fermata ad ogni costo e con ogni mezzo, attraverso un impegno costante per smuovere le coscienze, perché siano assunte scelte chiare e decise da parte delle istituzioni, per far crescere un più forte senso di responsabilità tra imprenditori e dirigenti di azienda.

C'è un'azione concreta e urgente che stiamo portando avanti e su cui va sempre tenuta alta l'attenzione, per aumentare i controlli, per incrementare gli organici delle agenzie ispettive e inasprire le sanzioni, procedendo al tempo stesso con il rafforzamento della contrattazione nelle imprese e con azioni diffuse e qualificate di formazione per tutte le maestranze, a partire dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, aziendali e territoriali.

**La prevenzione in ambito lavorativo deve essere il frutto di un processo costante, continuo e partecipato.** La pandemia lo ha evidenziato maggiormente, ma l'esperienza quotidiana nei molti virtuosi luoghi di lavoro, oltre alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, pongono da sempre al centro del sistema delle tutele la collaborazione e il protagonismo dei diversi attori della prevenzione, nel rispetto dei ruoli.

Il superamento della separazione tra organizzazione del lavoro e prevenzione, diviene necessario per garantire posti di lavoro aperti all'innovazione, al cambiamento, all'introduzione di tecnologie e modalità di lavoro avanzate, non sacrificando le tutele della salute e della sicurezza dei lavoratori, ma favorendo la centralità della persona nel lavoro, a partire dalla garanzia per tutti del rispetto della dignità e di contrasto ad ogni forma di discriminazione.

## **Welfare contrattuale**

L'esplosione dell'emergenza sanitaria ha comportato un cambiamento per lavoratori e aziende, rapido, intenso e permanente, investendo assetti aziendali, modalità di erogazione del lavoro, bisogni e aspettative.

Le politiche contrattuali sul welfare rappresentano un fattore di particolare attenzione verso il sostegno al reddito dei lavoratori e la tutela del loro futuro previdenziale.

*La previdenza complementare* richiede una valutazione e una elaborazione di proposte per l'adesione dei giovani e per i molti lavoratori dipendenti di imprese che disincentivano l'iscrizione ai fondi. Il tema della previdenza complementare ha aperto a nuove forme di investimento in economia reale che accennano i primi passi e che necessitano di una impostazione politica chiara tra le parti istitutive sulla determinazione degli investimenti.

*L'assistenza sanitaria integrativa* richiama ad una riflessione sul continuo innalzamento del livello quantitativo e qualitativo delle prestazioni sanitarie erogate, sull'estensione al nucleo familiare e sulla loro prosecuzione anche dopo il pensionamento. Tutti elementi che per dei fondi basati sulla mutualità sono determinanti per aumentare il numero di aderenti e le prestazioni erogabili;

*La contrattazione di welfare aziendale* completa la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria dei CCNL, aprendo a nuove modalità di prestazioni e di servizi su cui si gioca la capacità di formulare offerte differenziate a seconda delle diverse fasi della vita del lavoratore.

Non ho volutamente toccato un tema ricorrente nelle relazioni congressuali: i **giovani**. Credo che più che parlarne sia arrivato il tempo di agire, senza egoismi ma lavorando senza sosta per le future generazioni. Abbiamo una grande responsabilità, ma spesso siamo accecati dal "qui ed ora", tralasciando il fatto che non possiamo più permetterci di sbagliare. Quando nel 2009 venne pubblicato un libro intervista ad **Andrea Zanzotto** - "**In questo progresso scorsoio**"- emergevano tutte le ansie del poeta rispetto ad una società che ha perso di vista il fine ultimo del progredire per migliorarsi e non il contrario. Noi abbiamo in mano la responsabilità di costruire un futuro per i giovani di oggi e per quelli che verranno. Costruirlo **insieme a loro** è l'impegno che abbiamo.

## Femca Vicenza

Femca Vicenza è una realtà sindacale che ad oggi è rappresentata da 130 delegati ed è presente con i propri associati in 435 aziende del settore energia, chimico-chimico farmaceutico, gomma plastica, tessile e abbigliamento, concia.

Nonostante la pandemia, siamo stati capaci, cambiando anche radicalmente le nostre modalità lavorative (chi avrebbe pensato 4 quattro anni fa ad un uso così massiccio delle videoconferenze) di fare le prime e fondamentali iniziative che ritenevamo utili. : essere vicini ai lavoratori, con i Protocolli sulla sicurezza, per evitare la diffusione del virus nei luoghi di lavoro e garantire la continuità del reddito, mediante la contrattazione di modalità diverse di gestione o integrazione degli ammortizzatori sociali.

Gli ultimi 4 quattro anni per la Femca di Vicenza sono stati faticosi ed impegnativi, non solo per la pandemia ma anche per molteplici e pesanti crisi aziendali che ancora oggi ci vedono impegnati su vari fronti. Per citare alcune vertenze di questo ultimo periodo ricordiamo: Abb, Gas, Imp, tutta la questione legata alla chiusura della linea Red di Valentino e purtroppo la più pesante per il territorio vicentino quella di Forall/Pal Zileri. Tutte vertenze che hanno impattato o impatteranno non solo sul bilancio economico ed organizzativo, ma anche sulla nostra base di rappresentanza e rappresentatività.

A tal proposito si è resa necessaria la scelta difficile di rivedere il numero dei sindacalisti a tempo pieno, con l'obiettivo ultimo di mettere in sicurezza la categoria.

È evidente che si pone però un tema organizzativo di prospettiva, dove sempre più si dovrà temperare la sostenibilità di bilancio con la copertura sindacale/organizzativa del territorio per mantenere uno standard elevato sul piano della risposta in termini di contrattazione e tutela collettiva ed individuale. Credo quindi che una nuova riflessione, a tutti i livelli della Federazione di Categoria, rispetto ad una proposta sindacale che metta insieme il "mondo del manifatturiero" sia quanto mai urgente ed inevitabile.

Ma dobbiamo anche rivedere la nostra modalità di affrontare i problemi, adottando come prassi permanente l'approccio e gli strumenti di "gestione dei rischi" per anticipare e analizzare tutte le variabili in gioco e individuare le azioni da mettere in campo, si tratti di una vertenza collettiva o individuale, di una contrattazione aziendale piuttosto che nazionale.

Penso siano maturi i tempi per la nostra categoria, ma anche per la Cisl di **adottare strumenti e metodi di programmazione e pianificazione strategica** per provare a prevedere e anticipare i cambiamenti con cui ci si dovrà scontrare, predisponendo piani d'azione che ci permettano di farci trovare pronti sia ad affrontare le prossime difficoltà, che ad elaborare strategie di miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita delle lavoratrici e lavoratori della moda, del chimico e dell'energia.

Per questo penso che il gruppo dirigente Femca e Cisl debba impegnarsi per diffondere l'approccio e il metodo del pensiero strategico, tra quanti operano nella nostra organizzazione, dal sindacalista contrattualista al delegato, perché tutti possiamo diventare pensatori strategici e occuparci maggiormente del futuro,

senza che la strategia e la pianificazione siano prerogative solo dei vertici. Lo abbiamo cominciato a sperimentare attraverso una progettualità, intitolata “IT’IN Veneto: un pensiero strategico per la rappresentanza” che ha coinvolto operatori di tutti i territori, le categorie e i servizi della Cisl del Veneto, progettualità che deve continuare. Perché il pensiero strategico è prima di tutto una scelta, un metodo, per affrontare la nostra realtà complessa avendo ben chiari gli obiettivi disegnati dai valori fondanti del nostro sindacato e per immaginare i futuri possibili, preparandosi ad affrontarli.

In sintesi lo scopo del pensiero strategico è quello di orientarsi nelle complesse decisioni e negli scenari che viviamo nel presente, consapevoli di quanto c’è veramente in gioco in una specifica congiuntura di medio termine. Immaginando le conseguenze sistemiche di ogni scelta, **ci aiuta a modellare una visione d’insieme comune**, rendendo visibili le sfumature meno percepite nel presente.

Il metodo ci offre la possibilità di immergerci nel futuro e nella sua irriducibile incertezza e pluralità, preparandoci per i diversi futuri possibili.

L’analisi prospettica ci spinge ad interrogarci sulle forze motrici del futuro, sulle innovazioni, sulla transizione energetica e sull’ambiente. Pur non prevedendo il futuro, ci mettiamo nelle condizioni di visualizzare realisticamente le opzioni che abbiamo dinanzi, prospettando il costo per arrivare a fare delle scelte più consapevoli e più allineate con i nostri valori, generando il cambiamento che desideriamo favorire nella nostra organizzazione e nella società.

L’approccio ci stimola a partire dagli eventi del passato, valutando il condizionamento positivo e negativo, riflettendo sulle scelte che poniamo in essere nel presente, arrivando infine ad attirare/indirizzare il futuro verso i cambiamenti desiderati, generando noi le pulsioni di cambiamento e le trasformazioni, che sono già insite nel presente, ma destinate a diventare realtà.

Esplorare le diverse strade che conducono ai vari futuri possibili ci permetterà di concentrarci sulle forze motrici di maggiore impatto e su quelle potenzialmente più soggette alla nostra influenza.

In sintesi ci prepariamo ad anticipare le dinamiche di cambiamento adottando un approccio programmatico, flessibile, dinamico e proattivo.

Oggi la nostra categoria per continuare a essere rilevante nel territorio vuole trasformare la propria funzione sociale da soggetto di protezione del lavoro a driver di innovazione per il cambiamento economico, tecnologico, sociale e ambientale, facendo crescere la nostra capacità di rappresentanza e mostrando di essere interlocutore credibile, agente di trasformazione e generatore di utilità sociale utilizzando le crisi come un’importante opportunità di trasformazione.

In un momento storico come quello post pandemico in cui il modello stesso di sviluppo è in discussione e in cui le scelte del presente definiranno il futuro anche delle prossime generazioni riconosciamo essenziale usare strumenti di programmazione strategica per il raggiungimento degli obiettivi sindacali prefissati da questo Congresso.



## **Conclusioni**

Quando ho iniziato a pensare e poi a stendere questa relazione ho dovuto operare la prima scelta di campo: lasciarsi attrarre dalla voglia di dire tutto o tentare di selezionare alcuni temi che ritengo più urgenti, beninteso, non che gli altri siano secondari.

Nessun regolamento prevede la tuttologia, anzi sarebbe opportuna qualche raccomandazione che vincoli maggiormente ad un dibattito concreto sui contenuti, senza eccessiva enfasi o retorica.

Il Congresso altro non è che una grande opportunità di valutazione nel percorso intrapreso e di discussione di strategia politica per gli anni a venire.

Sicuramente non tutte le questioni sono state toccate, ma auspico che possano emergere dal dibattito per cercare di stimolare la discussione sia interna alla categoria, sia rivolta più in generale all'intera Cisl.

Dai Congressi Femca e Cisl devono ripartire con coraggio le nuove iniziative di riforma e di azione sindacale per cambiare e per essere insieme, protagonisti di un nuovo sviluppo, all'insegna dei caratteri che ci contraddistinguono: contrattazione, rappresentanza e solidarietà.

Care delegate e cari delegati vi ringrazio per l'impegno che quotidianamente mettete nel rappresentare la Femca e la Cisl nei luoghi di lavoro.

Dobbiamo essere consapevoli che i prossimi anni saranno un periodo di grandi cambiamenti e quindi, anche per le lavoratrici ed i lavoratori che rappresentiamo, ricchi di incognite.

Noi, però, consapevoli dei rischi del tempo presente, lavoreremo per esserci per costruire il futuro, sapendo di non poter disporre di risposte predefinite. Le ricette buone per tutte le stagioni e le soluzioni ideologiche non ci appartengono, non sono nel nostro Dna, le lasciamo ai chi in maniera ottusa non vuole andare oltre, a chi non ha il coraggio di prendere dei rischi, a chi sostiene il "si è sempre fatto così".

Noi rivendichiamo il diritto di essere tra i protagonisti di questa epoca storica con le nostre idee, le nostre proposte, impegnandoci quotidianamente per un Paese migliore com'è nella storia di questa grande organizzazione e dei suoi tanti dirigenti.

Concludo citando uno di questi dirigenti, Egidio Dal Cortivo, un grande sindacalista che in una frase ha concentrato l'essenza dell'essere Cisl:

***"Impegnarsi perché si avveri"***

Grazie.

# Allegato 1

## Nuovi modelli di sostenibilità per i settori Femca.

1. **Transizione ecologica: da dove partiamo**
2. **Nuovi modelli di sostenibilità ambientale per le imprese: una giusta e urgente transizione ecologica nei settori Femca**
- 3 **Quale contrattazione per la giusta transizione: le proposte della Femca Cisl Vicenza**
4. **Bibliografia**

### 1. Transizione ecologica del settore: da dove partiamo

Il dibattito scientifico sulle cause, l'estensione e le conseguenze del cambiamento climatico dura da anni ormai e non è ancora esente da controversie. Tutti riconoscono che il clima terrestre è sempre stato oggetto di variazioni naturali, ma la domanda chiave riguarda il modo e la misura in cui le attività umane stanno influenzando tali cambiamenti.

Vi sono però, alcuni elementi sui quali le comunità scientifiche convergono, ovvero che è in atto un innalzamento delle temperature globali, dalla quale deriva l'effetto serra, con conseguenze di eventi straordinari sotto gli occhi di tutti, per i quali non è più rinviabile un intervento radicale.

Ne sono prove tangibili l'alluvione che ha interessato Vicenza nel 2010, con danni dichiarati pari a 160 milioni di euro nel solo comune di Vicenza (fonte: statistica Regione Veneto); e più recentemente la tempesta vaia che ha interessato anche il nostro altopiano, e qualche settimana fa l'alluvione che ha coinvolto Catania.

Se il cambiamento climatico è una conseguenza delle attività umane queste sono, per la maggior parte, costituite da lavoro o sono comunque ad esso correlate. Se il lavoro è la causa principale dei cambiamenti climatici ne consegue inevitabilmente che esso dovrà essere collocato al centro delle strategie di prevenzione, mitigazione e adattamento.

CGIL CISL e UIL hanno contribuito attivamente affinché il movimento sindacale europeo e internazionale chiedesse una "transizione giusta" verso uno sviluppo sostenibile, in grado di garantire equità intra e intergenerazionale, il rispetto dei diritti umani e il superamento delle disuguaglianze e delle ingiustizie sociali che colpiscono i lavoratori. È a seguito di questa pressione sindacale che il concetto di giusta transizione è stato incluso nel preambolo dell'accordo di Parigi del 2015 e nella dichiarazione della Slesia alla Conferenza di Katowice sul clima del 2018, riconoscendo che il passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio ha implicazioni e opportunità potenziali per la politica industriale.

Inoltre, le cifre delle Nazioni Unite, mostrano che l'80 per cento di coloro che sono sfollati a causa del cambiamento climatico sono donne, percentuale questa, ad ulteriore conferma della necessità di disposizioni specifiche, a livello globale, che tengano conto dell'impatto sproporzionato sulle donne e sulle persone vulnerabili.

Nel comunicato finale del G20, tenutosi alla fine di ottobre 2021, si legge che i 20 big si impegnano "a ridurre significativamente le emissioni collettive di gas serra, tenendo conto delle circostanze nazionali e rispettando i Ndc (gli impegni presi da ogni Paese)". E ancora: "Riconosciamo che le emissioni di metano rappresentano un contributo significativo al cambiamento climatico e riconosciamo, in base alle circostanze nazionali, che la sua riduzione può essere uno dei modi più rapidi, fattibili ed economici per limitarlo".

Secondo Draghi i governi possono fissare obiettivi a breve e lungo termine e garantire stabilità politica, finanziaria e normativa, ma non possono fare tutto: le aziende private devono accelerare la diffusione delle tecnologie pulite, promuovere l'innovazione e la produzione su larga scala.

A Glasgow a fine ottobre 2021, in ritardo di un anno causa pandemia, vengono presentati i nuovi piani. Uno degli obiettivi della COP26 è quello di azzerare le emissioni a livello globale entro il

2050 e limitare l'aumento delle temperature a 1,5°C, e quindi ogni Paese dovrà presentare obiettivi ambiziosi di riduzione delle emissioni entro il 2030 che siano allineati con il raggiungimento di un sistema a zero emissioni nette entro la metà del secolo. Per raggiungere questi obiettivi ambiziosi, ciascun Paese dovrà:

- accelerare il processo di decarbonizzazione
- ridurre la deforestazione
- accelerare la transizione verso i veicoli elettrici
- incoraggiare gli investimenti nelle energie rinnovabili

## 2. Nuovi modelli di sostenibilità ambientale per le imprese: una giusta e urgente transizione ecologica nei settori Femca

Nell'undicesimo rapporto GreenItaly<sup>2</sup> di Fondazione Symbola e di Unioncamere (2020) si evidenzia come le imprese green affrontino meglio la crisi. Sono oltre 432mila le imprese italiane dell'industria e dei servizi che hanno investito dal 2015 al 2019 in prodotti e tecnologie green. Nel manifatturiero sono più di una su tre (35,8%). Questi investimenti sono in particolare indirizzati all'efficienza energetica e alle fonti rinnovabili, alla riduzione dei consumi di acqua e al contenimento di rifiuti e delle sostanze inquinanti e all'utilizzo delle *materie prime seconde*<sup>3</sup>. Anche rispetto alla pandemia il rapporto evidenzia quanto le imprese che hanno investito in sostenibilità siano risultate più resilienti ed abbiamo saputo affrontare meglio la crisi con un impatto, sia sui fatturati che sull'occupazione, più contenuto rispetto alle aziende che non hanno ancora intrapreso la strada della transizione verso la sostenibilità.

Attenzione però al *Greenwashing*<sup>4</sup>: neologismo nato dalla combinazione tra le parole green (il colore tradizionalmente associato all'ambiente

e al movimento ambientalista) e whitewashing (imbiancare e, in senso figurato, dissimulare o nascondere qualcosa), si riferisce al tentativo dell'impresa di "tingersi di verde", dichiarando di essere green anche quando invece non lo è nella realtà, per creare un'immagine positiva delle proprie attività e dei propri prodotti o per nascondere comportamenti dannosi nei confronti dell'ambiente.

È compito del sindacato vigilare sulla reale dimensione GREEN degli investimenti e sostenere un sistema di standard comuni su investimenti verdi sui quali la comunità europea sta lavorando dal 2018

### MODA

Nel settore tessile e della moda crescono le iniziative di eco-design e si sperimentano nuovi modelli di business basati sull'allungamento del ciclo di vita dei prodotti e sulla valorizzazione di materiali second life. L'industria della moda dichiara, anche grazie ad impegni come Fashion

---

<sup>2</sup> "GreenItaly" è una ricerca che viene condotta annualmente sul valore della Green Economy, raccontando come l'Italia sia in grado di cogliere le grandi sfide ambientali puntando su innovazione e ricerca, sviluppando il valore economico delle imprese e del Paese. Dal 2010 "GreenItaly" diffonde numeri, territori e settori dell'economia green italiana, nella declinazione per analizzare e capire il ruolo da protagonista che il Made in Italy può avere nel mercato internazionale puntando sulla sostenibilità.

<sup>3</sup> Le materie prime seconde sono costituite da sfridi di lavorazione delle materie prime oppure da materiali derivati dal recupero e dal riciclaggio dei rifiuti. Una fonte primaria secondaria è una fonte di materie prime che derivano da scarti industriali di vario genere.

<sup>4</sup> Il greenwashing, in tal senso, può essere inteso come un marketing ecologico di facciata adottato da aziende che cercano di distogliere l'attenzione dell'opinione pubblica e dei media dall'impatto ambientale negativo di alcune loro attività produttive, o comunque da una condotta non propriamente allineata ai principi della sostenibilità

Pact<sup>5</sup>, la volontà di ridurre le emissioni di gas serra (GHG)<sup>6</sup> coinvolgendo la filiera in un approccio più integrato del passato.

L'obiettivo di inserire la filiera italiana della moda nell'economia circolare non rappresenta solo un cambio di paradigma ma risponde agli obiettivi espressi dalla UE con la Direttiva 2018/851 in merito alla progressiva riduzione dei volumi di rifiuti gestiti mediante termovalorizzazione o conferimento in discarica, obiettivi ripresi dal D. Lgs. 116/2020 e rilanciati dal PNRR del governo Draghi. Quest'ultimo in particolare indica il tessile tra i comparti industriali chiave per il riuso e riciclo dei capi attraverso Textile Hubs<sup>7</sup>, strutture finalizzate alla raccolta e al recupero dei materiali.

Il comparto della *concia* è impegnato in attività di ricerca come ad esempio il progetto Ri-Leather<sup>8</sup>, sviluppo di prodotti e tecnologie per la riduzione delle sostanze pericolose e inquinanti, il riutilizzo e il riciclo degli scarti di pelle; nasce dall'aggregazione di aziende del distretto della concia Venete: Conceria Montebello (Montebello Vicentino, VI), Conceria Corradi (Arzignano, VI), di Biodermol (Lavis, TN) e dell'azienda chimica Real Color (Arzignano, VI). L'obiettivo è introdurre innovativi prodotti chimici e processi di lavorazione conciaria al fine di ridurre l'impatto ambientale e introdurre nel mercato nuovi prodotti ecosostenibili.

## CHIMICA

L'Italia è tra i leader mondiali della *chimica bio-based*<sup>9</sup>, attiva nella produzione di una vasta gamma di prodotti biodegradabili e compostabili sempre più utilizzati in filiere che vanno dall'agricoltura alla cosmesi, prodotti che integrano sempre più nei processi produttivi materie prime seconde derivate da rifiuti e sottoprodotti. Ma non solo: ad esempio, ottenere bioplastica dai rifiuti urbani rappresenta un modello di bioraffineria insieme a quelli connessi alla valorizzazione di materie prime di origine agricola e agro-alimentare (insilato di mais, canna da zucchero, siero di latte). L'adozione di consorzi microbici in grado di migliorare l'efficienza di conversione dei Rifiuti Solidi Urbani (RSU) in polimeri organici riutilizzabili, rappresenta la nuova frontiera dell'economia circolare che sfrutta la capacità dei batteri di metabolizzare grandi quantità di carbonio per produrre molecole ad alto valore aggiunto.

L'industria delle bioplastiche compostabili è una delle filiere a maggiore impatto sociale ed ambientale per lo sviluppo di un modello di economia sostenibile: le attività di riciclo e di sostituzione di materia prima seconda nell'economia infatti hanno garantito all'Italia un risparmio annuale pari a 23 milioni di tonnellate equivalenti di petrolio e a 63 milioni di tonnellate equivalenti di CO<sub>2</sub> nelle emissioni.

---

<sup>5</sup> Il Fashion Pact riunisce una coalizione di aziende globali leader del settore della moda e tessile (ready-to-wear, sport, lifestyle e lusso), oltre ai fornitori e distributori, tutti impegnati al raggiungimento di una serie di obiettivi condivisi e focalizzati su tre aree principali: arrestare il riscaldamento globale, ripristinare la biodiversità e proteggere gli oceani. Promosso come incarico affidato dal Presidente Francese Emmanuel Macron a François-Henri Pinault, Presidente e CEO di Kering, il Fashion Pact è stato presentato ai capi di stato in occasione del vertice del G7 di Biarritz.

<sup>6</sup> GHG sta per Greenhouse Gases e indica tutti i gas capaci di intrappolare il calore nell'atmosfera, dando vita al fenomeno effetto serra.

<sup>7</sup> Nel PNRR all'interno del capitolo "Rivoluzione verde e transizione ecologica", il Piano si propone di potenziare la rete di raccolta differenziata e degli impianti di trattamento riciclo per raggiungere l'obiettivo del recupero del 100% del tessile - il cui obbligo di raccolta differenziata dei rifiuti in Italia parte il primo gennaio dell'anno prossimo - tramite, dice esplicitamente il testo, "Textile Hubs", immaginati come una sorta di distretti di riciclo del tessile

<sup>8</sup> Il progetto, iniziato in autunno 2019, vede SSIP come partner scientifico, ed è guidato dall'azienda di prodotti chimici Real Color Srl. È finanziato dal bando FESR 2020 sull'azione 1.1.4 "Sostegno alle attività collaborative di R&S per lo sviluppo di nuove tecnologie sostenibili, di nuovi prodotti e servizi". Ne fanno parte, inoltre, le aziende costituite in ATI: Conceria Montebello, Conceria Corradi e Biodermol. Il lavoro svolto dalla SSIP mira ad introdurre innovativi prodotti chimici e processi di lavorazione conciaria - dalla fase di depilazione/calcinaio, alla concia e riconcia - al fine di ridurre l'impatto ambientale e introdurre nel mercato nuovi prodotti ecosostenibili, finalizzati al miglioramento delle produzioni creative.

<sup>9</sup> Il termine "bio-based" significa che il materiale è derivato (in parte) dalla biomassa (piante), ovvero da una fonte rinnovabile. In particolare, la biomassa destinata alla produzione di materie plastiche bio-based può derivare da canna da zucchero, mais, ecc..

## ENERGIA

Guardare alle risorse rinnovabili non è sufficiente: è necessario un piano di riqualificazione e riprogettazione dei processi industriali, che diminuiscano l'utilizzo delle risorse fossili in esaurimento e le sostituiscano con risorse non inquinanti e sviluppino sistemi integrati di immagazzinamento dell'energia prodotta dalle fonti discontinue.

In tale quadro si collocano anche i progetti di cattura, stoccaggio e successivo riutilizzo dell'anidride carbonica in unità geologiche profonde in esaurimento o dismesse (previa messa in sicurezza), quali i giacimenti esausti o le gallerie minerarie in disuso. Il successivo riutilizzo della CO<sub>2</sub>, quali la fissazione con microalghe o la mineralizzazione per fissaggio di inerti (di cui occorre un passaggio alla scala industriale), oppure la produzione di idrogeno (idrogeno blu, a basse emissioni). A questa tecnologia si affianca la produzione di idrogeno tramite elettrolisi, utilizzando energia prodotta con fonti rinnovabili, che vede azzeramento delle emissioni di anidride carbonica in atmosfera (idrogeno verde).

Secondo il Ministro della transizione Ecologica Cingolani: "Noi abbiamo un target di decarbonizzazione al 2050 e uno parziale al 2030 e quindi dobbiamo fare uno sforzo concreto per abbattere la parte di fuel di natura fossile. Credo che il gas sarà l'ultimo a sparire perché ci consentirà di portare avanti la transizione". In pratica, chiudendo le centrali a carbone (come avverrà in Italia entro il 2025), le centrali a gas consentiranno di mantenere in equilibrio la rete elettrica (evitando black out).

Un cambio di passo concreto e sostenibile nel lungo termine è rappresentato dalla transizione verso un modello economico - e quindi anche energetico e ambientale - che metta al centro un'ottica di circolarità delle produzioni, risparmiando le risorse naturali e recuperando la maggior quantità possibile di materiali post-consumo, riducendo anche la nostra dipendenza per l'approvvigionamento di materie prime.

Come Femca Cisl di Vicenza, risulta fondamentale, quindi, predisporre misure ad hoc sia di politica attiva che passiva, per definire l'attivazione di nuovi posti di lavoro alternativi a quelli persi, strumenti di sostegno al reddito, percorsi di formazione, riqualificazione professionale e ricollocazione dei lavoratori.

### **3. Quale contrattazione per la giusta transizione: le proposte della Femca Cisl Vicenza**

La trasversalità degli obiettivi sostenibili comporta interventi di carattere economico, sociale e ambientale, in grado di orientare e governare i processi di produzione: settori come l'industria, il manifatturiero ed il terziario sono chiamati a gestire transizioni con un efficiente ed ottimale uso di risorse, minimizzando le eventuali ricadute sociali sul lavoro e l'occupazione, sfide che richiedono un impegno politico, un efficace finanziamento pubblico e privato e una sinergia di tutti gli attori: organizzazioni sindacali, imprese, società civile ed istituti finanziari.

In un contesto economico e produttivo di grande cambiamento l'impegno della Femca Cisl andrà indirizzato

principalmente verso la formazione dei lavoratori e la contrattazione specialmente di 2° livello, inserendo anche indicatori sull'ambiente.

Ad esempio attivando in tutti i settori una gestione ottimale delle risorse agendo anche sul raggiungimento di specifici obiettivi di premialità; l'attenzione alla raccolta differenziata e al contenimento delle emissioni o dei rifiuti come indicatori di premio di risultato oppure dando risalto contrattuale all'eco innovazione, all'eco-design e all'utilizzo di nuovi materiali ecosostenibili e per il massimo utilizzo delle *materie prime seconde*; coinvolgere i lavoratori in processi produttivi basati sull'economia circolare, a partire dalla contrattazione di secondo livello.

Senza dimenticare i servizi che andranno assolutamente adeguati alle nuove esigenze, se il mondo cambia noi dobbiamo coglierne le peculiarità. La formazione continua può essere uno strumento per raggiungere l'obiettivo, e quindi sarà nostro dovere:

- Implementare le politiche attive, avviare percorsi di formazione permanente e di riqualificazione professionale per accrescere le competenze verdi e tecniche dei lavoratori;

- Condividere e adeguare le competenze e di know-how per i lavoratori del settore, nella direzione di compiere il percorso di transizione in modo inclusivo;
- rafforzare il sistema di istruzione e la formazione continua, per aggiornare competenze e professionalità, prevedendo risorse e strumenti che tutelino i lavoratori nel processo di transizione;

## RLSA

Tutti i settori industriali che rappresentiamo dovranno trovarsi pronti a cogliere le opportunità di rilancio derivanti dall'attuale approccio di responsabilità aziendale, in termini di anticipazione dei cambiamenti e degli obblighi normativi in materia di standard ambientali.

I nostri impegni:

- Incoraggiare lo scambio di buone pratiche tra imprese e modelli produttivi virtuosi;
- Estendere la figura dell'RLSA (Ambiente) in tutte aziende dei nostri settori;
- Consolidare la rete di RLSA Femca e mantenere elevato il livello di aggiornamento sui temi e sulle evoluzioni normative e tecnologiche;
- Ampliare l'esperienza virtuosa della formazione congiunta sui temi HSE;
- Negoziare pratiche di economia circolare e di riconversione industriale sostenibile.

La necessità di creare opportunità di lavoro dignitoso per tutti gli obiettivi chiave della giusta transizione è uno dei motivi per cui le sfide da affrontare non possono essere ridotte a un semplice calcolo matematico dei lavori creati e persi.

Come parti sociali che rappresentano i lavoratori occupati nel settore, dobbiamo richiamare il Governo e le imprese a un dialogo per condividere una strategia industriale ed energetica di lungo termine che metta al centro la responsabilità verso il territorio e la comunità. Allo stesso tempo, le grandi innovazioni che stanno investendo i settori Femca non possono prescindere dall'apporto di figure professionali preparate e di lavoratori coinvolti nei processi di cambiamento.

#### 4. Bibliografia

OIL-Lavoro e cambi climatici-L'iniziativa verde

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432859.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf)

Per una giusta transizione-FIM CISL VENETO

PNRR- <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>

GREENITALY: <https://www.symbola.net/collana/greenitaly/>

[https://www.repubblica.it/economia/2021/04/08/news/cingolani\\_gas\\_fusione\\_nucleare\\_proteste\\_ambientalisti-295565910/](https://www.repubblica.it/economia/2021/04/08/news/cingolani_gas_fusione_nucleare_proteste_ambientalisti-295565910/)

LA GIUSTA TRANSIZIONE-Documento unitario FILCTEM-FEMCA-UILTEC

<https://www.confindustria.vicenza.it/>

[https://ec.europa.eu/clima/eu-action/international-action-climate-change/climate-negotiations/paris-agreement\\_it](https://ec.europa.eu/clima/eu-action/international-action-climate-change/climate-negotiations/paris-agreement_it)

TESI CONGRESSUALI FEMCA CISL 2021

<https://statistica.regione.veneto.it/Pubblicazioni/RapportoStatistico2011/pdf/Capitolo17.pdf>

<https://www.g20.org/it/il-vertice-di-roma.html>

<https://ukcop26.org/it/iniziale/>

The Bioeconomy Strategy - European Commission: <https://ec.europa.eu/research/bioeconomy/index.cfm?pg=policy&lib=strategy>

L'anello mancante - Piano d'azione dell'Unione europea per l'economia circolare:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52015DC0614>

A sustainable Bioeconomy for Europe: strengthening the connection between economy, society and the environment:

[https://ec.europa.eu/research/bioeconomy/pdf/](https://ec.europa.eu/research/bioeconomy/pdf/ec_bioeconomy_strategy_2018.pdf)

[ec\\_bioeconomy\\_strategy\\_2018.pdf#view=fit&pagemode=none](https://ec.europa.eu/research/bioeconomy/pdf/ec_bioeconomy_strategy_2018.pdf#view=fit&pagemode=none)