

# Relazione per il VI' Congresso Femca Cisl VERONA

## (25 novembre 2021)

\*\*\*\*\*

Cari amici, care amiche e illustrissimi ospiti. Grazie per essere qui convenuti, in quella che è un'occasione fondamentale nella vita del nostro Sindacato e utile a dare avvio al nostro VI° Congresso Provinciale.

Un momento particolare anche per il sottoscritto. Si tratta infatti del mio primo congresso con Voi. Momento speciale per tirare le somme e iniziare da domani ad avviare il lavoro necessario a produrre quel processo di rinnovamento e continuità della nostra federazione territoriale.

### **IL CONTESTO:**

Il contesto mondiale è stato inaspettatamente travolto da un evento pandemico senza precedenti. La pandemia da Sars Cov2 o comunemente denominato Covid19, ha colpito l'intero pianeta, mietendo circa 7 milioni di vittime ufficiali e circa 10 milioni ufficiosi, circa 135.000 solo in Italia.

Nemmeno una guerra mondiale si era mai abbattuta sul pianeta con effetti così devastanti. Purtroppo si è trattato di un evento tanto impreveduto quanto disatteso. Una pandemia difficile da comprendere sia nelle cause che nelle misure da adottare per evitare il rischio contagio.

Un virus che si è portato via un'intera generazione di nonni e persone anziane, ma che ha mietuto molte vittime anche tra persone più giovani.

Abbiamo trascorso mesi rinchiusi in casa dove i più fortunati uscivano solo per andare al lavoro, dal medico o per fare la spesa.

I nostri figli costretti a far lezione attraverso uno schermo e gli anziani più fortunati che sono ritornati ad accarezzare i loro parenti solo dopo più di un anno.. E spesso si trovavano davanti persone che ormai non conoscevano più..

I meno fortunati invece hanno lasciato questa terra senza poter dare o ricevere l'ultimo saluto, portato loro dall'infermiere di turno o dagli operatori funebri o dei servizi cimiteriali.

La sanità è andata in sofferenza, le terapie intensive e i reparti erano strapieni di gente contagiata e che a fatica riusciva a respirare.. Il personale sanitario e socio sanitario in forte stress che spesso non sapeva cosa fare e come intervenire per aiutare persone sofferenti e/o che stavano morendo.. Dico queste cose perché bisogna tornare a riflettere. Non possiamo esserci dimenticati questo calvario solo dopo pochi mesi. E chiedo un forte applauso per medici, infermieri, operatori socio sanitari, farmacisti e Operatori Funebri e dei Servizi Cimiteriali: GRAZIE!!!

In questo paese non esiste più memoria e se esiste o dura 5 minuti oppure è ben conservata in quei dispositivi che una volta usavamo per telefonare, ma che utilizziamo spesso in maniera distorta e frammentata.

Una società la nostra ormai obnubilata da messaggi confusi, dove molti di noi sono presenti

all'apparenza ma vivono in una realtà parallela, fatta di social e fake news che ormai rendono reale anche la più sporca menzogna. Non è facile neanche per un medico oggi fare il suo lavoro, perché le sue diagnosi e prescrizioni vengono messe puntualmente in discussione dal Dr. Google..

Di conseguenza anche per noi diventa difficile lavorare con le persone, in un mondo virtuale che gli suggerisce cosa è meglio fare.. Peccato che il mondo virtuale non esista e che quando scendono sulla terra e devono confrontarsi con persone in carne e ossa, molti di questi "viaggiatori dello spazio" facciano fatica anche ad esprimere una sola parola..

Una realtà la nostra che ha visto molte attività non essenziali rimanere chiuse per mesi, le meno fortunate hanno abbassato le serrande per sempre.. Molti lavoratori, come quelli dello spettacolo hanno iniziato a lavorare solo da qualche settimana e dove qualche piccolo sussidio o il reddito di emergenza è divenuto l'unico elemento di sostentamento e di aiuto per se e la famiglia. Ma molte altre categorie di lavoratori si sono trovati nella stessa situazione. Basti pensare che in Italia ci sono un milione di nuovi poveri che sono 100 milioni in più a livello mondiale.

La produzione industriale nel 2020 è calata a picco. Quella mondiale si è ridotta del 3,3%, quella nazionale del 8,9%. Lo scorso anno i ricavi reali hanno riscontrato una perdita dell'8,8% con crolli di oltre il 70% nel settore dei servizi.

Per molte realtà, ad ogni modo, il prezzo da pagare per resistere è stato l'aumento dei debiti di circa un 30%. Per fortuna è arrivato il vaccino e di questo dobbiamo ringraziare la scienza e le case farmaceutiche, ma soprattutto per fortuna che il nostro paese ha intrapreso una strada più rigida e rigorosa che oggi sta risultando vincente e che sta per essere replicata anche da altre nazioni, dimostrando alle persone poco inclini alla scienza che non vi sono alternative.

Si forse una ce n'è: l'obbligo vaccinale per tutti..

Oggi la produzione industriale viaggia tra un +5,9% e un +6% contro la media UE di un +4,5%. Non siamo più la cenerentola di Europa è vero, ma non dobbiamo troppo illuderci di un risultato che, se non ci muoveremo velocemente, con lungimiranza e visione strategica, potrebbe sfuggirci di mano facendoci piombare nell'abisso dove siamo stati sino a qualche mese fa.

## **L'UNIONE EUROPEA**

Il panorama macroeconomico mondiale fa registrare una robusta ripresa. Secondo le stime di aprile del Fondo Monetario Internazionale la crescita mondiale sarà del 6% a fronte di una caduta del 3,3% del 2020. La Cina si distinguerà probabilmente con una crescita vicina al 9%, dopo essere stata l'unica ad ottenere un segno positivo anche nel 2020.

Anche gli Stati Uniti forniranno un risultato più eclatante (+6,7%), da attribuire ad un inedito sostegno pubblico dell'economia, con 6mila miliardi messi in campo dall'attuale Amministrazione BIDEN, oltre ai 900 già deliberati dalla precedente. Più lenta, ma comunque significativa, la crescita europea. La Commissione prevede un +4,8% per il 2021, confermato da un +4,5% per il 2022. Il Pil dell'Unione dovrebbe tornare al suo livello pre-crisi nell'ultimo trimestre del 2021.

Al di là del Pil, però, non si può fare a meno di sottolineare come nel 2020, a causa della crisi pandemica, nel mondo siano andati perduti 114 milioni di posti di lavoro, con grandi disparità a seconda dei settori, i Paesi, le competenze.

L'UE ha comunque scelto di dare fiducia al nostro paese. Lo ha fatto per aiutarci a risalire la china e per fare quelle riforme che latitano da tempo e che sono necessarie per riportare l'Italia tra i paesi leader dell'UE.

Siamo i primi beneficiari delle risorse del PNRR. 192,5 miliardi di euro di cui 68,9 a fondo perduto. Ma attenzione che la tagliola degli stati membri potrebbe entrare in azione se ora non si usano bene questi finanziamenti o se si usano per linee di intervento dubbie e non consentite.

L'arrivo del premier Draghi ha rappresentato una svolta per il nostro paese, ma ora non possiamo buttare a mare la fiducia conquistata.

Intanto bisogna partire da un concetto: le riforme vanno fatte. E le linee di intervento finanziate vanno seguite alla lettera.

Non possiamo permetterci di usare solo il 37% delle risorse stanziare come fatto nel settennato 2014/2020, perché così perderemo anche l'ultimo treno che ci è rimasto.

Con il PNRR l'Europa ha deciso di mettere in comunità un debito e di condividere delle obbligazioni, cosa che fino a un anno fa risultava impensabile.

Questo è il primo passo di un Unione Europea non solo monetaria, ma anche politica, unica vera fortezza contro potenze come la Cina, gli USA e la RUSSIA.

Ora bisogna stare attenti, i trabocchetti sono tanti e l'antipolitica quella finanziata dai paesi dell'est e non solo ha solo abbassato la guardia, ma non ha ancora mollato la presa. Gli errori ci possono stare, ma non possono giustificare la messa in discussione di un progetto così importante. Anzi, gli errori si devono riparare e devono essere trasformati in opportunità. Perché un'Italia sola, senza difese e in balia di paesi come la Cina, la Russia o di qualche altro, sarebbe un boccone troppo ghiotto e per noi sarebbero dolori.

Quindi dobbiamo tenere barra dritta e spingere per una politica di difesa, fiscale e bancaria comune. Dobbiamo dare un'identità all'Unione rafforzando pure la sua logica federale e di rappresentanza dei singoli stati. Senza dimenticare che non devono esistere barriere o fili spinati, ma una politica migratoria unica che aiuti gli sfortunati a trovare cittadinanza e che partendo dalla fornitura di vaccini anche ai paesi più poveri finanzia e attui una politica di sviluppo per contrastare guerre, violenze e carestie e dando la possibilità anche ai più sfortunati di crescere e prosperare in casa propria. Non scordiamoci che la Cina ha stanziato 60 miliardi di dollari per sostenere i paesi del nord Africa e che la stessa Cina è stato il primo stato a salutare con favore l'arrivo in

Afghanistan dei Talebani, mettendo pure le mani oltre agli occhi su terre rare, petrolio, gas, metano, diamanti e altre ricchezze, mentre noi stiamo ancora discutendo e litigando sul da farsi..  
Serve anche portare avanti le proposte elaborate con il documento di CISL CGIL e UIL presentato lo scorso 5 novembre al CNEL e operare tramite la Ces e Industri-All sempre più su una prospettiva Europea che sfruttando le questioni aperte dalle Confindustrie di Italia, Francia e Germania sostenga il parlamento UE a sviluppare azioni che contrastino le disuguaglianze sociali, ridistribuiscono meglio le risorse, ridefiniscano le regole del patto di stabilità e consentano di uscire dal tapering finanziario senza ripercussioni sugli stati membri. Un sindacato che riporti al centro della discussione il tema del lavoro, della persona e della transizione ecologica, energetica, digitale e demografica. Aspetti cruciali per dare un ruolo sempre più forte alla UE, per completare il processo di integrazione dei vari stati, per uscire dalla crisi velocemente, per salvaguardare occupazione, crescita e coesione sociale. ma anche per ricreare quel sentiment positivo, elemento indispensabile per dare un anima a quelli che dovranno essere gli Stati Uniti d'Europa.

## **L'ITALIA**

L'Italia, stretta in questa morsa e indebolita dal covid19, dopo aver dovuto fermare il 60% delle attività e aver promosso grazie alla spinta del sindacato un blocco dei licenziamenti e una cassa integrazione gratuita per tutti (o Fis) che sono durati più di un anno in certi settori e praticamente un anno e mezzo in quello della Moda, ha saputo svoltare.

Alla guida del paese è arrivato un certo Mario Draghi. Sicuramente non l'ultimo arrivato. Una figura di primo piano che oggi è ascoltata e rispettata in ogni angolo di questo mondo. Questo da risalto e affidabilità anche al nostro paese che ha saputo raccogliere i cocci di questa pandemia dove sono aumentati i poveri e le famiglie in difficoltà, dove il debito pubblico e il deficit pubblico sono schizzati al 160% e al 11,7% del Pil e dove la produzione industriale nel 2020 è calata a picco.

Dati devastanti se confrontati con quelli degli altri paesi a livello mondiale.

Ma si parlava di svolta. Una svolta che possiamo così riassumere: 5.000 contagi circa al giorno contro i 50.000 di un anno fa e 40 decessi contro i circa 900 dello stesso periodo del 2020.

Una produzione industriale che come detto prima sta viaggiando attorno a un +6% e un debito pubblico che pare sceso al 156% del pil. Tutti dati parziali, che devono fare i conti con la precarietà della nostra politica con un PNRR che mette a disposizione risorse che possono muovere investimenti privati fino a 650 euro miliardi da qui al 2026 e con una legge di bilancio pari a 30 miliardi di euro circa, di cui 23 in deficit. Una manovra che ci trova contrari e dubbiosi su alcune tematiche come fisco e pensioni, a tal punto da aver promosso una lunga mobilitazione sfociata con la manifestazione regionale del 20 novembre scorso.. Queste risorse vanno ora spese al meglio.

Come serve una legge di bilancio che permetta di realizzare le riforme mai fatte da 50 anni a questa parte. Bisogna assolutamente evitare che questa diventi l'ennesima mangiatoia di stato..

Per il bene nostro e dei nostri figli..

Ha ragione il presidente di Confindustria Bonomi: il nostro paese dal 2023 in avanti non può crescere come in passato, con percentuali da prefisso telefonico (0,2, 0,3 o 0,6).. Abbiamo un ossatura del paese fatta da PMI nel 94,7% dei casi. E proprio queste aziende devono essere aiutate a crescere, prosperare e accompagnate ad affrontare la ripartenza e le nuove transizioni (ecologica, energetica, ambientale, industriale e digitale). Ma il problema vero è che in Italia manca una vera strategia di politica industriale e una politica, perennemente in campagna elettorale, incapace di realizzarla.

## **IL PNRR**

Si chiama anche NEXT GENERATION EU, che significa: per la prossima generazione in Europa. Per i nostri FIGLI..

Un piano imperdibile di sviluppo che come detto ci mette a disposizione risorse mai viste. Neanche con il piano MARSHALL ci vennero dati così tanti soldi da spendere.

L'Italia è infatti, la prima beneficiaria in valore assoluto, dei due principali strumenti del NGEU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). Il solo RRF garantisce risorse per 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel periodo 2021-2026, delle quali 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. L'Italia inoltre deve utilizzare appieno la propria capacità di finanziamento tramite i prestiti della RRF, che per il nostro Paese è stimata in 122,6 miliardi.

Si tratta di sei Missioni:

Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica;

Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo;

Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile;

Istruzione e Ricerca;

Inclusione e Coesione;

Salute.

532 progetti e 23 decreti da presentare e approvare entro il 30 dicembre pv all'Unione Europea.

E a quella scadenza dobbiamo arrivare puntuali per poter poi disporre di tutte le risorse stanziata e per dare avvio a un processo di ammodernamento del sistema paese.

Ma attenzione a non ripetere gli errori del passato.

Il nostro è un Paese già fragile dal punto di vista economico, sociale ed ambientale.

Sarebbe un "peccato mortale" fare come nel settennato appena trascorso, dove abbiamo utilizzato solo il 37% dei FSE.

Tra il 1999 e il 2019, il Pil in Italia è cresciuto in totale del 7,9 per cento. Nello stesso periodo in Germania, Francia e Spagna, l'aumento è stato rispettivamente del 30,2, del 32,4 e del 43,6 per cento. Tra il 2005 e il 2019, il numero di persone sotto la soglia di povertà assoluta è salito dal 3,3

per cento al 7,7 per cento della popolazione, prima di aumentare ulteriormente nel 2020 fino al 9,4 per cento.

Ad essere particolarmente colpiti sono stati donne e giovani. L'Italia è il Paese dell'UE con il più alto tasso di ragazzi tra i 15 e i 29 anni non impegnati nello studio, nel lavoro o nella formazione (i cosiddetti NEET). Il tasso di partecipazione delle donne al lavoro è solo del 53,8 per cento, molto al di sotto del 67,3 per cento della media europea.

Questi problemi sono ancora più accentuati nel Mezzogiorno, dove il processo di convergenza con le aree più ricche del Paese è ormai fermo.

L'Italia è particolarmente vulnerabile ai cambiamenti climatici e, in particolare, all'aumento delle ondate di calore e delle siccità.

Dietro la difficoltà dell'economia italiana di tenere il passo con gli altri paesi avanzati europei e di correggere i suoi squilibri sociali ed ambientali, c'è l'andamento della produttività, molto più lento in Italia che nel resto d'Europa. Dal 1999 al 2019, il Pil per ora lavorata in Italia è cresciuto del 4,2 per cento, mentre in Francia e Germania è aumentato rispettivamente del 21,2 e del 21,3 per cento. La produttività totale dei fattori, un indicatore che misura il grado di efficienza complessivo di un'economia, è diminuita del 6,2 per cento tra il 2001 e il 2019, a fronte di un generale aumento a livello europeo.

Tra le cause del deludente andamento della produttività c'è l'incapacità di cogliere le molte opportunità legate alla rivoluzione digitale. Questo ritardo è dovuto sia alla mancanza di infrastrutture adeguate, sia alla struttura del tessuto produttivo, caratterizzato appunto da una prevalenza di piccole e medie imprese, che sono state spesso lente nell'adottare nuove tecnologie e muoversi verso produzioni a più alto valore aggiunto.

La scarsa familiarità con le tecnologie digitali caratterizza sia il settore pubblico che quello privato. Prima della pandemia lo Smart Working era utilizzato solo dal 5% dei lavoratori del paese. Durante l'era covid tale modalità organizzativa del lavoro è salita al 53% circa con picchi anche del 65%.

I ritardi accumulati dal nostro paese sono in parte legati al calo degli investimenti pubblici e privati, che ha rallentato i necessari processi di modernizzazione della pubblica amministrazione, delle infrastrutture e delle filiere produttive.

Un altro fattore che limita il potenziale di crescita dell'Italia è la relativa lentezza nella realizzazione di alcune riforme strutturali. Nonostante i progressi degli ultimi anni, permangono ritardi eccessivi nella giustizia civile: in media sono necessari oltre 500 giorni per concludere un procedimento civile in primo grado. Le barriere di accesso al mercato restano elevate in diversi settori, in particolare le professioni regolamentate. Tutto ciò ha un impatto negativo sugli investimenti e sulla produttività. Ma esiste pure uno squilibrio di genere tra uomini e donne (Gender Pay Gap), pari a circa 6000,00 euro annui, che va assolutamente colmato.

Lo dico anche perché oggi è la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le Donne, indetta dall'ONU. Anche le differenze di genere sono violenza e vanno superate con

intelligenza per investire nella coesione sociale e rendere lo stato sempre più moderno e accogliente. Vi chiedo un minuto di silenzio da dedicare a ogni Donna, che è stata vittima della brutale furia umana..

Ritornando al PNRR, il Piano comprende un ambizioso progetto di riforme. Il governo deve attuare quattro importanti interventi di contesto: pubblica amministrazione, giustizia, semplificazione della legislazione e promozione della concorrenza.

La riforma della pubblica amministrazione (fortemente voluta dalla Cisl guidata magistralmente dal nostro Segretario Generale Luigi Sbarra) migliora la capacità amministrativa a livello centrale e locale; rafforza i processi di selezione, formazione e promozione dei dipendenti pubblici; incentiva la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative.

Si basa su una forte espansione dei servizi digitali, negli ambiti dell'identità, dell'autenticazione, della sanità e della giustizia. L'obiettivo è una marcata sburocratizzazione per ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

La riforma della giustizia ha l'obiettivo di affrontare i nodi strutturali del processo civile e penale e rivedere l'organizzazione degli uffici giudiziari, semplificando il rito processuale, oltre a ridurre il contenzioso tributario e i tempi della sua definizione. Come vanno definiti termini di durata dei processi.

Infine, un fattore essenziale per la crescita economica e l'equità è la promozione di prodotti e filiere e la tutela della concorrenza.

Il Governo deve predisporre uno schema di "*governance*" del Piano, che coinvolga anche le Organizzazioni Sindacali, in grado di supervisionare l'attuazione del Piano e lo stato di avanzamento dei singoli progetti.

Il 51% delle risorse dovrà essere impiegato sulle prime due missioni: Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo.

La pandemia ha di fatto stravolto gli scenari mondiali mettendo in discussione le storiche catene del valore.

Infatti con la ripresa delle produzioni abbiamo assistito a un aumento dei costi delle materie prime, di gas, metano e energia elettrica.

Costi che si sono riverberati sul mercato e che hanno fatto schizzare all'insù l'inflazione e i costi della vita e di produzione.

Ma la pandemia ha impresso anche una forte accelerazione al cambiamento che riguarda l'approvvigionamento delle fonti energetiche e l'uso delle tecnologie digitali.

Una transizione che va gestita (e che vede l'Italia ai primi posti per quanto riguarda gli investimenti in economia circolare e in brevetti), dando attuazione al Green New Deal, a Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e riprendendo e rilanciando gli obiettivi di Cop26 e Fifty For 55.

Ma non bastano i brevetti ora servono investimenti veri, per realizzare impianti di produzione e per ripensare le filiere produttive a partire dalla tipologia dei materiali utilizzati. Come è necessario

snellire le procedure autorizzative per evitare che la burocrazia, nemico storico di questo paese, depauperi un patrimonio così consistente e che mai più avremo a disposizione.

Ma come anticipato dall'iniziativa organizzata da FEMCA, FIM e FLAEL Nazionali, lo scorso 9 novembre, che ha visto la partecipazione della nostra Segretaria Generale Nazionale Nora Garofalo e il Segretario Confederale CISL, con delega all'industria, Giorgio Graziani, bisogna investire in una "JUST TRANSITION DELL'INDUSTRIA" che non lasci indietro nessuno, ma che a partire dalle infrastrutture materiali e le grandi opere, sino ad arrivare a favorire investimenti privati, accompagni i lavoratori con la formazione verso un nuovo modo di lavorare e verso nuove opportunità lavorative qualificate e ben remunerate.

Si stima che la transizione energetica nei prossimi 10 anni comporterà la perdita di circa 80 milioni di posti di lavoro e la creazione di 133 milioni di nuove occupazioni.

Tenendo conto che già oggi in questi campi sono circa 23 le professioni che non trovano personale disponibile per alcuni migliaia di posti di lavoro. Questo conferma che gli spazi che abbiamo davanti sono enormi e li ci dobbiamo lavorare e investire.

Anche la digitalizzazione è sostenibilità: meno carta, meno materiale da utilizzare, meno spazi e meno auto che girano per le strade. E quindi meno inquinamento.

Stiamo parlando di un processo di dematerializzazione in atto. Tutti processi che se ben gestiti ci permetteranno di passare dalla cultura dello scarto alla cultura del riciclo e del riuso.. Appunto economia circolare.. E quando parliamo di riciclo e riuso è necessario sviluppare impianti che diano nuova vita alla plastica tradizionale, al ferro, all'alluminio, all'acciaio e altri materiali come per esempio i tessuti di scarto che vanno recuperati e resi biodegradabili. Come è necessario investire in infrastrutture e nella mobilità sostenibile, puntando non solo sull'auto elettrica, ma anche su motori e treni a idrogeno, con la relativa installazione di colonnine di rifornimento e a siti specializzati nella produzione di batterie di ultima generazione che poi dobbiamo essere in grado di recuperare e riutilizzare.

Ma non facciamo l'errore di lasciare in mano alle sole aziende e ai governi queste partite, come evitiamo di pensare che questi siano processi dove oggi si chiude un'esperienza e domani se ne apre un'altra.

Questi processi abbisognano di anni e di risorse. Il Governo deve far decollare gli investimenti privati e per ottenere risultati è necessario detassare completamente gli investimenti in innovazione, ricerca, nella sostenibilità ambientale, nella digitalizzazione e nella conoscenza. Proprio come sta facendo la CINA ormai impostata a vincere la sfida competitiva su intelligenza artificiale e trasmissione e l'utilizzo dei dati, che insieme all'acqua risulteranno essere l'oro del futuro. Una transizione che però non può prescindere dal nucleare pulito di ultima generazione (in Francia vi sono 58 impianti e il Governo ha appena autorizzato la realizzazione di altri 6), dal gas e dal metano e dalla cattura della Co2, per arrivare a eliminare completamente a metà del secolo le fonti fossili e l'emissione di carbonio e polveri sottili in atmosfera.

Mentre digitale significa anche remotizzazione delle attività, smart working, telemedicina e silver

economy. Ambiti sui quali, insieme a molti altri, dobbiamo poter dire la nostra rilanciando la concertazione e la partecipazione. Tutti processi che potrebbero rendere comunque più competitive le aziende, anche quelle tradizionali e favorire processi di rientro in Italia di lavoro fatto all'estero (politiche di RESHORING). Come vanno favorite e sostenute le "reti di impresa" strumento fondamentale per aiutare la crescita dimensionale delle nostre aziende.

## **CONCERTARE E PARTECIPARE PER ESSERE PROTAGONISTI**

Il cambiamento si fa partecipando. E la nostra confederazione ha sempre considerato la concertazione la via maestra. Sfogarsi dietro a una tastiera, non autorizza a essere protagonisti del cambiamento.

La CISL infatti durante la fase pandemica ha giocato un ruolo strategico. Unico soggetto in campo pronto a rintuzzare gli attacchi e a ricucire eventuali strappi. Ma anche in grado di tenere ferma la linea del Sindacato quando questa stava traballando. Il nostro Segretario Generale GIGI SBARRA ha sempre avuto chiaro l'obiettivo: rilanciare la concertazione e il confronto con il governo dopo anni di disintermediazione.

Prima con il blocco dei licenziamenti e la cassa integrazione gratuita che sono durati quasi due anni e che hanno permesso di salvare sino ad ora circa un milione di posti di lavoro, interventi unici al mondo e che insieme alla costituzione dei comitati covid nelle varie aziende hanno ridato protagonismo al sindacato italiano. Se i contagi nei luoghi di lavoro si sono ridotti all'osso è stato merito proprio di CISL CGIL e UIL e dei nostri delegati che hanno saputo accompagnare e attuare certe misure, anche se questo ha creato qualche tensione e alcuni mal di pancia.

Un protagonismo che ci ha aiutato a scegliere il momento giusto con cui uscire dal blocco dei licenziamenti e a riavviare un dialogo sociale su legge di bilancio, fisco pensioni, pnrr, salute e sicurezza e politiche attive, che ora non va disperso.

Infatti con la Concertazione possiamo dare un'anima al confronto con il Governo e dare un taglio sociale ai provvedimenti che si andranno a realizzare. Per esempio dobbiamo trovare il modo di recuperare le periferie di questa società, attraverso una utile rete di alleanze e di investire in un processo di coesione sociale che serva a rilanciare quell'essere e fare comunità che abbiamo ormai perso da decenni.

Purtroppo non sempre il Sindacato viene visto come un soggetto utile, ma troppo spesso viene considerato una perdita di tempo.

Un mancato coinvolgimento su quelle che sono questioni elementari che riguardano l'organizzazione del lavoro, l'uso di certe attrezzature o macchinari, o su una diversa disciplina di svolgimento delle attività lavorative, infatti a volte può comportare sviste e incidenti mortali senza scampo. Ecco perché non bisogna perdere gli spazi conquistati. Con autorevolezza dobbiamo stare al tavolo di confronto ottenendo giorno dopo giorno nuove soluzioni e nuove risposte per le persone che rappresentiamo.

Ma il modello contrappositivo a prescindere va abbandonato anche nel confronto con le aziende e

con le associazioni di categoria.

Se si deve piantar casino lo si fa quando ci sono veri motivi. Altrimenti una rinnovata modalità di stare al tavolo di confronto va individuata, come vanno realizzate le formule e gli strumenti per gestire in queste fasi le informazioni sensibili.

Nel settore del chimico farmaceutico dove appunto le relazioni sindacali/industriali sono positive da decenni ormai non si fa più uno sciopero per un rinnovo del ccnl.

Mentre i risultati in termini di miglioramento delle performance e dei diritti sindacali sono invidiati da molti e sotto gli occhi di tutti.

Attraverso la contrattazione di primo e secondo livello dobbiamo provare a scrivere le linee guida della partecipazione, costituire momenti di confronto preventivo e provare a entrare con i nostri rappresentanti sindacali nei consigli di amministrazione o di sorveglianza.

Proprio come fece la nostra amica Ivana dal Forno, quando era Segretaria a Verona, che nel gestire la cessione di ramo d'azienda di Agec, garantì ai lavoratori/soci di Onoranze Funebri il 4,7% delle azioni e un posto in consiglio di amministrazione, oggi ricoperto da Luigi Bruno, ns rappresentate, a cui chiedo di raccontarvi la sua esperienza durante il dibattito. Ma partecipare all'attiva di impresa significa anche recuperare l'esperienza dei comitati covid, facendoli diventare uno strumento efficace per gestire i piani di salute e sicurezza in azienda e per dare corretta attuazione a modifiche dell'organizzazione del lavoro.

Concertazione e Partecipazione sono anche il prossimo tema che affronteremo nel percorso formativo che come Femca Verona abbiamo realizzato insieme alla Femca Nazionale e Antonio Ingallinesi. Una formazione che non può però stare solo in capo al sindacato ma che con la contrattazione dobbiamo far fare anche alle aziende, perché i ns rappresentati possano stare al tavolo di discussione con le giuste conoscenze e la giusta preparazione.

## **LA RIFORMA FISCALE**

La legge di bilancio ha aperto a un tema a noi caro. Infatti in Consiglio dei Ministri è uscita la proposta, su nostre pressioni, di uno stanziamento di 8 miliardi per la riforma del fisco. Ma partiamo dall'inizio. Dopo la raccolta firme avviata in ogni luogo di lavoro e il progetto di legge di iniziativa popolare presentata il 23 Febbraio 2015, che la Cisl ha depositato presso la corte di cassazione di Roma, sono intervenuti i primi risultati. L'abolizione dell'IMU sulla prima casa, il bonus Renzi pari a 80 euro mensili, poi rafforzato dal governo Conte nel 2020, sono stati i primi risultati. Ma non basta. Serve una riforma organica del fisco che distribuisca ai lavoratori dipendenti e pensionati almeno il 90% degli 8 mld di euro ottenuti e stanziati dal Governo per tale capitolo di spesa.

Purtroppo le buste paga dei lavoratori in questo ventennio sono cresciute solo di un 3,1% contro il 21,4% della Germania e il 18,7% della Francia e tutto per colpa di un fisco voracissimo ma allo stesso tempo sbadato, che con una mano si pappa buona parte delle nostre buste paga e pensioni, ma che però con l'altra premia gli evasori fiscali e contributivi. Infatti si stima un'evasione

e elusione complessiva pari a circa 200 euro mld di euro l'anno.

Ecco perché serve una lotta serrata contro gli evasori, l'inasprimento delle pene e l'uso più efficace e sinergico delle varie banche dati di cui il paese dispone per scovare questi malfattori e utilizzare le risorse recuperate, insieme agli 8 miliardi di euro stanziati dal Governo, per ridurre le tasse al ceto medio e a quelli meno abbienti, per defiscalizzare gli aumenti dei contratti nazionali e, ulteriormente, il salario di produttività, ma anche per strutturare i 516,43 euro di flexible benefit (buoni spesa e carburante per esempio) anche per gli anni a venire oltre al 2020 e al 2021, ampliando la platea dei servizi welfare da mettere a disposizione dei lavoratori. Ma su questo il sindacato si deve esporre. Deve far suoi certi strumenti.

Lanciai circa tre anni fa l'idea di una piattaforma Cisl dei servizi Welfare, magari con diramazioni/convenzioni su base provinciale, per dare servizi ulteriori ai lavoratori e ridurre i costi di gestione, in modo da lasciare in tasca loro qualche soldo in più sulle somme convertite. E per stare in tema di partecipazione e di welfare dobbiamo insistere con la contrattazione, affinché con i piani welfare delle grandi aziende, Vi siano emissioni di nuove azioni a favore dei dipendenti e soprattutto perché poi questo diventi strumento per eleggere un componente in CDA in rappresentanza dei lavoratori.

## **IL WELFARE STATE**

Ma quando parliamo di welfare apriamo un mondo tutto da conoscere e costruire. Non basta più occuparsi di bisogni materiali, pur sempre necessari, come i farmaci, le cure mediche o l'insegnamento scolastico. Tematiche che abbiamo affrontato in precedenza. Vedersi attribuire risorse o ricevere prestazioni gratuite non è più sufficiente se poi in azienda veniamo trattati come oggetti.

Il tema vero, quando parliamo di welfare, è l'attenzione alla PERSONA e alle sue esigenze. La gratificazione di chi lavora è ormai essenziale tanto quanto la retribuzione. Proprio Keynes aveva preconizzato la necessità di un welfare acquisitivo.

Risalendo fino ad Aristotele, potremmo parlare di un welfare più civile e quale elemento da sviluppare per favorire la "fioritura" delle persone e il loro benessere.

D'altronde già nel 2000, l'Ilo, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro delle Nazioni Unite, ha suggerito che non basta più l'obiettivo del lavoro giusto, quello che assicura un salario equo e un trattamento adeguato alla persona. Occorre puntare al lavoro decente, quello che oltre al salario pone l'attenzione alla valorizzazione delle persone che lavorano. Il lavoratore è una persona che ha diritto di trovare gratificazione sul lavoro e nel lavoro.

Bisogna investire in un lavoro che soddisfa e che rende felici. Ma anche nella possibilità che a taluni non venga precluso quello che invece ad altri è reso possibile.

E su questo anche la Scuola e la Formazione devono giocare sempre più un ruolo cruciale.

Infatti non basta più insegnare, ma bisogna puntare sull'apprendimento. Tematiche come il contesto civico e sociale, lo stare in comunità, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro,

l'orientamento scolastico e lavorativo, la crescita professionale e molti altri temi vanno appresi e applicati, non imparati a memoria e poi dimenticati.. Ecco serve un welfare che indirizzi, che includa, che valorizzi e che renda felici, dentro e fuori il proprio posto di lavoro.. E noi come sindacato possiamo contrattare la formazione, turni di lavoro meno impattanti, la flessibilità e l'elasticità degli orari, ma anche strumenti di conciliazione vita lavoro e più lavoro per tutti, quella che noi chiamiamo la 5<sup>a</sup> rivoluzione industriale.. Ma una cosa alla volta.. Senza escludere la possibilità di realizzare intese di raccordo tra welfare territoriale, derivante dalla contrattazione sociale, con il welfare aziendale, quello contrattato in azienda.

## **IL LAVORO CHE CAMBIA**

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione e sta velocemente cambiando. La pandemia ha inferto un'accelerata impensabile sino a qualche mese fa. Stiamo infatti assistendo a una disintermediazione economica e sociale senza precedenti, con l'avvento delle nuove tecnologie e con la sostituzione graduale di attività tradizionali con software e applicazioni disponibili direttamente nei telefonini. Attraverso questi programmi possiamo organizzare eventi, acquistare prodotti, condividere auto e taxi (uber), ad acquistare cibo e spesa sino ad ottenere denaro direttamente alla fonte e evitando così eventuali intermediazioni.

Inoltre non è da trascurare il fatto che con i social, i big data e i cloud si raccolgono una svariata moltitudine di dati in grado di capire cosa fa tendenza e determinare in modo rilevante le scelte della società.

Bisogna però riflettere, perchè se da una parte ci lamentiamo della globalizzazione, dei licenziamenti a cui spesso assistiamo, alla perdita di diritti e tutele, è utile sapere che ogni volta che utilizziamo una "app" ci buttiamo in quel sistema semplificato che può far a meno di molte teste e molte braccia, in quanto sostituite da robot o software di ultima generazione.

Oggi i giornali abbondano su notizie che riguardano i fattorini di Amazon e Rider del food delivery. Serve appunto formazione e un Sindacato al passo con i tempi che sia in grado di intervenire con competenza nei cambiamenti ormai alle porte e in grado di rappresentare i dipendenti di questi nuovi lavori. Industry 4.0 è un decreto emanato dal Governo Renzi che con i fondi del pnrr deve essere potenziato per tenere il passo dei paesi più industrializzati a livello mondiale. Uno studio pubblicato qualche tempo fa sosteneva che 1 euro investito nella digitalizzazione delle imprese ne produce 1,40 euro di guadagno. Mentre una ricerca della McKinsey Global Institute conferma che nel momento in cui le tecnologie saranno a pieno regime, il 49% delle attività tradizionali saranno completamente automatizzate.

Il tema relativo al ruolo delle università e dei competence center è un tema che abilmente e con determinazione la Cisl del Veneto ha giocato a suo tempo, stringendo un patto all'interno del nuovo cantiere #arsenale2022 e convincendo il Governo a inserire all'interno del provvedimento Industry 4.0 anche le Università Venete. Ecco credo che da qui dobbiamo ripartire, attraverso i nostri competence center e gli hub innovation technology, coinvolgendo gli ITS, per organizzare strumenti

simili e di così alto profilo per gestire e governare le conoscenze e il cambiamento ormai alle porte. Sulla falsariga di quanto sta già facendo da tempo la Germania con i Fraunhofer e industria 2030. Bisogna pertanto investire su produttività, ricerca, innovazione, gestione della conoscenza e formazione continua per la riqualificazione dei lavoratori, attingendo risorse del pnrr, dei fondi interprofessionali e dalla bilateralità.

Ma è necessario regolamentare sia nel pubblico che nel privato, attraverso i prossimi contratti nazionali le linee guida sulla trasformazione digitale, sulla formazione e sull'utilizzo dello smart working.

## **LO SMART WORKING**

Il 9 marzo scorso la nostra federazione territoriale ha organizzato un webinar sullo smart working, con la presenza di illustri ospiti, tra i quali Nora Garofalo, la nostra Segretaria Generale Femca Nazionale, Stefano Zanon nostro Segretario Generale Regionale, Giampaolo Veghini Segretario Generale Cisl Verona e Marco Lai del Centro Studi Cisl e l'Avv. Marco Gastaldo.

Una bellissima iniziativa che crediamo abbia aperto parecchie riflessioni a tal proposito. Si tratta infatti di uno strumento organizzativo del lavoro che ha avuto una forte accelerazione in questa fase pandemica. Un nuovo modello di lavorare e produrre che non sempre però ha aiutato a conciliare i tempi di vita con le esigenze del lavoro. Sicuramente in una fase dove dovevi mantenere il distanziamento tra colleghi ha aiutato. Ha tolto autobus e auto dalle strade riducendo l'inquinamento. Ha aiutato parecchi genitori nel seguire i figli obbligati alla DAD.

Ma in certi momenti ha ghettizzato i lavoratori, escludendoli da un contesto di socializzazione e confronto con i colleghi che sono fondamentali per lavorare in team e per sviluppare creatività e progetti. Ma ha anche creato forte stress a chi si trovava contemporaneamente a essere collegato 16 ore su 24 e che magari faticava a tenere insieme le esigenze della famiglia con quelle del lavoro. Infatti su un questionario della Cisl e della Femca Regionale, se la memoria non mi inganna, il 17% degli intervistati ha espresso desiderio di non tornare più in smart working. Ù

Un buon 43% invece lo ha trovato uno strumento utile se ben regolamentato. Si stima inoltre che la produttività sia cresciuta anche di un 13%, mentre alcune aziende hanno denunciato alcune frodi. Come stiamo facendo in GSK che ha raccolto la sfida da noi lanciata, con la contrattazione integrativa e/o quella nazionale bisogna delineare un accordo quadro che disciplini questo strumento. Numero dei giorni, i luoghi dove svolgere la prestazione, le tecnologie, gli strumenti ergonomici, i dispositivi internet, la privacy, la sicurezza fisica e digitale, gli straordinari e i buoni pasto, insieme al galateo (le buone pratiche) dello smart working, il diritto di disconnessione e i diritti sindacali, sono elementi che vanno appunto chiariti, definiti e resi fruibili ai lavoratori e ai nostri RSU e per gestire questa nuova modalità di lavorare, evitando pressioni e forzature che non giovano a nessuno.

## **LA FORMAZIONE, LE POLITICHE ATTIVE E LA 5ª RIVOLUZIONE INDUSTRIALE**

Publicato qualche mese fa dall'Unione Europea il documento "Industria 5.0: verso un'industria più sostenibile, resiliente e incentrata sull'uomo". Un rapporto che di fatto introduce la Quinta Rivoluzione Industriale, mentre ancora parliamo di 4.0: quella più "umana", che traccia le traiettorie di un futuro più consapevole e valoriale per il nostro Pianeta e per chi lo abita. Quella delle rivoluzioni industriali è una storia affascinante che ha segnato il progresso tecnologico e conseguentemente lo sviluppo industriale moderno. Poco più di due secoli fa la prima vera grande rivoluzione industriale dell'epoca moderna, la svolta tra il 'prima' e il 'dopo', avvenne in Inghilterra con l'introduzione della macchina a vapore, che ha avviato l'era della meccanizzazione.

La seconda rivoluzione industriale è quella della produzione di massa, nel 900, accompagnata dalla diffusione di grandi innovazioni: elettricità, motore a scoppio, e nel campo della chimica.

La terza rivoluzione industriale, a partire dagli anni 70 del secolo scorso, è quella dominata dall'elettronica: computer e automazione trasformano i processi di produzione industriale.

Tra le varie rivoluzioni i tempi si accorciano progressivamente, con un'accelerazione dettata dall'enorme spinta dell'innovazione tecnologica e del progresso scientifico, e si arriva alla quarta rivoluzione industriale che, per paradosso, quando è cominciata era in un certo senso già finita: talmente avanzata e proiettata al futuro da aver superato se stessa.

È l'era della connessione tra sistemi fisici e digitali, dei Cyber Physical System, dell'Internet of Thing, dei Big Data e dei Cloud, dell'Intelligenza Artificiale collegata alle tecnologie abilitanti 4.0. Quella in corso e di cui abbiamo parlato prima..

E allora la quinta?

In un certo senso, a questo punto, con la quinta rivoluzione industriale siamo tornati indietro nel tempo: siamo tornati all'uomo. E' la rivoluzione "human centric", sostenibile e resiliente. Sostenibilità, in particolare, sarà la parola chiave del 5.0, al centro di una politica di ripresa dell'Unione Europea che, come detto in precedenza, si basa sull'accelerazione della doppia transizione verde e digitale, e non soltanto attraverso i fondi del pnrr..

Infatti, se si guarda al riferimento strategico di carattere generale in tema di sostenibilità, che è l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, con i suoi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile declinati in 169 target e 240 indicatori, viene definitivamente superata l'idea che la sostenibilità sia unicamente una questione ambientale e si afferma una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo, che deve essere inclusivo, deve migliorare le condizioni di vita di tutti e garantire la piena e produttiva occupazione e un lavoro decoroso per tutti.

Per "rigenerare" i modelli di consumo e di produzione in chiave sostenibile e intraprendere azioni urgenti per combattere il cambiamento climatico e il suo impatto sulla società e sul pianeta, l'UE assegna un ruolo fondamentale all'industria, definendola come un potenziale "fornitore resiliente di

prosperità". Nel report sull'Industria 5.0, l'UE vede infatti l'industria come uno dei principali motori di un nuovo sviluppo basato sul rispetto totale per il pianeta e per il lavoro, riconoscendole la capacità di raggiungere obiettivi sociali e nuovi paradigmi per la produzione che pongono il benessere del lavoratore al centro del processo produttivo. Tra i principali elementi dell'approccio all'Industria 5.0, nella visione che sia l'industria a portare prosperità all'Europa, c'è quello di una nuova consapevolezza che porta anche a una nuova responsabilità. È l'industria che deve ora capire di dover diventare l'acceleratore e il catalizzatore del cambiamento e dell'innovazione, come fornitrice di soluzioni per la nostra società: contribuendo all'avanzamento tecnologico attraverso lo sviluppo di tecnologie innovative che tengano al centro l'uomo, sostenendo e potenziando, in ottica safety&security, piuttosto che sostituendo, i posti di lavoro, e come luogo di lavoro attraente per i giovani talenti in cerca di una vita professionale solida e duratura.

Altro elemento: l'industria può e deve aumentare la resilienza per contribuire come non ha ancora mai fatto alla sostenibilità, dando l'esempio nella transizione Green. Il Green Deal ha già posto obiettivi ambientali severi che possono essere raggiunti solo incorporando nuove tecnologie e ripensando i processi produttivi in relazione agli impatti ambientali. L'Industria 5.0, integrando ed estendendo di fatto l'Industria 4.0, non si deve limitare a questo, ma deve mettere in evidenza aspetti che saranno fattori decisivi, non più solo economici o tecnologici, per il ruolo dell'industria nella futura società europea, con un'attenzione senza precedenti alla dimensione ambientale, a quella sociale e ai diritti fondamentali.

Sostanzialmente deve essere la rivoluzione industriale più "umana" di sempre.

Ma per fare questo bisogna puntare a un cambio di mentalità e degli strumenti che tradizionalmente utilizziamo, investendo nelle nuove competenze per cogliere le opportunità del futuro. Questo è il tempo di una grande intesa nazionale tra politica, istituzioni e corpi intermedi per sostenere la ricostruzione, quello che prima il nostro Gigi Sbarra e che il Premier Draghi e poi Bonomi di Confindustria hanno lanciato e chiamato: IL PATTO PER L'ITALIA.

Dopo la pandemia infatti segue la ripartenza che va gestita individuando le competenze e la formazione utili a agganciare la fase di rilancio. Nel prossimo futuro la forza lavoro sarà sempre più ibrida, un mix tra lavoro umano e prestazione delle macchine. Le competenze saranno creative, sociali, emotive. Sarà apprezzata la capacità di affrontare imprevisti, di dare significato, motivare, di creare e lavorare in team. L'accelerazione tecnologica invece farà sì che le skill tecniche avranno vita sempre più breve. I team che avranno più successo sapranno valorizzare talenti diversi ed essere inclusivi. Non esisteranno più carriere lunghe, un lavoro durerà in media 10 anni, e questo trend sarà impegnativo sul piano dell'aggiornamento, del reskilling e psicologico. Ai più giovani, come anticipato da Papa FRANCESCO, è consigliato alimentare continuamente il pensiero critico e le proprie competenze. Il lavoro sta diventando soprattutto relazione. Su questa necessità di interagire e fare squadra si muove la formazione che deve privilegiare il sapere e la conoscenza, più che il saper fare. Per essere efficace, inoltre, la formazione deve essere libera,

autonoma e il più distante possibile dal modello scolastico, massivo, centrato sulla prestazione pianificata a monte. Per esempio In Tim stanno lanciando un sistema a punti attraverso il quale le persone possono spendere il budget formativo assegnato in un catalogo con percorsi bilanciati. L'inclusività della proposta è qualificante per l'offerta formativa rivolta a chi deve lavorare, e lo scopo deve essere quello di non lasciare indietro nessuno e consentire all'azienda di continuare a essere pienamente competitiva. Tutto questo per accompagnare i grandi cambiamenti e le transizioni che abbiamo dinanzi. Una formazione che deve diventare il nuovo articolo 18 per aiutare le persone a difendere il lavoro e la professionalità più che il posto di lavoro e per creare quelle figure altamente qualificate che il sistema oggi non è in grado di generare. Infatti oggi viviamo in un sistema avulso dalla discussione sul salario minimo garantito. E ci dimentichiamo invece che il futuro è un treno già partito. Il sistema ha già bisogno di figure tecniche e specializzate o manager di nuova generazione. Ma purtroppo queste figure non si trovano.

Il paese sul capitolo formazione e politiche attive infatti è ingessato e può uscirne a testa alta solo se saprà raccordarsi, fare sintesi e lavorare in squadra spendendo bene i 6 mld di euro stanziati con il pnrr.

Ecco qui si deve concentrare il sindacato di oggi e di domani. Deve costruire alleanze e ritagliarsi un ruolo nella presa in carico, nell'orientamento, nella formazione e nella ricollocazione delle persone espulse dal mondo del lavoro. Ma anche per quanto concerne le nuove generazioni. Ma un ruolo strategico lo devono giocare anche le imprese e il mondo della scuola e dell'università. Possiamo creare figure di alto profilo, riconosciute e ben remunerate. Su questo e sulla riforma degli ammortizzatori sociali dobbiamo appunto ripartire per ricostruire una nuova dignità del lavoro. Ma per evitare confusione di ruoli bisogna anche chiarire le competenze tra stato e regioni e il coinvolgimento delle agenzie private oltre a quelle pubbliche, soggetti questi ultimi che oggi ricollocano solo il 3% dei lavoratori iscritti nelle liste.

Per finire il reddito di cittadinanza: riteniamo vada riformato e incluso nelle politiche attive. Ecco noi piuttosto preferiremmo chiamarlo reddito di comunità. Deve contrastare la povertà e non mantenere le persone a vita. Deve essere accompagnato da politiche di riqualificazione e collocamento mirato e chi rifiuta deve essere privato del sussidio. Ma l'accompagnamento va fatto anche con Lavori Socialmente Utili, percorsi presso il SERT o altri servizi che devono essere attivati almeno 4 ore al giorno e devono aiutare a recuperare quelle persone che non sono immediatamente disponibili alla ricollocazione. Interventi che devono aiutare a ricostruire l'ormai scomparso, senso di appartenenza a una comunità.

## **LA RIFORMA DELLE PENSIONI**

E uno dei temi di discussione più accesi in questa fase di confronto con il Governo, relativamente alla prossima legge di bilancio.

Infatti a fine 2021 scade quota 100. Non si tratta della miglior soluzione in assoluto, ma dello strumento che temporaneamente ha addolcito lo scalone determinato con la legge Fornero.

Da segnalare che con quota 100 dovevano uscire 1 milione di persone in quiescenza e al loro posto dovevano essere assunti 1 milione di giovani. Purtroppo l'assegno pensionistico con quota 100 è stato ricalcolato con perdite tra il 5 e il 34%. Meno di 300 mila persone sono uscite con questa soluzione e circa un terzo di questi è stato sostituito da giovani.

Ma il problema vero è che il paese sta invecchiando irrimediabilmente e negli ultimi vent'anni l'età media è andata in costante crescita passando dai 42 ai 46 anni. Attualmente per ogni 100 persone che lavorano ve ne sono 57 in pensione. Erano 46 nel 2000. Avanti di questo passo saranno 85 nel 2050. Il resto d'Europa a quella data ne avrà invece una media di 70. Nel 2008 in Veneto i nuovi nati erano stati 48.000, nel 2020 erano 32.000: meno di un terzo.

Quindi il problema vero è che ci sono sempre più persone in pensione e sempre meno occupati. Inoltre i giovani d'oggi prima dei 25 anni difficilmente troveranno un posto di lavoro stabile, visto che dalla scuola escono appunto verso quell'età. Ciò significa che con 41 anni di contributi da lavoro dipendente (utili anche ad avere una pensione dignitosa), i nostri figli usciranno in pensione tra i 65 e i 66 anni di età. Sempre se la carriera sarà però stabile e duratura..

Inoltre Vi sono ancora 238.000 persone incastrate nel sistema retributivo, ovvero che alla data del 31.12.1995 avevano più di 18 anni di contributi versati.

Ecco perché la proposta del Sindacato di un uscita flessibile a 62 anni di età o 41 di contributi, va vista dentro una riforma complessiva del sistema previdenziale.

Quindi riteniamo che le aperture su opzione donna e su l'ampliamento delle attività da riconoscere come gravose e usuranti, siano passi importanti ma ancora insufficienti.

La riforma deve trovare il modo di accompagnare i più anziani con un sistema flessibile verso la pensione, anche se con ricalcolo contributivo, senza però penalizzare i giovani e le donne che solitamente hanno carriere discontinue e lavori sottopagati.

Ma bisogna puntare da una parte al potenziamento dei fondi pensione, attraverso la totale detassazione degli importi utilizzati come rendita.

Come vanno sostenuti i fondi di solidarietà, quelli realizzati per via pattizia e/o contrattuale. Un esperienza a noi cara è il fondo TRIS, che ora deve essere fatto decollare e che una volta a regime può aiutare i lavoratori del comparto chimico ad uscire in pensione anche 5 anni prima.

E qui il governo, deve sostenere anche fiscalmente questi strumenti che poi vanno allargati ad altri settori. Infatti in settori ricchi il costo potrebbe essere posto a carico delle imprese. Mentre non mi scandalizzerei se in settori più poveri vi fosse una partecipazione alle spese anche da parte dei lavoratori anche di 5 euro mensili, se questo fosse utile a uscire 5 anni prima dal lavoro.

Poi vi è il tema dei giovani e qui serve una pensione di garanzia. E quello delle donne a cui va abbonato un anno di contributi per ogni maternità fino ad un massimo di tre. Ma il tema vero resta, come già detto prima, quello di creare lavoro e occupazione qualificata. Unica soluzione per riequilibrare i conti dell'INPS, oggi in forte deficit e per garantirne la sostenibilità anche futura.

Per finire come Femca di Verona stiamo conducendo un confronto serrato con i vari livelli della nostra organizzazione e con i politici locali e nazionali per ampliare le mansioni da riconoscere come gravosi e/o usuranti e inserirvi quella degli operatori funebri e dei servizi cimiteriali.

Su questo invito Matteo Marcheluzzo di Agec Onoranze Funebri a sviluppare la tematica.

## **LA RIFORMA DELLA RAPPRESENTANZA E IL DUMPING CONTRATTUALE**

Come CISL siamo favorevoli a un intervento legislativo che sostenga i criteri stabiliti dalle parti sociali con il testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014. Vanno infatti definiti quali sono i soggetti più rappresentativi e abilitati a stipulare contratti collettivi su base nazionale e di secondo livello. Va completata infatti e a tal proposito la certificazione degli iscritti per singola organizzazione sindacale, procedura e criteri che vanno poi estesi anche alle parti datoriali.

Tutto questo deve servire a contrastare il dumping contrattuale e i contratti pirata. Oggi su 985 ccnl depositati presso il CNEL solo il 37% è firmato dalle Federazioni di Categoria aderenti alle confederazioni di CISL, CGIL e UIL. Gli altri sono firmati da sigle non rappresentative, che non contano aderenti e che normalmente tagliano di un 30% gli stipendi, i diritti contrattuali e pure le tutele per i lavoratori, favorendo una deregolamentazione spinta che mette a rischio e in pericolo non solo i lavoratori, ma anche le aziende che li applicano. E su questo dobbiamo vigilare costantemente pure noi sul territorio, evitando che certe pratiche si diffondano come un cancro in metastasi su un territorio sano come il nostro. Mentre la buona contrattazione se estesa a tutti i lavoratori di questo paese può fungere da salario minimo garantito e elevare il confronto tra le parti oltre ai diritti dei dipendenti.

## **LA FEMCA DI VERONA**

La nostra una bella federazione. Piccola ma funzionante e funzionale. Ho ricevuto in eredità da Ivano Dalla Brea, una struttura che già funzionava bene. E ho cercato insieme ai colleghi di segreteria di renderla ancora più solida e ben strutturata. Abbiamo rafforzato il presidio organizzativo, con l'aiuto di ADA MINGARELLI. Abbiamo sistemato a puntino il nostro ufficio vertenze, con annesso bilanciario consuntivo da presentare a ogni esercizio. Abbiamo anche posto rimedio a un piccolo problema segnalato dai sindaci revisori e relativo alla chiusura di un conto corrente postale. Abbiamo sistemato pure l'anagrafica degli iscritti e siamo in fase di trasferimento, presso la società FAB della Femca Nazionale, della contabilità, del bilancio e della compilazione

delle buste paga. Inoltre stiamo crescendo sia in termini di entrate da tesseramento che da ufficio vertenze e questo conferma il buon lavoro che sta facendo la nostra SQUADRA, sul territorio, nelle aziende, nel rapporto con gli associati e con le nostre controparti sia in termini contrattuali che di rappresentanza. Abbiamo infatti rinnovato tanti contratti integrativi e RSU e molti ne stiamo rinnovando. Con risultati davvero notevoli. Cito alcuni casi di accordi importanti come Agec, Gsk, Acs Dobfar, Elleti, Frau, Onoranze Funebri, Air Liquide, Novaresine, Fresenius Kabi, Acque Veronesi, Finstral, Sovere, Nuova Farmec, Kerakoll, Olimpias e Aptuit/Evotec..

Siamo pure partiti con la formazione del gruppo dirigente, in collaborazione con la Femca Nazionale e con Antonio Ingallinesi. Abbiamo fatto decollare la nostra NEWSLETTER con cadenza mensile. Uno strumento digitale di informazione che in molti ci invidiano. In ambedue questi ultimi casi è nostra intenzione dare continuità a queste iniziative anche nei quattro anni che seguiranno.

Ma se siamo riusciti a fare tutto questo oltre a stabilizzare il bilanci, è stato grazie anche alla Femca Regionale e al nostro Segretario Stefano Zanon, che con un contributo annuale importante ci ha consentito di ridurre le possibili perdite.

Oggi la Femca di Verona è una macchina quasi perfetta. Praticamente basta girare la chiave la mattina e lei va da sola.. (di perfetto non c'è nulla)..

## **LE NOSTRE PROPOSTE**

Riteniamo necessario sostenere la Femca Nazionale in questa nuova fase di rinnovo dei contratti nazionali. Non sarà una fase semplice. Veniamo da una pandemia senza precedenti e dalla stessa non siamo ancora usciti. Continuiamo a difendere con la cassa integrazione interi settori che però qualche scricchiolio lo stanno facendo percepire. Dall'altra parte l'aumento del costo delle materie prime, del gas, del metano e dell'energia elettrica hanno fatto schizzare l'inflazione a un +3% rispetto lo stesso periodo dell'anno scorso. E riteniamo che lo scoppio dell'inflazione non sia una semplice fiammata, ma una ridefinizione strutturale del paniere e del costo della vita che se non sarà ben gestito porterà a un impoverimento delle buste paga. Crediamo come Femca di Verona che sia necessaria una revisione del protocollo sugli assetti contrattuali, perché l'aumento dei costi energetici importati, non può essere calato solo sulle spalle dei lavoratori e riteniamo sia necessario stabilire un recupero della produttività a livello aziendale o territoriale, magari rendendo obbligatorio e per via contrattuale nazionale il contributo perequativo per quei lavoratori di aziende dove non vi è la contrattazione di secondo livello. Dentro tale rivisitazione vanno inserite le nuove linee guida sulla partecipazione che come detto prima va estesa a più aziende possibili e la formazione che deve diventare un diritto fondamentale e irrinunciabile per il lavoratore.

A tal proposito pensiamo anche che sia necessario introdurre nei ccnl gli scatti di competenza, legati ai percorsi formativi e professionali e che riconoscano ai dipendenti le nuove competenze acquisite in aula e on the job. E un capitolo importante su ogni ccnl va dedicato ai Quadri e alle

Qualifiche Speciali, che nei nostri comparti hanno un peso sempre più importante e li dobbiamo sempre meglio rappresentare anche alla luce delle evoluzioni in atto e cercando di rappresentare al meglio le loro istanze. Come è necessario definire possibili penalizzazioni anche pecuniarie per quelle aziende che rispettano gli accordi sottoscritti.

Vi è poi il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Non possiamo assistere a 2/3 decessi al giorno sul lavoro in un paese come il nostro.

Nei ccnl bisogna definire che un ora di assemblea all'anno va fatta in via obbligatoria con i lavoratori per discutere di salute e sicurezza.

Un assemblea annuale che come Femca di Verona ci diamo l'obiettivo di svolgere a prescindere, come primo passo verso la costruzione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

E' pure necessario costituire delle commissioni paritetiche che si incontrano con cadenza almeno mensile su tale tematica. Come già anticipato, meglio ancora se a tal proposito convertiamo le commissioni aziendali covid19, come stiamo facendo con il rinnovo del CIA di Agec.

Come Femca di Verona proponiamo poi la costituzione in ogni azienda delle Strutture degli Iscritti alla Femca (SAF). Non è facile in un territorio come quello Veronese un po' troppo individualista. Ma bisogna provarci, per fare squadra, costruire spirito di appartenenza e partecipazione all'attività del nostro sindacato, per realizzare proposta e costruire le piattaforme contrattuali e per costruire il gruppo dirigente.

Altra proposta riguarda il sistema dei Servizi. La nostra idea è quella di trasformare il servizio agli iscritti in vero e proprio consenso politico. Per questo abbiamo proposto a Moreno Angelo Guarinoni di diventare il nostro delegato provinciale dei servizi. Perché sempre di più i servizi come il 730, l'isee, le colf e le badanti, le pensioni, l'assegno unico, l'invalidità e l'inabilità al lavoro e molti altri ancora, avranno sempre più un peso consistente nell'attività del nostro sindacato. I segretari e gli operatori non possono impiegare il 50% del proprio tempo per fissare appuntamenti agli iscritti con il sistema dei servizi.. Quindi Moreno potrebbe aiutare. Ma non basta. In linea con quanto emerso all'assemblea organizzativa della Cisl Veneto del 2018, dobbiamo sviluppare una apk android e ios da distribuire ai nostri delegati in modo che quando un iscritto ha bisogno trova nel suo Rappresentate Sindacale una persona in grado di risolvergli anche questo problema. E questo poi diventerà consenso utile ai prossimi rinnovi RSU. Come crediamo sia necessario costruire delle corsie preferenziali per gli iscritti che hanno necessità di rivolgersi ai servizi di casa Cisl.

La nostra Federazione ha pure deciso, in accordo con l'avv. Marco Gastaldo che da anni collabora con la nostra categoria, di offrire un servizio legale agli iscritti - denominato FEMCA 360° - che si estenda oltre la tutela in materia di diritto del lavoro.

Grazie alla collaborazione con lo studio dell'avvocato, gli iscritti alla categoria e i loro familiari godranno di un servizio che gli accompagni e li protegga nelle principali questioni che interessano la vita di ognuno di noi.

In seguito Marco vi elencherà gli ambiti della copertura.

Altresì in una categoria piccola come la nostra è opportuno riflettere sul fatto che gli operatori tutti lavorano 15 ore al giorno e se ci mettiamo pure le 3 ore e mezza medie di strada al giorno del sottoscritto, di sola andata e ritorno, capite che noi non abbiamo ne vita ne famiglia. Ecco perché forse è opportuno dentro un piano strategico complessivo rilanciare l'idea degli accorpamenti che si possono fare tra territori limitrofi o tra categorie affini dello stesso territorio. Un'esperienza già fallita una volta e che se deve ripartire però lo deve fare salvaguardando le specificità settoriali e territoriali, oltre che il gruppo dirigente e viaggiando spediti alla metà. Come è necessario che tutto il sindacato rifletta sul fatto che oggi diventa sempre più complicato avvicinare i giovani alla nostra esperienza. Chiediamoci i motivi, facciamo un esame di coscienza e poniamo rimedio a questa questione. Perché proprio dai giovani dipende il nostro futuro..

Ma è anche necessario generare ENTUSIASMO.. Non è facile in questo momento ma bisogna provarci.. Abbiamo capacità e strumenti per farlo.. Anche perché l'ENTUSIASMO genera consenso e appartenenza e aiuta a rafforzare il progetto e a coinvolgere altre persone..

Per concludere riteniamo utile lanciare l'idea di un MANIFESTO PER L'INDUSTRIA a Verona.

Lo vorremmo fare con la nostra Ust e con il nostro bravissimo Segretario Giampaolo Veghini e lo vorremmo realizzare insieme alle altre categorie dell'industria della Cisl di Verona.

Proprio perché ci sentiamo parte integrante di questo progetto e ci piace il gioco di squadra. Siamo però una categoria piccola e non disponiamo di risorse in grado di sviluppare un piano di questo tipo, che deve partire dalla ricerca sul territorio, comprenderne le evoluzioni in atto e individuare soluzioni, strumenti e infrastrutture per favorire la produttività territoriale, sostenere le aziende, la loro crescita dimensionale, attirare investimenti e creare nuova occupazione. Naturalmente questo deve diventare poi elemento cardine di un nuovo patto per guardare alla Verona del 2030.

## **CONCLUSIONI**

Scusate se mi sono un po' dilungato, ma far sintesi delle cose fatte e da fare non è mai semplice. Nelle conclusioni volevo dirvi che sono stati 2 anni davvero intensi anche sotto il profilo degli impropri di cui mi sono reso protagonista quando spesso in A4 beccavo uno o due incidenti a tratta.

Non è stato un lavoro qualunque quello che con la mia magnifica Squadra siamo riusciti a realizzare. E vi garantisco che siamo determinati in futuro a fare anche meglio.

Ma questo deve essere un monito per i mesi e gli anni che verranno.. Linda, Stefano e Luca sono cresciuti moltissimo e oggi sono dirigenti di alto livello e di cui dobbiamo andare tutti fieri e orgogliosi. Li ringrazio davvero tanto per il lavoro fatto e per la pazienza che hanno dovuto portare con me. Non sono un tipo facile lo so e spesso quello che ho in cuore ce l'ho in bocca..

Quindi scusatemi se qualche volta ho reso difficili le vostre giornate.. Ringrazio ADA e MORENO, per il supporto che ci avete garantito ma soprattutto ringrazio ognuno di Voi. Sono stato accolto come un Fratello o un Figlio e questo non capita in ogni luogo che vai.. Ringrazio tutti anche le persone che non ho nominato.. E' mia intenzione ricandidarmi per il prossimo mandato, sempre se lo vorrete.. E da domani dobbiamo rimboccarci le maniche e fare tesoro di quello che uscirà da questo congresso, per tornare a lavorare sul territorio e nelle aziende più forti che mai.

Realizzando un progetto di una CISL e di un Sindacato sempre più vicino alla persone e ai bisogni della gente. Interlocutore fondamentale di questo tessuto economico, industriale e sociale.. Nell'interesse solo ed esclusivo di chi rappresentiamo e delle sue necessità..

**W LA FEMCA**

**E W LA CISL...!!!**