

**IV CONGRESSO TERRITORIALE
FEMCA CISL VENEZIA**

29 novembre 2021

**CAMBIARE PER ESSERCI
ESSERCI PER CAMBIARE
PER UN FURURO SOSTENIBILE**

Relazione del Segretario Generale
Giuseppe Callegaro

Buongiorno e grazie a tutti per essere qui.

Vorrei esprimere i miei personali saluti e quelli di tutta la Segreteria della Femca Cisl di Venezia alle delegate e ai delegati presenti, agli invitati, agli ospiti, ai rappresentanti datoriali per essere qui con noi a celebrare il IV congresso della Femca Cisl di Venezia.

Il Congresso della nostra categoria è un grande evento che perfeziona un itinerario, una tappa che fa sintesi di un progetto sindacale avviato con il precedente Congresso: dobbiamo cogliere l'essenziale della nostra attività e i messaggi che ci consentiranno di gestire punti di vista diversi, dissensi, consensi, integrazioni e correzioni.

Soprattutto, è essenziale fare un bilancio degli obiettivi politici ed organizzativi fin qui conseguiti, individuare i percorsi da seguire e i traguardi da raggiungere nel corso del prossimo mandato congressuale per una Femca politicamente più autorevole, presente in tutti i luoghi di lavoro, più attrattiva, accogliente ed inclusiva, attiva nelle periferie, rinnovata nella sua capacità di fornire servizi ai lavoratori, competitiva, in grado di raggiungere nuovi successi in campo contrattuale e di crescita organizzativa.

Gli argomenti che proponiamo per il nostro dibattito sono quelli contenuti nelle tesi della Femca Cisl Nazionale e nelle proposte elaborate dalle assemblee, attraverso le quali abbiamo compreso come orientare i nostri programmi di politica sindacale futura.

Registriamo, soprattutto in questo momento di pandemia, che nel mondo del lavoro e delle imprese le differenze si trasformano spesso in diseguaglianze (tra vaccinati e non), le sensibilità vengono scambiate per debolezze, le attenzioni alle necessità sfociano in episodi di contrasto. Solo grazie al dialogo si rendono più solidi i legami, si supera la fragilità

della convivenza, si rafforza il rapporto tra le persone, le famiglie e la società e quanto è alla base delle aggregazioni sociali, Sindacati compresi.

SITUAZIONE EUROPEA

Il rapido sviluppo tecnologico ha accelerato i processi di globalizzazione ed internazionalizzazione cambiando l'approccio alla realtà lavorativa, che non è più vincolata in una struttura rigida e piramidale, ma aperta e soggetta a repentini cambiamenti. Anche il Sindacato è di fatto globale, parte essenziale dei rapporti sociali, economici e politici perché se le imprese pensano globalmente, e affrontano le sfide a questo livello, anche noi dobbiamo cogliere questa dimensione; stiamo effettivamente vivendo un cambiamento epocale, in quanto taluni fenomeni (la pandemia un esempio tra tutti) ci accompagneranno in modo stabile e permanente nelle decisioni da prendere nel futuro, per garantire i diritti di tutti i lavoratori e delle loro famiglie. La pandemia ha portato ad una accelerazione della mobilità sociale ed economica nazionale e mondiale cornice all'interno della quale la Femca Cisl dovrà delineare le sue strategie ed operare nei prossimi anni.

La sospensione del Patto di stabilità, che si protrarrà almeno fino al 2023, dovrà portare ad un nuovo equilibrio che riveda profondamente le regole rigoriste e tecnocratiche adottate negli scorsi anni, scegliendo definitivamente criteri maggiormente solidali. Da questo punto di vista il passo fatto con il **Next Generation EU** è politicamente strategico.

Nell'era post-Covid, l'Europa dovrà affrontare due sfide fondamentali: una interna, rilanciando un modello di crescita sostenibile dal punto di vista sociale e ambientale, l'altra esterna, consolidando il suo protagonismo nello scacchiere globale, a partire da una strategia comune

verso Cina e Russia e da una rinnovata alleanza transatlantica con gli Stati Uniti.

L'Europa riprenderà ad essere un attore principale se saprà intraprendere nuovi traguardi, creare modelli di convivenza e sviluppo recuperando dalla tradizione le innovazioni di sistema e prodotto. La Femca Cisl vuole contribuire "all'essere Europei" partecipando attivamente, utilizzando strumenti quali i Comitati Aziendali Europei (CAE) nelle nostre aziende, i corsi di formazione europei, le iniziative congiunte con gli altri Sindacati anche grazie alle iniziative promosse da IndustriALL. Come Sindacato siamo chiamati a ragionare, pensare e agire con una visione europea dei processi decisionali, processi che spesso si giocano e si determinano in luoghi non coincidenti con il nostro Paese.

IL LAVORO CHE CAMBIA

Il primo banco di prova è il ***Recovery Fund*** e la sua declinazione italiana, il ***Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)***: un intreccio fra un ambizioso pacchetto di riforme e gli effetti combinati di una forte spinta alla digitalizzazione e di una nuova domanda "verde", che potrebbe avere effetti trainanti e rappresentare un volano per gli 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 lascia 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'Italia è il primo Paese beneficiario del programma europeo, con più di 190 miliardi di euro di cui circa 70 a fondo perduto e 120 in prestiti.

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 lo scopo 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 di tutti i soggetti che operano nel sistema economico. L'adeguamento 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 **PNRR**, deve 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 flessibili e produttivi, solidali e competitivi modulati all'interno di una struttura di tipo partecipativo.

LA DIGITALIZZAZIONE

Il lavoro e i lavoratori saranno sempre protagonisti, quanto più saranno consapevoli e responsabili, nella partecipazione e negli scenari organizzativi, produttivi e distributivi, perché creare lavoro, buon lavoro,

significa contribuire alla dignità delle persone. Riteniamo che l'elemento su cui riflettere sia il rapporto tra l'uomo e la tecnologia: la realtà ha dimostrato che in alcuni settori l'innovazione ha permesso di innescare nuove "leadership" industriali rendendo però l'apporto umano sempre più residuale e portando alla mancanza di prospettive alternative.

Le innovazioni legate al digitale si estendono ad ogni attività di produzione e vendita ed hanno già portato all'obsolescenza di numerosi servizi e figure professionali, creandone al contempo altri. Le tecnologie da un lato accrescono le possibilità di fare impresa in modo più agile e dall'altro rendono la flessibilità sempre meno una scelta e sempre più una necessità, un prezzo da pagare per assicurarsi la competitività.

LA TRANSIZIONE

Il tema chiave ora è diventata la sostenibilità, termine che fa riferimento ad un concetto preciso, relativo al futuro dell'economia e della società. Lo sviluppo è sostenibile se garantisce alle future generazioni non solo la salvaguardia dell'ambiente, ma anche i diritti, l'organizzazione della società, la 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, partendo dall'enciclica "Laudato Si" di Papa Francesco, dall'Agenda Onu 2030, dal Just Transition Oil, fino all'European Green Deal e al "Manifesto di Assisi".

Il concetto di sostenibilità porta a misurarsi prima di tutto con le azioni necessarie volte a rilanciare i modelli di crescita attenti al rispetto dell'ambiente e capaci di fare di questo il proprio punto di forza per i comparti che noi rappresentiamo, energia, moda e chimica, un concetto chiave per ottenere lavoro dignitoso, ben formato e aggiornato, retribuito e contrattualizzato.

L'innovazione e la promozione del **Made in Italy** della filiera della moda, in particolare dell'abbigliamento e calzature, della chimica fine e specialistica, dei nuovi materiali e delle bio-plastiche, convivono con nuovi e vecchi problemi: la situazione dei nostri settori, in cui sono occupati circa 1.4 milioni di addetti, segnala e disegna le criticità insite nello sviluppo industriale quali la sostenibilità, gli impatti ambientali ed ecologici, l'integrazione tra attività industriale, territorio, residenzialità e salvaguardia delle risorse.

Prodotti, consumo di beni, sfruttamento del territorio e dei siti produttivi, emissioni, uso delle risorse naturali ed artificiali, realizzazione di nuovi impianti, sono questi i temi su cui abbiamo riflettuto durante questo ultimo anno anche congiuntamente con le imprese e le loro rappresentanze, in convegni, incontri e seminari. Dalla moda, alla chimica e all'energia, dai nuovi materiali ai bio-polimeri, come Femca, e lasciatemelo dire solo come Femca, stiamo insistendo per realizzare nei siti industriali di Venezia nuove produzioni green partendo dalle bonifiche delle aree industriali dismesse e dai processi di risanamento. Ci troviamo in un momento storico dove Sindacato, Istituzioni e forze politiche devono remare tutte nella stessa direzione per il bene dell'ambiente e dei cittadini, per creare lavoro per le nuove generazioni, e per la salvaguardia del territorio.

Noi intendiamo essere parte attiva dei processi evolutivi, non degenerativi, partecipando ed assumendo posizioni anche scomode: solo così possiamo interpretare il nostro essere Sindacato e rappresentare i diritti dei lavoratori. Vogliamo essere coinvolti, partecipi, co-protagonisti insieme ad imprenditori e manager, nella costituzione di nuovi patti di sostegno ad imprese e lavoro nei territori, perché per noi l'impresa è un bene comune e il lavoro è dignità.

Proponiamo che in tutti gli Osservatori Industriali dei settori di nostra pertinenza si giunga a delineare programmi e protocolli per attivare ed accelerare gli investimenti e la nascita di nuove imprese, realizzando procedure volte a velocizzare le autorizzazioni, soluzioni contrattuali ed accordi di secondo livello che possano rappresentare un incentivo, per incrementare il lavoro, e lo sviluppo di nuove attività produttive capaci di assumere sia lavoratori espulsi dai precedenti, insediamenti sia giovani alla prima occupazione.

Mettendo insieme la Transizione, la Digitalizzazione, e i cambiamenti industriali legati alla de-carbonizzazione, il Sindacato nell'immediato futuro dovrà essere in grado di:

Rappresentare e contrattare, partecipare ed influenzare i processi decisionali, indicare le tappe e le soluzioni rispettose di tutti i fattori in gioco, riconoscendone gli oneri senza censurare nulla. Queste sono le coordinate su cui operare nella complessa ed articolata fase di competizione democratica in cui saremo chiamati a agire.

Le risorse rese disponibili dal **PNRR** per la digitalizzazione della struttura produttiva dovranno essere investite sulla base di una solida politica industriale; si tratta di porre attenzione ai settori portanti in grado di creare sviluppo, settori che, come Femca, ampiamente rappresentiamo (Energia, Chimica, Moda), ai distretti territoriali (il Distretto della Calzatura in Riviera del Brenta e quello ormai indispensabile del Tessile del Cavarzerano), ai sistemi d'impresa e alla fornitura di servizi avanzati. L'industria manifatturiera italiana ha attraversato le recenti crisi economiche e sanitaria che si sono susseguite soffrendo gravi problemi di competitività, ma dimostrando anche vitalità, capacità di creare valore e risultati interessanti.

I punti di forza vengono individuati sia nelle grandi e medie aziende specializzate, sia nelle piccole e medie imprese fortemente innovative. Servono progetti che sappiano elevare i fattori di innovazione e di produttività per adeguarne il valore complessivo: programmi di sostegno all'innovazione e all'aggiornamento tecnologico che riprendano le misure di **Industria 4.0**. Serve un forte investimento in innovazione organizzativa e nell'innalzamento della professionalità del lavoro, a partire da un più stretto rapporto con l'orientamento scolastico, necessario anche per favorire una maggiore partecipazione femminile, accanto ad un diverso sistema di capitalizzazione e di crescita finanziaria che superi l'eccessiva dipendenza dal sistema bancario per lo sviluppo delle imprese.

Una politica industriale di rilancio passa anche dalla capacità di attrarre risorse private internazionali. L'Italia, deve essere al centro delle rotte sulle quali si collocano i grandi investimenti tecnologici e strategici. Venezia in particolare, grazie alla sua posizione logistica, su questo tema deve giocare un ruolo importante sul piano della ripresa industriale, visto i trascorsi di de-industrializzazione che hanno contraddistinto il nostro territorio.

L'Italia ha una dipendenza energetica dall'estero che supera il 78%, con prezzi alti per gli utenti, privati ed imprese e margini significativi per le imprese concessionarie. E' tema di questi giorni che il costo del gas e dell'energia elettrica sono triplicati a causa di congiunture internazionali, e per le aziende del vetro che rappresentiamo, ad esempio Pilkington e Zignago Vetro che usano gli alti forni, ne risentirà enormemente il prezzo del prodotto finito con il rischio di perdere competitività. La futura fase di transizione energetica deve essere l'occasione per correggere queste incongruenze, ricostruendo la *governance* di sistema con il coinvolgimento dei lavoratori attraverso la partecipazione. Il Paese ha finanziato e realizzato un assetto delle reti unitario, che è un patrimonio

ineguagliabile e che non va disperso; lo strumento per difendere questo patrimonio è la ipotizzata Società delle Reti, controllata dallo Stato, partecipata dai lavoratori, svincolata da logiche di massimo profitto, orientata allo sviluppo del Paese.

Nel settore dell'energia e del petrolio, gli effetti della pandemia sono stati devastanti sia nell'ambito della raffinazione che nella petrolchimica. Gli importanti cali energetici stanno determinando scelte societarie che da un lato tentano di ammortizzare le notevoli perdite e dall'altro aprono riflessioni verso quali investimenti puntare per agganciare la nuova fase di sviluppo, necessariamente coerente con i processi di transizione ambientale e digitale. La petrolchimica, la raffinazione, il comparto della moda e tutto l'ambito dell'indotto sono stati negli anni colonne portanti del nostro sistema industriale. Oggi, più che mai, risulta necessario aprire un grande dibattito sul futuro dell'industria italiana ed in particolar modo di questi settori. L'Italia non può permettersi di essere il fanalino di coda dell'industria europea e mondiale.

RINNOVO DEI CCNL

La Femca nell'arco dell'ultimo quadriennio ha rinnovato per i comparti chimico, energia, tessile e i settori collegati, nonostante le difficoltà economiche in cui versa il Paese, decine di Contratti Nazionali di Lavoro, alcuni molto complessi per le difficoltà oggettive, per gli assetti economico-industriali dei settori, per il periodo pandemico durante il quale sono stati sottoscritti, per l'incidenza del fattore lavoro e l'atteggiamento delle controparti datoriali. Le soluzioni contrattuali adottate variano in quantità e modalità, ma tutte hanno in comune il welfare contrattuale, il tema della conciliazione vita-lavoro, lo smart working, e non ultimo la prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il tempo inoltre non è una variabile indipendente, rispettare le scadenze è sinonimo di serietà e stima tra gli interlocutori. Noi siamo per le soluzioni

di qualità, in cui si debbono misurare le innovazioni normative e partecipative, per i risultati in termini di quantità retributiva definiti attraverso incrementi complessivi ottenuti con soluzioni definitive e certe. Ricordo che nel 2018 Confindustria Nazionale non riteneva opportuno rinnovare i contratti dal punto di vista economico bensì solo su quello normativo. Soltanto il Sindacato, con trattative estenuanti, ha ottenuto l'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, con il quale è stata mantenuta, all'interno dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, la rivendicazione salariale. Riteniamo che i contratti che introducono variabili collegate ad eccessive valutazioni a posteriori, non rappresentino soluzioni idonee nella gestione dei rapporti tra le parti, perché non definitive, non trasparenti e non garanti, che riconducono i comportamenti ad autonome mediazioni. Quindi dobbiamo puntare a scrivere impegni definitivi e vincolanti per permettere poi alle RSU di esercitare la contrattazione di secondo livello in maniera più incisiva.

LA CONTRATTAZIONE

La Femca ha come obiettivo primario la realizzazione di intese innovative, in cui ciascuno possa costruire reciproche ed utili convenienze e convergenze senza imposizioni dottrinali. Siamo favorevoli a descrivere, sostenere ed affrontare nella contrattazione decentrata, le modalità dell'approccio al lavoro, i modelli organizzativi, le forme di partecipazione, il passaggio verso traguardi più coinvolgenti di partecipazione organizzativa, le flessibilità necessarie e le elasticità utili: siamo un Sindacato che gioca d'anticipo attraverso l'azione delle RSU e delle proprie Strutture Aziendali o di Area (SAF/SIAF).

Il Patto per la Fabbrica siglato nel 2018 ha permesso di continuare a migliorare, all'interno di cicli economici non facili, una negoziazione collettiva sempre orientata all'efficacia e alla capacità di creare risultati condivisi. Si tratta di un dato non scontato, non realizzato in altri Paesi europei, dove l'azione contrattuale ha visto una riduzione e vissuto diverse difficoltà rispetto ai processi di modernizzazione.

Il lavoro e le sue trasformazioni rimangono una costante sempre presente, e il tema delle corrette relazioni industriali è un punto che va sempre messo al centro della discussione. La Femca Cisl considera indispensabile incrementare le intese sulle forme retributive variabili e sul welfare contrattuale e la realizzazione, in tutte le realtà aziendali di contratti integrativi, incentivati dai provvedimenti legislativi sollecitati a lungo dalla Cisl, come l'accordo sulla detassazione dei premi di risultato firmato solo dalla Cisl nel 2009 e poi condiviso anche da Cgil e Uil: questo la dice lunga sulla lungimiranza e sulla visione strategica della Cisl.

Se la contrattazione è il cardine dell'azione sindacale, la rappresentazione ne è il presupposto: sono poli di un binomio inscindibile. La rappresentanza costituisce il cuore dell'azione sindacale in quanto intorno ad essa si gioca la fisionomia delle relazioni collettive di lavoro. La storia delle Organizzazioni Sindacali si plasma attorno a come e a quali condizioni esercitare i mandati, a quali livelli, con quali attori e con quali contenuti.

La Femca relativamente ai comparti che rappresenta, Energia/Moda/Chimica, sarà chiamata a gestire concretamente il tema della transizione ecologica ormai inevitabile; affrontare questo processo significa trasformare, modificare e riqualificare gli assetti produttivi di questi settori con l'inevitabile conseguenza del cambiamento radicale delle modalità di lavoro e dei volumi produttivi, che se non governati andranno a causare perdite di posti di lavoro in termini considerevoli.

RIVOLUZIONE INDUSTRIALE VENEZIANA

Sul tema occupazionale, a livello di perdite di posti di lavoro ci dovremmo confrontare con le imprese, soprattutto sulle conseguenze create dalla nuova legge sulle uscite anticipate: la legge Fornero con l'iso-pensione e il contratto di espansione, entrambi strumenti che permettono ai dipendenti di accedere alla propria finestra pensionistica, in anticipo. I bilanci occupazionali rischiano di essere negativi se non si realizzeranno nuove realtà produttive da insediare nel territorio Veneziano: nuove realtà che dovranno misurarsi con elementi totalmente nuovi rispetto al passato, per essere competitivi.

Riteniamo sia doveroso che il Sindacato pretenda un controllo puntuale e trasparente sugli investimenti pubblici, sulla loro gestione per non rivivere quanto successo con la nota opera del Mose, dove è stato speso tre volte il budget preventivato e sono stati impiegati materiali scadenti, tanto da rendere necessaria una costante manutenzione straordinaria, con ulteriori costi a carico della collettività: questo è l'esempio di un sistema fuori controllo che ci deve costringere a cambiare rotta.

Come Femca Cisl di Venezia ci siamo già distinti su questa questione: abbiamo lanciato, attraverso comunicati stampa, la sfida al mondo delle imprese proponendo che Venezia, con il Veneto, possa diventare una realtà d'esempio e di traino a livello nazionale. Se verrà realizzato quanto promesso in termini di sviluppo industriale eco-compatibile, si potrà parlare di rilancio industriale dell'area, a basso impatto ambientale, utilizzando tecnologie innovative e di conseguenza creando opportunità lavorative con specifiche conoscenze tecniche.

Venezia è un esempio di come le ingenti risorse dei Recovery Fund abbiano inciso fortemente sulle attività lavorative. Ricordiamo alcune

esperienze e progetti che sono stati realizzati e altri in fase di realizzazione, perché riteniamo siano la fotografia di quanto sul piano sindacale abbiamo fatto, e ci impegneremo a fare concretamente in termini di tutela del lavoro nel prossimo mandato congressuale.

Eni Rewind ha presentato un progetto dal nome **Waste To Fuel** che trasformerà il rifiuto umido urbano, selezionato dal Gruppo Veritas, in biocarburante privo di zolfo destinato alla trazione per camion e navi mercantili.

Eni Bioraffineria realizzerà entro i 2023 l'impianto che si chiamerà **Steam Reforming**, destinato alla produzione di idrogeno blu ovvero attraverso la scissione del gas metano si ottiene idrogeno e anidride carbonica, la quale poi viene compressa e stoccata nei giacimenti petroliferi esausti per prevenire i fenomeni di subsidenza.

Eni Versalis prevede la chiusura del cracking e la realizzazione di alcuni cicli produttivi a partire da marzo 2022. Uno, il riciclo meccanico delle plastiche, cioè il recupero delle plastiche attraverso la frantumazione e la riduzione in farina, prodotto che verrà in seguito mescolato con i polimeri di base con un risparmio sul polimero vergine. Due, la realizzazione entro la metà del 2023 di un impianto di idrogeno che alimenterà un ulteriore impianto di Alcool iso-propilico, che rappresenta il materiale di base per la produzione di disinfettanti e creme corpo. Tre, la messa in funzione di uno stoccaggio di gas propano liquefatto (GPL) per l'approvvigionamento dei punti vendita del Veneto. Ed ultimo, ma non meno importante, la realizzazione di un nuovo serbatoio Criogenico dal costo di 40 milioni di euro per garantire la continuità produttiva degli stabilimenti ENI di Ferrara e Mantova, direttamente alimentati da Porto Marghera attraverso una pipe-line.

Fluorsid Alkeemia Spa è stata ceduta ad un fondo di investimenti inglese per passare dalla chimica di base alla chimica fine, realizzando batterie al litio di ultima generazione, grazie a un bando europeo che ha stanziato 27 milioni di euro, mantenendo l'attività a Porto Marghera.

Decal, tramite la società Venice LNG, ha ottenuto le autorizzazioni per costruire un impianto rigassificatore e di stoccaggio di Gas Naturale Liquefatto a Fusina, per alimentare le navi che entrano nella laguna di Venezia, che dal 2026 dovranno obbligatoriamente avere la doppia alimentazione, gasolio e LNG, per poter accedere al porto di Venezia.

Zignago Vetro, realtà nazionale ed internazionale per il packaging e vetro cavo di alta qualità, ha deciso di costruire un Nuovo Forno (denominato Forno 14) a Portogruaro per la produzione di vetro cavo, con un investimento di 82 milioni di euro, portando ad un aumento dei volumi produttivi, inserendo nuove tecnologie impiantistiche e con notevole riduzione delle emissioni di CO₂.

Ecoricicli Veritas, azienda che si occupa del recupero dei rifiuti della Città Metropolitana, in circa quattro anni è passata da ottanta a duecento unità lavorative nella sede di Fusina, dando origine al Distretto della Materia che si occupa del recupero di vetro, plastica, lattine, carta, ferro e materiali ingombranti, evitando di creare discariche a cielo aperto come avviene in molte regioni d'Italia, e il trasferimento delle materie di scarto tra Regioni e i Paesi dell'Europa.

Safilo Group, tra i più importanti produttori nel settore dell'occhialeria, ha annunciato il primo occhiale da sole in plastica riciclata progettato in esclusiva per The Ocean Cleanup, l'organizzazione no-profit olandese nata con lo scopo di sviluppare tecnologie avanzate per la rimozione dei rifiuti plastici dagli oceani. Gli occhiali sono realizzati in iniettato con plastiche provenienti dalla Great Pacific Garbage Patch (la più grande isola di rifiuti

plastici del Pacifico), grazie ad un processo chimico innovativo in grado di realizzare materiali sicuri e di alta qualità. Si stima che il materiale utilizzato per ogni paio di occhiali corrisponda alla pulizia dell'equivalente di 24 campi da calcio. Il 100% dei profitti sarà reinvestito per proseguire la missione di The Ocean Cleanup.

Ricordiamo che l'occhialeria, nel nostro caso la Safilo Group Spa, ha attraversato, anche prima del periodo pandemico, una crisi profonda per effetto della perdita di licenze del Made in Italy e estere di grande spessore quali Gucci, Dior, Fendi, e alla fine di quest'anno Givenchy, a vantaggio di una joint venture tra il marchio Marcolin e Louis Vuitton che ha dato origine alla Manifattura Thelios, con una perdita occupazionale per la società Safilo di 700 unità distribuite tra le sedi di Longarone, Martignacco, Padova e Venezia. Il sito produttivo di Santa Maria di Sala è stato il meno colpito dal punto di vista occupazionale da questi nuovi assetti organizzativi, ma a causa della pandemia, della perdita delle licenze esclusive e della conseguente riduzione di volumi di produzione e della scarsa qualità dei componenti che arrivano dalla Cina, gli effetti potrebbero non tardare a manifestarsi anche nel sito produttivo Veneziano di Safilo. Vista la situazione, come Femca Cisl, Sindacato di maggioranza, abbiamo convinto le altre sigle sindacali, ad intraprendere un percorso di monitoraggio e di rivisitazione dell'organizzazione del lavoro finalizzata a migliorare le produzioni sul piano dell'efficienza e qualità dell'azienda e nel contempo ad applicare, come previsto dal contratto, i nuovi percorsi di carriera e i nuovi comportamenti organizzativi: a tutt'oggi, lo stabilimento Safilo di Santa Maria di Sala resta competitivo grazie ad un contratto di fornitura con il marchio Kering, un po' poco però per garantire sicurezza occupazionale e redditività nel medio e lungo periodo.

Veritas, Italgas e 2i rete gas rappresentano il settore acqua e gas; sono realtà che hanno vissuto un momento difficile a causa della decisione del Governo di attuare l'art. 177 del Codice degli appalti, obbligando le aziende concessionarie alla esternalizzazione del 80% delle attività oggetto di concessione, anche nei casi in cui le attività vengono svolte dal proprio personale, provocando la frammentazione dell'attività industriale delle imprese, che negli ultimi anni avevano investito in evoluzione tecnologica, sicurezza e continuità del servizio. Grazie ai presidi locali, alle manifestazioni a Roma e alle iniziative pubbliche, abbiamo ottenuto che la Corte Costituzionale dichiarasse in data 23 novembre 2021 la incostituzionalità del art.177 del codice degli appalti, evitando la destrutturazione di centinaia di aziende catalogate come multiutility. Sul fronte sindacale, decisioni di questo tipo indeboliscono l'attività della contrattazione e della rappresentanza: il Governo, con l'obiettivo del risparmio economico, peggiora l'efficienza di settori essenziali per lo sviluppo, il lavoro e la salute, dove chi opera deve essere altamente qualificato, formato, con esperienza, e non aziende improvvisate che cercano di accaparrarsi il contratto giocando al ribasso. Ricordiamo che tra il 2019 e il 2020 ci sono stati due incidenti mortali in questo settore. Il tema degli incidenti nei luoghi di lavoro è un argomento di primaria importanza che deve essere trattato intervenendo a tutti i livelli con la formazione e la responsabilizzazione, oltre che con il controllo da parte degli Enti Statali preposti. Come Sindacato dobbiamo monitorare e contrastare con i nostri rappresentanti tutte quelle scelte volte a preferire il profitto economico a scapito della salute e dei diritti dei lavoratori.

Veritas (Veneziana Energia Risorse Idriche Territorio Ambiente Servizi), la multiutility interamente pubblica, con i suoi oltre 3000 dipendenti, non sta attraversando un periodo roseo per il riflesso che la pandemia ha avuto sui clienti (molti si sono trovati nelle condizioni di non poter pagare

le bollette del acqua e del gas), per il calo dei turisti (una riduzione del materiale da trattare) complice anche la decisione da parte del Governo di non far attraccare le navi da crociera a Venezia dal 1° Agosto 2021. La tenuta dei conti e del bilancio risentono immancabilmente delle fragilità sociali ed economiche del territorio. L'elemento positivo è che Veritas si sta strutturando e diversificando per non essere solo un'azienda che eroga servizi ai Comuni, ma una realtà aziendale con settori industriali veri e propri. È in attuazione un progetto che prevede la costruzione di un impianto destinato a bruciare il combustibile solido secco, raccolto nei Comuni, per produrre energia elettrica. Questo materiale di scarto, detto CSS, fino ad oggi è stato utilizzato come combustibile per i forni dalla Centrale ENEL di Fusina, di cui è prevista a breve una ristrutturazione: lo stoccaggio e lo smaltimento tradizionale del rifiuto determinerebbero un aumento dei costi e, di riflesso, un aumento delle tariffe del servizio sostenute dal cittadino.

Possiamo dire, facendo sintesi dei processi sopra descritti che, l'impegno per un processo sostenibile dell'uso delle risorse con la gestione del ciclo di rifiuti rappresenta per il nostro territorio un esempio capace di attirare investimenti e di creare occupazione a tutti i livelli.

COMPARTO MODA

Il comparto moda comprende il tessile e l'abbigliamento, il calzaturiero e l'occhialeria: nel territorio veneziano è composto da tante aziende piccole e medio-piccole che con la crisi pandemica hanno registrato cali di fatturato anche del 70% con un impatto rilevante sui livelli occupazionali. Le aziende del tessile e abbigliamento a causa della crisi economica hanno fatto ricorso agli accantonamenti finanziari degli anni antecedenti e probabilmente, con il ripristino dei licenziamenti, saranno le prime a ridurre il numero di dipendenti, o saranno addirittura costrette alla chiusura delle attività o guarderanno alla delocalizzazione per la riduzione dei costi. Nel Distretto Calzaturiero della Riviera del Brenta, è attiva la

Consulta del Distretto, un tavolo congiunto tra aziende, Sindacato e Confindustria: in caso di crisi rilevanti viene coinvolta nelle trattative anche la Regione Veneto. Attraverso la Consulta, si monitorano e si governano le crisi aziendali e la contrattazione del premio di distretto. In questo periodo abbiamo faticato ad ottenere dei risultati: le difficoltà sono perlopiù motivate dalle crisi aziendali, perché le imprese hanno utilizzato tutta la cassa Covid-19 messa a disposizione, e in altri casi dalle chiusure delle attività stesse. Quello della moda è un settore dove, oltre alle problematiche congiunturali, si continua a lottare contro la concorrenza sleale, data dal lavoro sommerso, e contro la piaga del mercato cinese che mettono le nostre aziende fuori competizione.

Come Femca, proponiamo che la stessa esperienza della Consulta presente nella realtà della Riviera del Brenta possa trovare applicazione anche per il settore tessile nell'area del cavarzerano: una zona che risente molto dell'andamento del mercato nazionale e delle crisi interne, dove con lo strumento della Consulta, si potrebbe mantenere l'occupazione qualificata e specializzata al suo interno, in modo da rilanciare le produzioni e, perché no, riuscire ad attirare nuovi ed importanti marchi. Situazione diversa si riscontra nel settore dell'occhialeria: per quanto riguarda Venezia la crisi è stata tutta incentrata in una grande realtà, la Safilo, che ha decisamente sofferto della situazione pandemica, ma che risente anche della competizione legata al mercato globale e alla concorrenza di altri gruppi industriali che si stanno appropriando delle licenze made in Italy gestite finora dal mercato italiano interno. Solo attraverso il coordinamento, dei gruppi messo in atto dalle strutture sindacali regionali, si riesce a dare soluzione ad alcuni di questi problemi: quello che noi stiamo facendo è coinvolgere sempre di più la Regione Veneto per poter affrontare i temi delle politiche attive, la formazione e la ricollocazione del personale che perde il lavoro, solo così riusciamo a

mantenere delle relazioni sindacali in grado di incidere sulle scelte aziendali di gruppi spesso quotati in borsa, che guardano solo al profitto.

Mi sono permesso di descrivere nel dettaglio alcuni progetti già avviati e in fase di realizzazione, perché credo sia importante trasmettere a tutti voi che le attività produttive a Venezia hanno ancora straordinarie opportunità di ripresa industriale e occupazionale, tutte inclini al contenimento dell'uso delle fonti fossili e delle emissioni di sostanze inquinanti nell'ambiente.

RAPPRESENTANZE SINDACALI

I rinnovi delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ci hanno dato enormi soddisfazioni, risultando PRIMI in termini di numeri e di consensi, in importanti realtà occupazionali come Zignago Vetro, Versalis, Spm, Safilo, Marchi Industriale, Louis Vuitton, Petroven, Termisol, Lumson, Agostini e Kelemata. Il consenso è un segnale importante per il gruppo dirigente. E' la conferma di aver saputo indirizzare e motivare gli attivisti e le RSU, di essersi impegnati a mantenere sempre la giusta sintonia con i delegati discutendo e condividendo le decisioni, di aver sostenuto un lavoro di squadra vincente basato sulla sinergia, la collaborazione e, non ultimo, la passione del "fare sindacato".

LA SEGRETERIA FEMCA CISL DI VENEZIA

In questo contesto di trasformazioni, ci siamo trovati come Segreteria a dover gestire notevoli uscite per Naspi: abbiamo deciso da due anni a questa parte di provvedere direttamente all'inserimento delle pratiche Naspi con l'obiettivo di dare un servizio aggiuntivo ai nostri iscritti.

Similmente per la compilazione delle pratiche relative agli Assegni al Nucleo Familiare. Questo impegno ha permesso di ridurre notevolmente i tempi di attesa, fornendo un servizio puntuale, efficiente ed efficace ai nostri iscritti, creando ulteriore visibilità.

Abbiamo investito nella formazione, anche durante il periodo Covid-19, con i corsi e gli aggiornamenti da remoto, permettendo a tutti la partecipazione. Il Sindacato esiste solo se ci sono delegati nelle realtà aziendali, motivati e competenti, quindi è indispensabile dare loro, che sono in prima linea, informazioni e supporto tecnico; così facendo, si crea motivazione e condivisione, rilevando benefici anche sul fronte delle adesioni.

I giovani sono tornati ad essere al centro del dibattito politico. Si è iniziato a comprendere pienamente la grave condizione in cui versano, soprattutto in termini di esclusione dai circuiti produttivi, e sembra finalmente esserci una maggiore consapevolezza di come questo abbia pesanti ripercussioni sulla sostenibilità economica e sociale.

L'esclusione dei giovani dal lavoro è uno dei maggiori pericoli sociali del nostro tempo. Dare voce e rappresentanza alle loro istanze, specie nel pieno di una così profonda e complessa trasformazione, è cruciale per il nostro Paese e al tempo stesso per il futuro del Sindacato.

Per interloquire di più e meglio con un mondo del lavoro complesso, in una dimensione sociale in rapida ed esponenziale trasformazione, dobbiamo aggiornarci costantemente, sfruttando tutti gli strumenti e le risorse dell'Organizzazione. Per rispondere con prontezza e competenza, dobbiamo poter contare su una formazione sindacale che operi secondo i più alti standard a livello territoriale, regionale e nazionale. Avere sindacalisti che crescono mentalmente forti e radicati nei valori fondanti della Cisl, specializzati nella contrattazione, nella rappresentanza, nella

bilateralità, nella partecipazione, deve essere un obiettivo da perseguire con costanza e fermezza. L'azione formativa messa in capo dalla Femca Nazionale, dai Dipartimenti Confederali, in sinergia con il Centro Studi, con la Fondazione Tarantelli, con la Fondazione Pastore, e, all'occorrenza, con qualificate risorse esterne, potrà garantire una pianificazione formativa che spinga ancora più in alto la qualità, sulla scia dei percorsi significativi già realizzati, nella convinzione che la formazione, a partire dai territori fino al livello nazionale, sia una irrinunciabile forza motrice della nostra Organizzazione.

Il traguardo di un'Organizzazione sempre più reattiva, aperta, trasparente, vicina alle nuove generazioni, richiede anche un aggiornamento degli strumenti in tutte le strutture. Occorre creare canali, come la futura nuova App Noi Cisl ad esempio, che rendano sempre più visibili le attività della Confederazione, delle Federazioni, della Rete dei Servizi, della presenza nei territori e nei luoghi di lavoro, consentendo all'iscritto e al cittadino di informarsi e interagire, in tempo reale, con i dirigenti, delegati, delegate.

Gli iscritti sono la nostra ricchezza: noi proponiamo forme di partecipazione che possano venire dai lavoratori non ancora associati (ad esempio quote di servizio nei territori) in presenza di risultati contrattuali *erga omnes*, abbiamo bisogno di individuare nuove traiettorie per rendere attraente l'esperienza sindacale, per invertire la tendenza prevalente, che vede l'esperienza sindacale irrilevante o poco proficua. La sfida allora è quella di suscitare interesse nei giovani verso questa esperienza, chiedendo e proponendo loro di condividerla, di provare a cimentarsi, dando spazio, tempo, ascolto, dialogo e coinvolgendoli attivamente.

L'appartenenza alla Cisl e alla Femca ci permette di collocare la nostra iniziativa e la nostra attività all'interno di un orizzonte più vasto che può

essere individuato nell'interesse comune o meglio ancora nel bene comune, lo stesso perseguito dai padri fondatori Giulio Pastore e Mario Romani.

I nostri delegati sono il nostro vero ed unico capitale sociale. Voi siete i muscoli che tengono dritto lo scheletro: abbiamo resistito alle intemperie mediatiche, continuiamo ad essere presenti e radicati nel Paese, nei luoghi di lavoro e nei territori, perché un'associazione che vive di persone, donne e uomini, che operano e rappresentano la Femca e la Cisl, sono una filiera democratica ed umana che persegue gratuitamente l'obiettivo comune, ovvero la giustizia sociale, la tutela dei diritti dei lavoratori e la solidarietà economica.

PER CONCLUDERE

Un periodo, da febbraio 2020 ad oggi, senza tregua: pandemia, crisi aziendali, gestione del quotidiano con modalità a distanza, normative sempre più stringenti ed impattanti sui nostri settori da comprendere e divulgare. Solo grazie alla collaborazione, all'impegno, alla professionalità e allo spirito di *APPARTENENZA* dei nostri delegati, qui presenti oggi per celebrare il nostro Congresso, siamo riusciti a portare avanti la nostra missione; la definiamo così, perché è essenziale avere ideali forti per far crescere il nostro Sindacato.

Un abbraccio a tutti.

Giuseppe Callegaro