

III° Congresso FEMCA CISL Padova Rovigo Selvazzano Dentro 26/11/2021

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA USCENTE

INTRO

Un caro saluto a tutte le delegate ed i delegati presenti a questo congresso! Grazie per essere qui, in questo periodo così particolare, e un saluto anche alle nostre segreterie Nazionale, Regionale e confederale di Padova Rovigo, oggi qui presenti.

Riprendiamo una battuta che già abbiamo fatto in precedenti Consigli generali, anche se temiamo di non riuscire ad essere appieno ligi al proposito. Ci sono care le parole del Santo Padre, che in un recente incontro con i Vescovi sloveni (già citato nei nostri consigli generali), ha ribadito come l'omelia non dovrebbe durare eccessivamente. Non è mia intenzione tenervi qui per un tempo eccessivamente lungo, con il rischio di perdere attenzione ed ascolto. E c'è un campo infinito di questioni che si potrebbero affrontare, cercheremo di essere sintetici e concreti.

PANDEMIC!

Fresco di conclusione di una cura di claritromicina, forte del Fluimucil che scorre nelle vene, non si poteva partire da questa Nuova *Covid-Era*.

La pandemia, che ha investito tutti gli angoli della terra e le varie forme di relazioni sociali, ha accelerato i processi di cambiamento in atto a livello globale, i cui approdi sono incerti. Già da prima, il susseguirsi delle diverse crisi economico-finanziarie negli ultimi vent'anni, accanto al diffondersi delle innovazioni tecnologiche, oltre agli scenari geopolitici in continua evoluzione, avevano innescato ciò che papa Francesco (seconda citazione!) ha chiamato un "cambiamento d'epoca", ovvero una modalità per descrivere un prima, un durante e un dopo sconosciuto, del tutto inedito.

Eppure il Lavoro, che rappresenta (anche) una modalità privilegiata di costruzione e di espressione della propria personalità - perchè questa cosa, "il Lavoro", la facciamo per 8, 9, 12 ore al giorno: quindi **noi siamo (anche) quello che facciamo** – il Lavoro è in molti casi ancora sottostimato e scarsamente considerato, strumentalizzato e reso subalterno agli aspetti economici-finanziari. Non possiamo non pensare ad alcune aree del Mezzogiorno, ma anche, più vicine a noi, le realtà di caporalato emerse in aziende industriali (vedi esempio del caso Grafica Veneta), allo stato di segregazione di alcune fasce più deboli del mercato del lavoro come ad esempio le stesse cooperative o le aziende terziste che lavorano nelle nostre stesse imprese, con contratti nazionali ben diversi rispetto ai nostri. Non possiamo non pensare alle ingiustizie e alle disuguaglianze che ancora sono presenti, sino alla grande piaga delle morti e degli infortuni sul lavoro, anche in tempi recentissimi, cito la lavoratrice di 62 anni di Villa del Conte, incastrata in un macchinario avvolgicavo, il 61enne (pensionato, a quanto pare) di Stanghella caduto sotto il treno che trasportava fertilizzanti a Loreo, e con il ricordo ancora ben vivo delle tragedie di Acciaierie Venete e Coimpo, a Ca' Emo (Adria).

In questo senso *il sindacato, la Cisl e in essa la Femca, facendo tesoro anche della cultura e degli insegnamenti della dottrina sociale, intende contribuire a promuovere, tutelare, diffondere un buon lavoro per tutti, nei diversi settori in cui la nostra Federazione opera.* Questa parte delle nostre tesi, è così centrata che va riportata pari-pari, e serve a riportami, a riportarci più in alto, al perchè facciamo quello che facciamo.

Tutelare le persone nel lavoro e nelle fasi di transizione, quando le imprese si trasformano, evolvono o, purtroppo, quando chiudono per tante ragioni, a volte oggettive ma in molti casi per scarsa lungimiranza di manager e imprenditori o per una decisione presa in qualche stanza oltreoceano.

E se c'è una cosa che abbiamo chiara, è che in questa fase particolare c'è un gran "movimento": la quantità delle dimissioni è aumentata, chi si dà da fare e si guarda attorno è in grado di cambiare azienda, e al contempo molte imprese dei nostri settori sono infatti alla ricerca di figure professionali qualificate, non facilmente reperibili e altamente specializzate.

Si tratta di un tema, il "mismatch" tra domanda ed offerta di lavoro, su cui anche il nostro segretario confederale Scavazzin si è soffermato recentemente, con un ottimo comunicato stampa, ripreso dai media locali: ho piena fiducia nelle nostre fonti, risulta che: le aziende stanno cercando... ma non trovano.

In quest'ottica appare importante e decisivo creare un canale di "soddisfamento" di questo fabbisogno occupazionale; da qui, la necessità di collaborare tra le parti sociali per predisporre nuovi percorsi di inserimento professionale, attraverso un preventivo dialogo con le scuole di formazione professionale, istituti tecnici, ITS e università.

L'emergenza della pandemia da Coronavirus ha dimostrato anche il valore della partecipazione e della responsabilità di tutti gli attori del mondo del lavoro nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Ci riferiamo all'esperienza dei comitati Covid-19 nelle aziende e la sottoscrizione dei protocolli per la ripresa delle attività, antesignani di quelli emanati dallo stesso governo durante il *lockdown*, hanno rimesso al centro l'importanza del ruolo dell'RLS. A volte, abbiamo esercitato questo ruolo come meri spettatori di protocolli quasi prestampati, altrove, siamo direttamente ed attivamente intervenuti: questa centralità dovrà restare tale anche quando l'emergenza sanitaria sarà terminata.

Siamo già dentro la "Ripartenza", il post covid, dopo un 2020 in cui è stato fatto un uso smodato di ammortizzatori, e si sono pure distribuiti benefit "a pioggia" che, lo ricordiamo, hanno di fatto aumentato l'indebitamento che notoriamente ricadrà sulle future generazioni.

Abbiamo gestito, in questi ultimi 20 mesi, una mole di casse integrazioni e di sospensioni inaudita: non riuscivamo, durante il lockdown, a star dietro alle PEC che arrivavano, alle domande dell'Ente Bilaterale da inserire, agli autografi messi a distanza su verbali precompilati, senza poter fare una assemblea o, quando andava bene, un giro di informative via whatsapp.

L'idea di riformare gli ammortizzatori sociali, non è balzana e deve essere anzi nell'agenda di un Governo.

Nonostante l'ingente manovra del Governo che vale 30 miliardi di Euro, risultano insufficienti le risorse assegnate agli ammortizzatori sociali che devono avere un carattere universalistico, mutualistico, assicurativo, inclusivo e utile a generare nuova e qualificata occupazione.

Per certo, in questo ragionamento rientrano anche le *politiche attive*, che non a caso compaiono puntualmente anche nelle nostre tesi o nei ragionamenti di qualsiasi giuslavorista dica la sua di questi tempi. Ci sono due piani distinti, su questo: c'è quello teorico, che ci vede entusiasti sostenitori della necessità di implementare le politiche attive, che prende atto del fallimento del tentativo di rinnovamento dei centri per l'Impiego (vedi le assunzioni dei navigator...), e sta tentando ripetutamente di portare questa tematica, le politiche attive, sui tavoli di confronto anche in questi giorni tra Oo.Ss. confederali nazionali e Governo. Su questo, avanti tutta!

C'è però anche un altro piano, che è quello che si basa sulle nostre personali esperienze e che ha già capito che questa partita, così importante per il futuro, va gestita *bene*, non come sinora accaduto.

Nel frattempo, là fuori...

Vent'anni fa internet, esteso alle masse veniva immaginato come un modo per ampliare il pubblico di chi aveva portato conoscenza, come ad allargare lo spazio di un anfiteatro virtuale dove il docente parlava e tutti ascoltavano. In realtà quel pubblico poi ha invaso il palco, ha menato il docente e si è esibito in una gara di rutti al microfono, spacciandoli per libertà di pensiero.

In mezzo a tutto questo: la CISL, la sua gente, la sua azione, continuano ad essere un faro. Un faro di buon senso, di concretezza, di solidarietà. La difficoltà, sta tutta nel (saper) trasmettere queste cose: è deprimente guardare i commenti della gggente su Facebook o Twitter in calce alle dichiarazioni, non solo del segretario nazionale, ma anche solo negli articoli del Mattino o de La Voce di Rovigo ripresi sui social. Questa, è una cosa che ferisce e rispetto alla quale abbiamo due approcci: da un lato, il classico "non ti crucciar e passa oltre", anche se la masochistica idea di leggere i commenti è legata alla volontà di tenere i piedi a terra, di cercare/ascoltare una fantomatica "pancia" salvo poi starci male, quando si legge talmente tanto livore, ignoranza, odio. Però al contempo c'è sempre una parte del sindacalista-spettatore che si arrabbia ancora di più, perché vediamo (viviamo, quotidianamente!) *il Bene* che stiamo facendo, gli sforzi che stiamo mettendo il campo, e ci chiediamo perché non vengano visti, capiti. Forse, è anche un tema di comunicazione, di un probabilmente necessario "svecchiamento" del modo di porsi del sindacato!?

RELAZIONI INDUSTRIALI E PARTECIPAZIONE

La concezione della Femca è da sempre orientata intorno ad alcuni capisaldi, mutuati certamente dalla storia della Cisl, ma anche dalle migliori modalità, messe in campo negli anni già da Filta e Flerica, le due Federazioni che si sono accorpate venti anni fa, dando vita alla Femca, la cui ricorrenza è stata ricordata con una bellissima iniziativa a Roma poco tempo fa dalla nostra segreteria nazionale.

I comparti dell'energia, della moda e della chimica rappresentano un modello organizzativo che ha saputo amalgamare la fase di accorpamento delle federazioni che oggi costituiscono la FEMCA, superando, con il tempo e il lavoro, le "barriere" e oggi rappresentano le nostre colonne portanti.

L'obiettivo è quello di *esserci*, di stare nei processi sociali e industriali con pragmatismo e concretezza, convinti che la rappresentanza dei lavoratori si giochi con la contrattazione e con la partecipazione alle decisioni come forma originale e autentica di democrazia economica. E queste parole, che possono suonare retoriche, sono invece piena realtà, vissuta personalmente in questi mesi di affiancamento in alcune aziende con il collega e segretario uscente Sergio Polzato, vedendo anche nel suo operato, negli incontri, nelle assemblee congressuali, quel *modus operandi* che ci contraddistingue, e che tutti voi ben conoscete vedendoci nelle assemblee e negli incontri con le direzioni delle aziende: **pragmatismo e concretezza**.

Dimensione internazionale

La globalizzazione dell'economia, l'accentuarsi dei fenomeni migratori verso l'Unione europea, destinati ad aumentare in futuro (si guardi quanto sta accadendo ai confini della Polonia e alla gestione di quella situazione) la crisi produttiva, dopo quella finanziaria, e l'emergere di sovranismi nazionali, stanno mettendo a dura prova il sistema valoriale dell'Unione Europea.

Risultano di importanza strategica, attualmente e sempre più negli anni a venire, le strutture di rappresentanza e partecipazione dei lavoratori (Comitati Aziendali Europei) all'interno delle imprese multinazionali, organismi da rafforzare o costituire, laddove esistano i requisiti. Ma siamo ancora in grande difficoltà, con le imprese multinazionali, per le scelte che queste mettono in campo nei loro siti italiani: decisioni prese dall'alto, vissute come ineludibili e gestite con interlocutori locali che sono essi stessi a volte "vittime" di queste decisioni. Abbiamo esempi, anche recenti, che "gridano vendetta" e che stiamo continuando a gestire, al massimo dei nostri sforzi e possibilità, con schemi che, a volte viene il dubbio, sono forse desueti e che solo in rari casi sono effettivamente stati in grado di cambiare i giochi.

I NOSTRI settori

L'Artigianato

Il sindacato, specie la Cisl, che affonda le sue radici nella dottrina sociale della Chiesa Cattolica, deve stare assieme "agli ultimi", ai più bisognosi: esiste tutta una platea di lavoratrici e lavoratori regolarmente associati alla nostra Federazione, che non sono (non possono) essere presenti nei nostri consigli generali, perché gli sono precluse le più semplici agibilità, lavorando nelle aziende del settore artigiano.

Eppure, lo sapete perché sono cose che abbiamo già detto nei nostri consessi spiegando la validità di SaninVeneto ad esempio, **la Femca Cisl** Padova Rovigo c'è. Seppur oberati, di corsa e in costante emergenza, noi andiamo ancora, *di persona*, nella stireria che fa il finissaggio per qualche grande marchio, nei laboratori tessili che lavorano conto terzi, nelle piccole vetrerie, nella fabbrichetta con dieci dipendenti che stampa pezzi in PVC per la multinazionale che fa tubi... Abbiamo centinaia di associati in queste aziende, che hanno il contratto nazionale scaduto e che stiamo ancora seguendo e tutelando per ogni eventuale controversia o per una richiesta di sussidio all'ente bilaterale. Vorremmo rimarcare i risultati eccellenti che abbiamo conseguito in questo settori in termini di pratiche raccolte

sia di SaninVeneto che di Ebav, portando anche valore in termini associativi. Un pensiero, va anche a questi nostri iscritti.

Moda, tra ripartenza e rilancio del *Made in Italy*

L'impatto della pandemia sulle imprese del settore moda nell'anno 2020 è stato molto rilevante facendo registrare cali di fatturato, con impatti occupazionali. Nel nostro territorio, abbiamo avuto diverse chiusure, e probabilmente solo i provvedimenti legislativi ancora in vigore, hanno fatto sì che la situazione non fosse ancora più grave. Gli ammortizzatori sociali adottati nel settore, sia quelli ordinari che straordinari, hanno assunto proporzioni importanti e si sono trascinati per tutto il 2021, con parziali recuperi ma lontani dai dati pre-Covid. Ad aprile 2021 si è aperta, presso il Ministero dello Sviluppo Economico, una sede di confronto sulla Moda, con il risultato raggiunto dell'allungamento del blocco dei licenziamenti e la possibilità di continuare la cassa Covid: entrambe, come si diceva, misure ancora in atto.

Le fermate lavorative per i lockdown, hanno peraltro nuovamente portato alla nostra attenzione la quantità spaventosa di aziende cinesi che operano nel nostro territorio: i dipendenti (abbiamo seguito le loro richieste all'ente bilaterale per la sospensione FSBA) sono sovente tutti part-time, e risiedono tutti, tutti nella stessa via dello stesso paese nello stesso numero civico. Quando vedremo dei controlli a tappeto in queste aziende!?

Nel settore **tessile-abbigliamento** anche su Padova Rovigo è presente una cospicua filiera industriale, dalle filature ai finissaggi e confezione di capi. La struttura del settore è fondata su un numero ridotto di grandi aziende e moltissime medie e piccole imprese.

Ha avuto un risalto mediatico nazionale il *workers buyout* di Stienta, dove le lavoratrici della Ex Capa si sono messe assieme in cooperativa, ed hanno investito la propria disoccupazione e le proprie competenze e passione in una nuova azienda, Centro Moda Polesano: sono passati gli anni e l'azienda è ripartita ed è ancora in piedi: come Femca Padova Rovigo siamo orgogliosi di essere stati al fianco di queste lavoratrici durante tutta questa traiettoria.

Un ulteriore cenno vorrei farlo circa la questione dei prezzi, ossia a quanto vengono pagate le aziende terziste per le lavorazioni che fanno: una vera vergogna. A volte sono strozzate, letteralmente in ostaggio delle bizze e dei ricatti dei manager dei grandi marchi loro committenti. Per non dire del timore di non venire pagati, a lavoro già fatto. Abbiamo visto con i nostri occhi capi di abbigliamento che poi vengono venduti a centinaia di Euro, per i quali le nostre piccole aziende sono pagate una miseria, già sapendo prima che anche solo remunerando le ore di lavoro necessarie per quel capo, spenderanno di più di quello che viene loro pagato. Ecco quindi che qualcuno, tra i terzisti, inizia magari a pensare di non pagare le ferie, paga mensilmente il rateo della tredicesima (prassi diffusissima), fa lavorare durante la sospensione, ed ovviamente, non ha messo da parte i Tfr delle proprie dipendenti. Torniamo al terzista corretto, quello che ci accoglie e si sta facendo in quattro per mandare avanti il suo laboratorio di famiglia: se il lavoro non lo dà fuori (indovinate a chi!? Ai cinesi!), si trova a volte a produrre sapendo che, ben che vada, gli riuscirà di coprire solo i costi.

Ma attenzione, non vale in questo caso rassegnarsi, spiegare che bisogna chiudere e prendere atto del fatto che "siamo fuori mercato": non vale perché vediamo a quanto vengono poi venduti al dettaglio gli stessi capi che troviamo sulle macchine lineari dei nostri laboratori! Se le nostre aziende vengono pagate 30/40 € per fare un abito e questo poi viene venduto a 8/900€, cosa vi sembra? Allora, vien da pensare che oltre al dumping messo in campo dai laboratori cinesi (che sono in regola come una

banconota da sette euro), oltre alla delocalizzazione di quello che era possibile portar via, qui c'è chi si sta arricchendo, e molto, sulle spalle della nostra gente. Ed è italiano.

Occhialeria: il mercato delle grandi firme, le licenze di uso dei marchi costituiscono un fattore determinante per il successo; purtroppo, talune imprese con politiche commerciali inadeguate stanno registrando pesanti ridimensionamenti e gravi incertezze occupazionali – continuiamo a seguire con attenzione Safilo, che a fronte di un 2021 con mercati in grande miglioramento, suscita comunque perplessità quando arriva il momento di avere dettagli sugli investimenti.

Durante il periodo più critico del *lockdown* le aziende hanno continuato ad operare, in quanto considerate attività essenziali nel settore parasanitario, incentivando e sostenendo le vendite online che hanno limitato le perdite sui fatturati, con situazioni altalenanti a cui assistiamo anche in questi mesi. Da citare, anche, la presenza del gruppo Kering in bassa Padovana, ad oggi privo di qualsiasi rappresentanza ed in cui sembra essere davvero difficile intercettare le persone.

Le imprese aderenti al Sistema dei **Servizi Tessili e Medici Integrati/Lavanderie industriali** operano nei rami sanitari e turistico-alberghiero, con situazioni differenziate negli impatti determinati dalla pandemia che, in alcuni casi, ha azzerato la produzione per il drastico calo delle attività negli alberghi e in tutto l'indotto del turismo. I provvedimenti governativi avevano escluso, in prima istanza, il settore dai sostegni economici; in ragione alle nostre richieste e pressioni, il settore ha potuto beneficiare dei provvedimenti di sostegno dell'intera filiera turistica.

La situazione negativa che dobbiamo registrare è quella relativa al cambio degli appalti, con le pressioni correlate ai ribassi di costo, con ripercussioni sulle condizioni economiche e normative per gli addetti. Purtroppo, ogni gara finisce puntualmente davanti a un TAR. Non è fortunatamente il caso, almeno sino da ora, delle due lavanderie che seguiamo direttamente presso gli ospedali di Schiavonia, dove è presente la umbra Sogesi, e Rovigo/Trecenta, con la presenza di Servizi Italia.

Chimica / farmaceutica

Le relazioni industriali in questo settore rappresentano un sistema consolidato di collaborazione tra le parti sociali, motore di importanti innovazioni spesso anticipatrici delle iniziative legislative su istituti di natura sindacale e di regolamentazione dei rapporti di lavoro, oltre che sui temi della salute, sicurezza e ambiente.

L'**industria farmaceutica** nel nostro Paese è leader in Europa in termini di quantità produttive e fatturato, con una forte propensione all'export (il 50% del fatturato di Fidia è sull'estero, ad esempio) soprattutto per le produzioni manifatturiere e in particolare le fasi finali della catena del valore del farmaco (infialatura e confezionamento), con una forte propensione all'innovazione, che impiega alte professionalità. Il settore vede un grande deficit nelle fasi di Ricerca e Sviluppo su nuovi farmaci e ciò incrementa ulteriormente la dipendenza da altri Paesi, relegando il settore stesso a mero "produttore", rinunciando al presidio sul *know-how* scientifico. La stessa pandemia ha evidenziato la mancanza di siti in grado di produrre i vaccini nel nostro Paese, fatta eccezione per alcuni stabilimenti di solo confezionamento.

Inoltre, la questione pandemica ha rappresentato uno spartiacque tra le imprese, in relazione al portafoglio prodotti e in particolare nella fascia dei prodotti da banco: le misure di distanziamento e di

sanificazione, infatti, accanto all'utilizzo continuativo di DPI, hanno premiato alcune imprese coinvolte nella produzione di tali presidi, penalizzando altri produttori di taluni farmaci per la cura di patologie stagionali, con drastiche riduzioni di fatturato legate alla minor incidenza di queste, come ad esempio nel settore oftalmico.

L'**industria chimica di base** ha visto nel corso degli anni un progressivo e costante ridimensionamento in termini numerici, oltre che di posizionamento strategico mondiale ed europeo. Anche i costi di approvvigionamento energetico hanno contribuito a incrementare le fragilità del sistema infrastrutturale chimico, con la riduzione degli organici e la chiusura di interi cicli produttivi come quelli del cloro e del PVC. Diversa connotazione per la *chimica fine e specialistica* che, pur nelle incertezze del sistema industriale italiano, è capace di evidenziare eccellenze specifiche, fondate su innovazione di prodotti e processi, per principi attivi, applicazioni e nuove molecole, che rappresentano la vera spinta e motore del settore. Ad esempio, Mater BioTech di Bottrighe, sorta sulle ceneri della vecchia azienda che i locali chiamavano "del glutammato", quando i giapponesi di Ajinomoto decisero di abbandonare l'Italia e i lavoratori si incatenarono ai cancelli al grido "di qui non uscirà un bullone", e così accadde. Dopo anni di Cigs (cosa che adesso non sarebbe più possibile), l'acquisizione da parte del gruppo Novamont e la conversione in una delle aziende virtuose che appartengono al novero della Green Economy.

Per l'industria chimica italiana il problema della dimensione d'impresa rappresenta uno dei principali vincoli alla crescita -è stato ad esempio questo uno dei motivi accampati dalla famiglia proprietaria, attraverso una holding, della Isagro, ora in mano agli americani di Gowan, con stabilimento a Cavanella Po, fuori Adria.

Nel settore del **Vetro** sono aumentati notevolmente gli investimenti, in particolare per l'incremento delle capacità produttive con l'installazione di nuovi forni fusori per la produzione di *vetro cavo* per l'industria alimentare e quella legata al mondo Pharma (come Bormioli, a Bergantino), mentre è in difficoltà il *vetro piano* per edilizia, anche se si è percepita una ripresa, sostenuta dai provvedimenti di natura fiscale (il cosiddetto 110%). Inevitabile, su questo, citare l'esempio estremamente virtuoso di Nuova Ompi a Piombino Dese: lo Stevanato Group, nell'alta padovana sta aumentando i dipendenti nell'ordine nelle duecento unità annue, con investimenti in continua crescita e la recente sottoscrizione di un ottimo Premio di Risultato Triennale e la previsione della costruzione di una mensa aziendale, oltre ad un aumento della quota azienda per gli aderenti ai Fondi negoziali (complimenti alla RSU!). Rimanendo nel Vetro: il segmento *automotive* nel nostro territorio non è in sofferenza, vista la presenza di una realtà di Isoclima che si occupa di lavorazioni "di nicchia", come ad esempio le blindature per auto di forze dell'ordine, o elicotteri e yacht.

Il settore **Gomma Plastica** nel nostro territorio è molto diversificato sia per dimensioni d'impresa che per andamento settoriale. Molte imprese non sono state ancora in grado di riconvertirsi e innovare, con contrazioni importanti di produzione, in particolare quelle influenzate dalle politiche *green*, tendenti a limitare l'utilizzo delle plastiche.

Di contro, la pandemia ha invece dato una spinta ad alcune produzioni considerate in declino, come ad esempio la filiera del monouso che, con le restrizioni e la necessità di elevati standard di igiene, hanno avuto rilancio. Permangono tuttavia pesanti incertezze derivanti dalle politiche fiscali di

disincentivazione, come la controversa *Plastic Tax*, che costringeranno molte imprese a ripensare il proprio business, come evidenziato già negli incontri avuto in Plastotecnica a Bagnoli di Sopra, la cui proprietà familiare sino a poco fa sedeva nelle fila di Assoplastiche e che a buona ragione insisteva però sul fatto che le plastiche non ben smaltite sono quelle di uso privato, piuttosto degli imballaggi industriali, che vengono di norma regolarmente smaltite e conferite per il possibile riciclaggio. In generale, è un tema col quale tutti dobbiamo fare i conti, anche come privati cittadini, la necessità di produrre meno rifiuti.

Sull'energia e le risorse naturali

Tutti i settori del comparto energia - petrolio, gas, acqua, attività minerarie - sono attraversati oggi da grandi processi di trasformazione e cambiamento.

Basti pensare ai motori elettrici o a quelli alimentati da gas naturali quali metano e gpl, e all'importante prospettiva di utilizzo dell'idrogeno. La sostituzione in misura via via crescente delle fonti fossili con risorse energetiche sostenibili può rappresentare un'opportunità di riconversione degli impianti industriali, che vede la produzione di energia passare, ad esempio, dal carbone al gas naturale, o la realizzazione di sistemi di recupero delle emissioni per successivi trattamenti.

Il gas assume in questa fase il ruolo di risorsa elettiva nei processi di transizione. L'impiego del gas naturale, infatti, non solo contribuisce al contenimento delle emissioni climalteranti, ma crea nuove opportunità di sviluppo per il settore industriale ed energetico.

Come da anni va chiaramente dicendo la Femca, l'Italia dovrà in tal senso operare scelte opportune di indipendenza e autonomia energetica.

Fermi restando però i dubbi legati all'estrazione del gas nei nostri mari, che non sono messi in discussione da un romantico "ambientalismo ideologico" (che pure, legittimamente coinvolge ed interessa molti di noi), quanto piuttosto sulla realtà di quello che abbiamo sotto gli occhi. I dubbi sulle trivelle sono concreti ed esplicitati chiaramente anche dalla nostra segreteria confederale – cosa che abbiamo apprezzato – anche alla luce dei chiarissimi ed ampi studi sul fenomeno della subsidenza, che già con l'utilizzo fatto negli anni '60 e '70 del secolo scorso, ha provocato il sensibile abbassamento del territorio del Delta del Po.

Il rigassificatore Adriatic LNG al largo di Porto Viro, importante azienda nella quale proprio nel corso del 2021 siamo riusciti a ritornare come presenza Cisl, pur senza esprimere un delegato Rsu, sta preoccupando per la paventata possibile vendita ad altro operatore, con l'avvio di politiche aziendali di puro risparmio, in primis dalla ulteriore terziarizzazione dei servizi a bordo. Si tratta dell'azienda dove, negli anni, la Femca è stata protagonista, sin dal momento in cui il Terminal venne trasportato in Adriatico e, dal nulla, abbiamo costruito una serie di accordi con indennità tuttora attive e via via aggiornate, oltre ad un premio di risultato che si pone senza dubbio al top, in termini di importo economico. E' un vero rammarico, a livello nazionale, non aver avuto altre installazioni di questo livello, perché il gas liquido che arriva nelle navi dal Qatar ci può, seppur parzialmente, alleggerire la dipendenza dalle forniture di paesi dell'est, dei quali a volte si rischia di essere "ostaggio".

Esiste una corrispondenza quasi perfetta tra *water* ed *energy intensity*: le industrie che usano più energia sono infatti quelle che consumano più acqua.

È altrettanto noto che la dispersione della risorsa idrica sia un problema rilevante nel nostro Paese, soprattutto al Sud, che rende imperativo adottare misure di rigenerazione e consolidamento delle

infrastrutture, affinché questa preziosa risorsa possa essere correttamente utilizzata, al servizio dei cittadini e anche del tessuto industriale.

Le società che abbiamo davanti non sono più, ormai, i vecchi consorzi acquedotto ma sono il frutto di aggregazioni e del perseguimento di politiche industriali e di efficientamento: questo passaggio non è stato indolore.

La Femca ritiene di dare un contributo importante con il proprio ruolo di attore sociale, avendo presidiato le fasi di cambiamento e trasformazione ed essendo ancora in prima linea.

...i prossimi CCNL

Su un piano più generale, se dobbiamo pensare ai prossimi rinnovi dei contratti nazionali, ci troviamo di fronte a una situazione del tutto particolare: le recenti Statistiche OCSE sull'aumento medio degli stipendi sono state impietose con il nostro paese, fanalino di coda su un tema che, come Organizzazioni sindacali, ci investe direttamente. Ci aspettiamo, su questo, una riflessione in vista dei prossimi CCNL da rinnovare. Non solo, la ripresa dell'economia, l'impennata del Prezzo delle commodities e l'attuale situazione di mancanza delle materie prime sta già riportando come tema di attualità l'inflazione, che dopo anni è davvero ripartita, alla quale va aggiunta una ulteriore riflessione a proposito del parametro da noi usato dell'IPCA, che – dati ISTAT alla mano – risulta inferiore dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC).

E' chiaro che le aspettative, su questo fronte, non possono che essere elevate: sarà compito nostro, delle Organizzazioni Sindacali tradurre questo in rinnovi contrattuali soddisfacenti e, la nostra presenza nelle delegazioni contrattuali ce lo ha detto chiaramente, "senza scambi" in materia di diritti contrattuali.

Welfare

Vorremmo ora soffermarci sui temi welfare e bilateralità.

Le nostre tesi congressuali riportano la necessità di una ulteriore estensione delle forme di bilateralità contrattuale tra le parti sociali, ampliando i servizi di welfare complementare, ricercando modalità utili di collaborazione per i temi della formazione professionale e continua, nelle politiche attive per l'occupazione, la ri-occupazione e per la gestione delle fasi di transizione nel mercato del lavoro. Idea pienamente condivisibile, che ci permettiamo di integrare però con la necessità di incrementare la cultura sulla previdenza complementare, unita ad una maggior diffusione della conoscenza della sanità integrativa, che abbisogna anche di migliorie rispetto al suo funzionamento, perché moltissime persone si scoraggiano per le richieste integrazioni o anche il semplice invio di documentazione medica. L'assistenza sanitaria integrativa richiama ad una riflessione sul continuo innalzamento del livello quantitativo e qualitativo delle prestazioni erogate, sull'estensione al nucleo familiare e sulla loro prosecuzione anche dopo il pensionamento.

Il tema della previdenza complementare ci è molto caro, ne abbiamo parlato in questi anni nei nostri consigli generali e cerchiamo di ricordarlo sempre nelle assemblee. La Previdenza complementare ha aperto a nuove forme di investimento in economia reale che accennano i primi passi tra i fondi negoziali e che necessitano di una impostazione politica chiara tra le parti istitutive sulla determinazione degli investimenti. Su questo fronte, inutile ricordarlo, Fondo Solidarietà Veneto si colloca indubbiamente

all'avanguardia. Gli investimenti in economia reale, per la Femca sono da indirizzare verso quelle imprese che rispettano i contratti nazionali firmati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'ambiente, e incrementano l'occupazione sul territorio nazionale. E quando, nei Consigli di Amministrazione, si affidano in gestione delle somme a Fondi di investimento alternativi, si ha piena facoltà di indirizzo rispetto all'attenzione sui parametri ESG.

FSV – Fondo Solidarietà Veneto

Abbiamo sempre, sempre mantenuto una posizione equilibrata rispetto alla scelta tra fondo nazionale o regionale, essendo la Femca fonte istitutiva dei Fondi negoziali legati ai vari CCNL, ai quali ancora oggi continuiamo a fare aderenti e che puntualmente citiamo nelle assemblee, assieme al fondo regionale. Al contempo, la presenza del fondo territoriale nato da una idea degli edili della CISL di Treviso trenta anni fa, lo ha fatto inevitabilmente diventare, per la sua vicinanza, fondo di riferimento per noi ed in molte aziende.

Solidarietà Veneto, nato nel 1990, ha consolidato il suo ruolo fino a diventare il fondo del mondo produttivo veneto, con una presenza (117.000 associati, 1,8miliardi di masse gestite) che ne fa largamente il più diffuso in regione. Uno virgola otto miliardi di Euro.

Promosso ed amministrato dai rappresentanti dei lavoratori (CISL, UIL) e dei datori di lavoro (Confindustria, Confapi, Confartigianato, CNA e Casartigiani) del Veneto, il Fondo persegue lo scopo sociale, ricercando le migliori condizioni in termini di investimento sui mercati, di costi di gestione e di erogazione delle rendite.

In Italia, il tasso di partecipazione rispetto alle forze di lavoro è del 33 per cento. A livello regionale il tasso di partecipazione assume valori di rilievo ampiamente superiori alla media generale in quelle aree dove l'offerta previdenziale è completata da iniziative di tipo territoriale: 54,9% in Trentino-Alto Adige, 44,1% in Valle d'Aosta e 40% in Veneto.

Si ricorda che in Veneto al Fondo territoriale non possono accedere i lavoratori dipendenti del settore pubblico e - salvo accordi - vari ambiti del settore privato (commercio, cooperative, utility, agricoltura).

Solidarietà Veneto rinvigorisce quest'anno un progetto storico, che si innesta nel solco di un'esperienza decennale. Il Fondo, infatti, fu precursore quando, nel 2013, diede avvio all'innovativo mandato obbligazionario a focus geografico, che oggi vale circa 60milioni di euro. Nel 2015 fu poi la volta dell'investimento nelle aziende non quotate attraverso quattro fondi dedicati alle Piccole e Medie Imprese e con una forte focalizzazione territoriale: un'operazione di lungo periodo, con il "capitale paziente" che comincia a generare positivi risultati.

Oggi, la ripresa dell'approccio all' "economia reale" prevede che entro la fine dell'anno vengano selezionati nuovi strumenti dedicati all'investimento nel capitale delle aziende italiane non quotate e in uno o più fondi dedicati alle Infrastrutture Italiane ed internazionali.

Economia reale e sostenibilità, sono al centro della strategia del fondo, collegate da un evento epocale: l'attivazione del recovery plan, che sta assumendo, con crescente chiarezza, un'evidente impostazione "green". L'approccio alla sostenibilità non è nuovo per Solidarietà Veneto (nel 2010 il Prudente fu connotato in chiave "socialmente responsabile") ma la pandemia ne ha rallentato l'avanzamento e, soprattutto, ha contribuito a cambiarne gli obiettivi, incorporando la necessità di favorire la ripresa post Covid. In questo senso vorremmo che le risorse messe in campo dai Fondi negoziali, intercettassero il medesimo interesse alla "ricostruzione" in chiave ESG, a cui la politica Europea ci chiama. Questo, sta già accadendo in tutti i Fondi negoziali, ed è vitale che la Femca ne sia promotrice.

ESG e TRANSIZIONE ENERGETICA

Era il settembre 2015, quando l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, alla quale hanno preso parte oltre 150 leader provenienti da tutto il mondo, ha adottato l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, la quale si articola in 17 obiettivi – i *Sustainable Development Goals* (SDGs).

Gli SDG indicano le priorità globali per il 2030 e definiscono un piano di azione integrato per le persone, il pianeta, la prosperità e la Pace, e sono divenuti ormai dei veri e propri indicatori internazionali di sostenibilità. Vengono ormai citati e presi in carico da moltissime aziende, a tutti i livelli.

Gli Obiettivi dell'Agenda 2030 richiedono un impegno strategico, attraverso un'esplorazione delle modalità con cui sviluppare prodotti, servizi e modelli economici a beneficio sia della società che della redditività delle imprese. Pur rappresentando una spinta soprattutto per il mondo del business, infatti, riconoscendo alle imprese un ruolo chiave e determinante per lo sviluppo sostenibile, gli SDG sono indirizzati a diverse categorie di attori – governi e istituzioni, corpi intermedi, società civile, organizzazioni non profit – perché si generi un'azione sinergica, collaborativa e proattiva da parte di tutti gli attori dello sviluppo sostenibile.

Una società sostenibile è frutto di organizzazioni e cittadini che operano in maniera sostenibile. Ognuno di noi, nel suo piccolo, può essere parte attiva quotidianamente verso questi obiettivi.

Il COP26, Glasgow, si è concluso secondo alcuni con un sostanziale fallimento. Certi messaggi, certe innovazioni, hanno ormai attecchito in Europa e porteranno e stanno già portando ad una attenzione sempre maggiore sulle tematiche ambientali. I processi di transizione energetica e di decarbonizzazione dell'industria, che si pongono come obiettivo finale l'azzeramento delle emissioni nette di anidride carbonica entro il 2050, implicheranno una decisa trasformazione dell'industria tutta.

Si tratta di soddisfare una domanda sempre crescente di energia economicamente accessibile, abbattendo al contempo le emissioni di carbonio. La sostenibilità e la eco-compatibilità devono prevedere la minimizzazione delle ricadute e il riutilizzo di suoli, incentivando le bonifiche per scopi industriali o la compensazione degli impatti ambientali attraverso rimboschimento o azioni similari.

Come Femca Cisl, lo stiamo dicendo da tempo: crediamo che il paradigma tradizionale possa cambiare, ma occorre che la transizione sia graduale e venga affrontata privilegiando una *governance* condivisa dei processi di riconversione energetica, attraverso il coinvolgimento e la partecipazione di tutti gli attori interessati – istituzioni, sindacato, imprese, società civile.

Perché questa transizione sia "giusta", la sfida principale da cogliere sarà quella di creare nuovi posti di lavoro e di preservare allo stesso tempo l'occupazione esistente.

Con il PNRR le aspettative sono altissime, lo vediamo citato di continuo: il governo si pone l'ambizioso obiettivo di dare una soluzione alle criticità strutturali dell'economia italiana. Ciò richiede una coerente allocazione delle risorse complessive: di queste, almeno il 40% delle risorse del PNRR dovrebbe essere destinato al Mezzogiorno. E' essenziale che questi denari vengano spesi bene, e davvero per l'obiettivo per il quale vengono stanziati. E questo ovviamente non vale solo per il Meridione.

INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Le tecnologie digitali nei prossimi anni subiranno una forte e costante accelerazione. Se per anni si è perseguita la delocalizzazione per ridurre i costi di produzione, la situazione sta rapidamente

cambiando, perché le tecnologie digitali nei processi produttivi possono rendere competitiva un'industria che si renda capace di farne uno snodo fondamentale delle sue operazioni.

Il rischio è alto per tutti quei lavoratori espulsi dal ciclo produttivo o ridotti a meri spettatori di ciò che fanno le “macchine”. La stessa pandemia ha impresso un ulteriore e potente impulso all'evoluzione tecnologica e digitale già in corso, favorendo l'adozione di metodi e strumenti di lavoro, condivisione e comunicazione a distanza (*smartworking, webinar, etc.*), sia in ambito privato che professionale in modi inimmaginabili sino a fine 2019.

Tutti dovranno farsi trovare pronti: la politica, che dovrà necessariamente “codificare” queste nuove realtà (e corrispondenti nuove regole per i detentori delle tecnologie); e il sindacato, che dovrà sviluppare nuovi strumenti di tutela sociale, di contrattazione e di partecipazione per proteggere i lavoratori, mettendo al riparo le categorie più esposte e fragili della società da nuove forme di sfruttamento o di negazione di diritti (vecchi e nuovi). Non solo: gli stessi accordi sindacali che disciplinano lo *smartworking*, che pure in qualche realtà sono stati sottoscritti, nelle nostre province sembrano ancora essere un miraggio, tra aziende che vi si negano, altre che dicono direttamente che se lo gestiscono e “non serve” ed altre ancora che vorrebbero approfittarne magari per una contemporanea sforbiciata sulla flessibilità in ingresso degli impiegati.

Partecipare al cambiamento, infatti, è doveroso, avanzando proposte e monitorando costantemente la direzione, così da suggerire i giusti correttivi per evitare che i costi ricadano sulle persone che rappresentiamo.

C'è quindi – ed è tra gli obiettivi che riporta anche Femca nazionale – bisogno di: partecipare al cambiamento, attraverso i tavoli di contrattazione, avanzando proposte per un'organizzazione del lavoro compatibile con le nuove forme di prestazione lavorativa, che accrescano l'autonomia dei lavoratori coinvolti. Infine, un cenno anche ai rischi che porta la digitalizzazione (e i lockdown), i cui risultati sono evidenti già in alcuni aspetti dei social, oltre alla vera e propria sicurezza psicofisica (*tecno-stress, burn out...*).

NOI - COME ERAVAMO

Eravamo... due Province distinte, con due operatori in Polesine e quattro a Padova. Con la fusione, come abbiamo già evidenziato anche in altre assise, la squadra della Femca è probabilmente l'unica, all'interno del territorio Padova Rovigo, ad aver avuto uno sviluppo lineare nella sua composizione, senza particolari rotture o esclusioni ma in virtù dei normali pensionamenti e avvicendamenti (Pensionamenti: un pensiero e un saluto anche ai colleghi e amici Rino Ferro e Angelo Levorato: il concomitante congresso FNP e soprattutto il Covid ci impedisce di estendere gli inviti a delegati ed ex colleghi). Citavamo poco fa gli accorpamenti: nelle nostre due province ma anche dalle preesistenti federazioni, Filta e Flerica: in questo ventennio (che poi è il periodo preciso da quando sono entrato in Cisl), tutti noi abbiamo agito indistintamente nei settori che ci competono, agendo in maniera trasversale e senza barriera alcuna: cosa che è accaduta anche negli altri territori e che, con piacere, sta di fatto accadendo anche nella struttura nazionale.

COME SIAMO

Fermo restando che nessuno di noi è ex Filta o ex-qualcosa, e ribadendo quindi la trasversalità appena citata, siamo attualmente in cinque operatori a tempo pieno, con il grande valore di operatori di lunga

esperienza e pregevole professionalità acquisita sul campo. Operiamo principalmente sulla base della territorialità, fatte salve alcune grandi aziende che da sempre sono seguite dal segretario generale - è evidente che non avrebbe senso, anche in termini di risorse (sia per il tempo, che per i costi) se un operatore di Vigodarzere andasse a seguire una azienda a Scardovari o uno di Loreo dovesse occuparsi degli iscritti di Camposampiero!

Il nostro Lavoro è quello di esercitare la rappresentanza sindacale dei propri associati e si declina su due ambiti fondamentali: quello di organizzare collettivamente i lavoratori nei luoghi di lavoro e quello di tutelarli individualmente. Se la contrattazione rappresenta il perno fondamentale del servizio di tutela sindacale, sia collettiva che individuale, per soddisfare compiutamente i bisogni di rappresentanza devono essere aggiunte le tutele offerte dal Sistema dei Servizi Confederali.

Rimane, come chiaramente esposta nel momento della mia elezione a segretario generale lo scorso maggio, la volontà di proseguire con una idea di continuità, anche rispetto alle posizioni sinora tenute dalla Femca nei confronti della Confederazione. Supportiamo la segreteria confederale nel suo operato, senza mai far mancare il nostro sostegno, con coerenza e correttezza, anche laddove ci troviamo a fare da pungolo rispetto alle questioni da affrontare. Tra queste, senza pretesa d'esser esaustivi: la mai sopita ed irrisolta **necessità di privilegiare gli iscritti**, anche se qualche passo in avanti sta già avvenendo; la necessità di dotarci quanto prima, per il comune capoluogo a Padova, di una sede consona, spaziosa e provvista di parcheggio. Infine la necessità di migliorare i servizi del centralino, in ogni sede. In un'epoca in cui la stragrande maggioranza dei rapporti prendono avvio con una telefonata e gli appuntamenti con Caaf e Patronato passano per un Planner condiviso, serve dare effettiva risposta a chi cerca di contattarci, questione che era e rimane centrale per noi, come più volte evidenziato nelle varie sedi.

Abbiamo sostenuto, sosteniamo e sosterranno sempre con forza - nonostante le difficoltà e le diversità e qualche tiro mancino - la continua ricerca di **unità sindacale**, ritenendola valore imprescindibile per perseguire una concreta e incisiva azione sindacale.

COME VOGLIAMO ESSERE

E' già stata introdotta la *Delega Digitale Certificata* che rappresenta una opportunità di incremento associativo, nel panorama sindacale attuale, semplice e immediata, trasparente e riconosciuta sul piano normativo, integrato con il sistema gestionale e di rilevazione confederale, e vi sono territori che già hanno attivato questa possibilità: contiamo anche noi di renderla possibile. La digitalizzazione organizzativa è ormai pervasiva in tutti gli altri aspetti che riguardano l'attività di ogni singola struttura della nostra federazione, sempre più richiamata al rispetto di policy interne quali Tesseramento, Anagrafica, Privacy, Salute e Sicurezza interna, Informatica, Amministrazione, che impongono una cura degli adempimenti organizzativi sempre più attenta e puntuale.

Anche sul piano prettamente sindacale, l'uso degli strumenti informatici confederali come OCSEL, per l'analisi della contrattazione, e AIDA, per l'analisi dei Bilanci Aziendali, risulta essere un valore aggiunto nell'azione sindacale.

La certificazione della rappresentanza, e nello specifico la sperimentazione in corso nel CCNL Chimico Farmaceutico, ci impone di misurare e certificare la nostra rappresentatività. Il rispetto delle procedure

di rinnovo delle RSU assume così un valore politico e non solo organizzativo, facendo divenire determinante la comunicazione da parte delle imprese dei numeri dei nostri associati e la rendicontazione dei verbali RSU. Su questo, possiamo certamente fare meglio.

Inoltre, in materia di sviluppo organizzativo, risultano importanti la sinergia e la collaborazione con la Felsa Cisl, la Federazione che segue i lavoratori somministrati (e pensiamo anche al “boom” dello staff leasing) e la continuità associativa con i pensionati, ossia la FNP, in quanto si delinea un percorso di accompagnamento degli associati nella delicata fase di passaggio dall’attività lavorativa alla quiescenza. Continuità che però può essere resa possibile a condizione che il nostro Patronato possa intercettare in tempi rapidi le segnalazioni e le richieste di appuntamenti dei nostri associati.

Nei prossimi anni, la squadra della Femca Padova Rovigo farà tesoro delle esperienze di chi vi opera, che potranno essere trasmesse ad altri, indispensabili arrivi. Ringiovanire, nella continuità.

E un “focus” grandissimo sul proselitismo, perché esistono ancora, soprattutto in padovana, realtà aziendali ancora totalmente inesplorate, esiste una richiesta di rappresentanza che andrà intercettata e rispetto alla quale vorremmo/dovremo essere presenti.

Fare sindacato significa saper dare risposte e risolvere problemi e la formazione sindacale è la risposta alla domanda di acquisizione di nuove conoscenze e di costruzione di nuove competenze, a partire dai nostri delegati. Per i prossimi consigli generali, ci piacerebbe portare nuovi stimoli, oltre che fare ancora formazione ai delegati. Ovviamente, questa presuppone una disponibilità ed un impegno dei delegati stessi a parteciparvi.

Concludendo, Vi riporto un aneddoto divertente, accaduto nelle giornate di isolamento domiciliare della mia famiglia, tutti e tre positivi al tampone molecolare. Si era alla disperata ricerca di un motto per questo congresso – non so se avete fatto caso: non c’è. Perché non è indispensabile, perché non crediamo nello slogan se è fine a sé stesso, perché quello che siamo, e saremo, tutti noi, si vedrà nei fatti, col tempo. Cercando questo slogan, in pieno brainstorming familiare, mio figlio Giovanni se ne è uscito con un bel suggerimento da undicenne: “*Eroi del passato, protagonisti del futuro*”. Non poteva diventare ufficiale, non sarebbe finito nella locandina, anche se la seconda parte era aggressiva e spendibile, ma quell’ “eroi” faceva troppo Marvel e poco Sindacato.

Però, a ripensarci, e pensando che riguarda tutti noi qui presenti, Rsu attuali e passati, delegati e sindacalisti full time, perché no!? ...*Eroi*. E’ proprio il cortocircuito di portare, qui dentro, una parola non-sindacale che la rende ancor più simpatica, non certo come imitazione della definizione data agli operatori sanitari durante i difficili mesi del lockdown, ma proprio come *eroi* col mantello, coi superpoteri... con gli **ideali**. Gli ideali. Questi ultimi, ci sono davvero.

Un ringraziamento a Sergio, Andrea, Raimondo e Fabrizio, che sono stati il motore organizzativo dietro questo nostro evento odierno. **E GRAZIE a tutti voi per il vostro sostegno, per l’attenzione e per essere qui oggi.**

VIVA LA FEMCA! VIVA LA CISL!