



femca cisl **BELLUNO TREVISO**
Federazione Energia Moda Chimica e Affini della Cisl

LAVORO

Il cambiamento culturale necessario

“Le cose più importanti per essere felici in questa vita sono l'aver qualcosa da fare, qualcosa da amare e qualcosa in cui sperare.”

Joseph Addison

MONASTIER 02 – 03 Dicembre 2021

Park Hotel Villa Fiorita

Un caro saluto a tutte le delegate e ai delegati presenti oggi al terzo congresso della Femca Cisl dopo l'unione di Belluno e Treviso avvenuta nel 2013. Saluto gli ospiti in sala e li ringrazio per aver scelto di essere con noi oggi.

Prima di iniziare, chiedo ai presenti di ricordare tutti i lavoratori che hanno perso la vita svolgendo il proprio lavoro, lo facciamo con sommo rispetto alzandoci e dedicando un momento prolungato di silenzio¹.

Un Paese non può dirsi civile se le persone che vanno al lavoro rischiano di non tornare a casa la sera e lasciano in maniera violenta questo Mondo, mentre sono impegnate a guadagnarsi il pane per se e per la propria famiglia.

Pensando a questi ultimi anni, capiamo che nei libri di Storia vi sarà un prima e un dopo la crisi Pandemica, non avremmo mai pensato di dover girare con delle mascherine, mantenerci distanziati, avere delle limitazioni.

Abbiamo chiuso le aziende, abbiamo chiuso i negozi, abbiamo avuto il coprifuoco, il divieto di passare da un comune all'altro, il Natale scorso non potevamo nemmeno abbracciare i nostri cari. Abbiamo avuto persone in ospedale e non siamo potuti andare a trovarli, abbiamo avuto persone amate che ci hanno lasciato in solitudine.

Per non parlare del fatto che abbiamo visto i nostri figli stare davanti a un pc per frequentare le lezioni a distanza, rinchiusi in casa spesso in appartamenti piccoli dove anche dal punto di vista psicologico hanno sofferto molto. In generale le relazioni si sono arrestate.

¹ <https://lab.lastampa.it/2021/morti-sul-lavoro-la-mappa-degli-infortuni/> (proiezione)

Un pensiero va anche a tutte quelle donne che invece di ritrovare nella propria casa protezione, durante i periodi di chiusura hanno trovato violenza e morte.

Abbiamo seguito passo a passo a partire dalla fine di Febbraio del 2020 tutte le evoluzioni dei decreti che mano a mano incidevano sempre di più nella vita dei lavoratori e delle persone in generale, sono stati tempi terribili, ricordo a tutti che all'inizio ci si sentiva in pericolo solo nell'andare a lavorare, poi chi invece non faceva parte di quei famosi codici ATECO che significavano la possibilità di lavorare o meno, ci si sentiva discriminati perché si doveva rimanere a casa.

La cassa integrazione è esplosa in ogni settore.

Da subito mi piace ricordare che la Cisl aveva preso una posizione forte sull'introduzione del Vaccino come soluzione al problema, una posizione presa ancor prima che esistesse il Vaccino, ebbene io sono sempre stato molto orgoglioso che unitariamente il sindacato non abbia avuto dubbi, e come spesso mi piace ricordare, non è stata una presa di posizione dove si è dovuto riflettere, ma naturale. Perché la libertà di ognuno in un ragionamento collettivo deriva dal fare il bene per sé stessi e per gli altri, chi ha scelto di vaccinarsi ha aderito ad un atto di solidarietà altissimo verso la comunità, e il sindacato come sempre sta dalla parte dei ragionamenti collettivi.

Pensavo a chi si prende il lusso di citare la costituzione, perdendo totalmente di vista come è nata e lo spirito con il quale i nostri padri costituenti hanno scritto. Nessuna libertà individuale sta davanti al bene collettivo.

Ma una cosa in questi ultimi mesi mi sento di aver maturato, la questione vaccinale ha diviso le persone, anche noi abbiamo iscritti alla Cisl che ci hanno fortemente criticato, e a me va bene che le critiche ci siano e siano al nostro interno, anche qui ora ci sono persone che sono qui in platea Rsu di aziende che non sono favorevoli al Vaccino, che non sono favorevoli al green pass. Ho

parlato con tantissime persone, il dolore più grande è che questo argomento è divisivo e in certi modi ha pure insinuato dell'odio, anche tra la nostra gente nei luoghi di lavoro e questo non va bene. Lo dico perché se nel passato ho usato espressioni forti, sarei più prudente NON nella sostanza ma sì nella forma, perché al di là di come la si pensi io non posso essere mai la causa di un clima di odio, il volersi bene, il rispettarsi (e parlo reciprocamente) deve essere la prima cosa. Non dobbiamo mai andare sopra le righe rispetto a una discussione civile, pur rimanendo nelle proprie posizioni che difenderemo senza alcuna esitazione, convinti che la soluzione sia il Vaccino obbligatorio e gratuito per tutti.

Nonostante non siamo ancora usciti dalla Pandemia, c'è una differenza molto sostanziale rispetto ad altri eventi di crisi che ci hanno coinvolto, in particolare penso a quella del 2008-2011 e il default dei prestiti subprime americani che hanno demolito letteralmente le finanze mondiali, dove abbiamo faticato a rialzarci e abbiamo pagato un prezzo altissimo in perdita di posti di lavoro e chiusure aziendali e vi assicuro che io quel periodo me lo ricordo bene !

Oggi da questa crisi si vedono già delineati i contorni di una ripartenza molto forte, di fatto questa ripartenza la stiamo vivendo in molti settori, ma dobbiamo essere consapevoli che stavolta la "responsabilità " non dovrà essere difensiva, ma per la prima volta dovrà essere una responsabilità che progetta il futuro di tutti noi nei prossimi 20 anni, perché ci piaccia o meno (lo dico a chi nutrisse ancora dei dubbi su Europa sì o Europa no) siccome non ci si salva da soli, per la prima volta è stato creato dalla Commissione della EU un fondo di 750 miliardi (500 a fondo perduto e 250 a prestito) da ridistribuire. I fondi sono divisi tra i Paesi membri in base all'impatto che il COVID-19 ha avuto sull'economia nazionale. L'esborso è condizionato alla presentazione di un Piano Nazionale in cui si delineano le riforme e gli investimenti fino al 2026 per dare vita a una riforma strutturale del Paese. Il prezzo altissimo pagato dall'Italia è stato riconosciuto quindi dai

Paesi europei che dal Fondo di Recupero (Recovery Found) hanno stanziato per il nostro Paese quasi 200 miliardi.

Questo deve essere chiaro è il più grande e straordinario aiuto che l'Italia riceve dal dopoguerra quando eravamo una Nazione praticamente rasa al suolo e dovevamo ricostruirla interamente e ripartire.

Il PNRR, ovvero il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (che è la declinazione italiana del Recovery Found), è il principale strumento che l'Italia ha a disposizione per combattere gli effetti negativi della pandemia da Covid e, allo stesso tempo, quelli della crisi climatica e per rilanciare il Paese.

Il PNRR è un pacchetto di investimenti e riforme che vale 191,5 miliardi di euro, messo a disposizione dall'Unione Europea attraverso il Next Generation EU, un programma di una portata e un'ambizione inedite per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Il Piano articola gli investimenti e le riforme in sei missioni, quanti sono i sei pilastri del Next Generation EU (750 mld) , e prevede quote d'investimento per i progetti green pari al 37% del totale delle risorse del 20% per i progetti digitali.

Le sei missioni in cui sono ripartiti i 191,5 miliardi di euro del PNRR sono:

1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura - 40,32 miliardi;
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica - 59,47 miliardi;
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile - 25,40 miliardi;
4. Istruzione e ricerca - 30,88 miliardi;

5. Inclusione e coesione - 19,81 miliardi;

6. Salute - 15,63 miliardi.

Sulle infrastrutture materiali, sociali e digitali si giocherà la ripartenza ed il futuro del nostro paese, una sfida resa ancora più urgente dagli effetti della pandemia, è questo il cammino da seguire. È di questo che ha bisogno tutto il Paese per ripartire. Dobbiamo connettere l'Italia all'Europa e al Mondo (e su questo ragionamento dobbiamo pensare seriamente che Belluno non deve perdere il collegamento con Monaco), generare occupazione e coesione, realizzare sicurezza, sviluppo, crescita e produttività, integrare territori e comunità, garantendo alle persone pieno esercizio dei diritti di cittadinanza. Bisogna costruire su questi obiettivi un fronte della responsabilità che unisca istituzioni, politica, corpi intermedi e batta quelle truppe del no che per anni si sono opposte al progresso. Questa è la grande occasione che non dobbiamo sprecare. Solo per le infrastrutture e la mobilità sostenibile ci sono oltre 30 miliardi. Che diventano più di 500 se consideriamo l'intera dotazione del Piano e degli altri fondi nazionali ed europei e devono aprire una stagione di coesione e crescita. Sbloccare risorse in strade, aeroporti, rilanciare la manutenzione delle arterie esistenti, potenziare la portualità, l'intermodalità, significa dare lavoro a oltre 400mila persone e garantire un impulso formidabile al nostro tessuto produttivo, bisognerà che tutti siano coinvolti in questa fase, una nuova concertazione e partecipazione che assicuri monitoraggio, controllo e consenso vero alle innovazioni e ponga un argine alla sindrome del "no" delle minoranze rumorose. Assicurando così velocità nelle varie fasi delle opere, dal progetto alla consegna, inserendole in un quadro funzionale a un disegno nazionale.

TRANSIZIONE ENERGETICA

Abbiamo capito che non possiamo più utilizzare i combustibili fossili per produrre energia, perché sono una fonte in esaurimento e perché sono la principale causa del cambiamento climatico del nostro pianeta, l'energia pulita la si ha attraverso il sole (fotovoltaico), le centrali idroelettriche e l'eolico. In mezzo a tutto questo si fa presto a dire transizione energetica. Più complicato è affrontarla nei tempi previsti e senza costi sociali, economici o politici, analizzando la questione dell'energia del futuro e del nucleare di domani, Si ho detto nucleare il quale può essere discusso, certo, ma senza preconcetti e senza velleitarismi.

Infatti il dibattito sull'energia rischia di essere viziato da troppi equivoci, diffuse illusioni e pregiudizi ideologici. Il ministro della Transizione energetica ha detto semplicemente che bisogna avere un atteggiamento "laico", realistico e non prevenuto. L'Italia ha rinunciato al nucleare (da fissione) ma partecipa al progetto Iter per i reattori da fusione. E ancora: l'Eni ha annunciato «progressi sulla fusione a confinamento magnetico», il «nucleare pulito» che riproduce i meccanismi con i quali il sole brucia; l'Italia compera energia dalla Francia e «il 4% di quella che consumiamo è prodotta dal nucleare».

Perciò a parer mio sarebbe miope se si respingesse a priori una conquista della scienza senza valutarne convenienza e rischi, e deve essere chiaro a tutti che la transizione energetica non equivale a cambiare un'auto diesel con un'auto ibrida elettrica.

Anche perché le tariffe di luce e gas aumentano e per raggiungere l'obiettivo zero emissioni del Piano nazionale di ripresa l'Italia deve moltiplicare per dieci la potenza di rinnovabili installate ogni anno.

Tutto ciò mentre nell'Unione europea si apre la partita sui fondi: sono «buoni» o no se finanziano l'atomo? L'Economia racconta le posizioni dei Paesi e i temi sul tavolo. Intanto, sul fronte industriale, l'Italia vede la ripartenza, ma non può prescindere da un cambiamento radicale nei prossimi anni che possa anche incidere positivamente sui costi dell'energia rendendo così più competitivo il nostro Paese e un vero passaggio a un'energia indipendente dai combustibili fossili. Il Cambiamento Culturale necessario nei prossimi anni dovrà interrogarci su trasporti e viabilità e sulla capacità di consumare meno (e in maniera diversa) e produrre meno rifiuti, dovremo mettere in discussione le nostre abitudini, anche qui il richiamo al bene collettivo passa per azioni di responsabilità individuale.

PENSIONI

²“L'apertura del Governo al confronto è un risultato significativo – dichiarano Cgil, Cisl, Uil e Spi, Fnp, Uil- perché è finalmente emersa una volontà di cominciare a discutere di una modifica strutturale della Riforma Fornero, come chiediamo da tempo, e sulla destinazione degli 8 miliardi previsti dalla Legge di Bilancio per ridurre la pressione fiscale. Una volontà che valuteremo e verificheremo negli incontri che si terranno nelle prossime settimane”.

Per noi è necessaria l'adozione di misure che tutelino i pensionati di domani; a partire da una pensione di garanzia per i giovani; dal riconoscimento previdenziale del lavoro di cura; da una flessibilità in uscita intorno ai 62 anni o con 41 anni di contributi a prescindere dall'età; dal maggior riconoscimento dei lavori gravosi e usuranti; da un meccanismo più equo di rivalutazione delle pensioni.

Garantire la flessibilità di uscita dal mondo del lavoro, mantenendo attiva l'opzione agevolata riservata alle donne e alle categorie svantaggiate con una uscita graduale da Quota 100 grazie

²Comunicato unitario di CGIL CISL e UIL 18 Novembre 2021

a Quota 102 : è l'obiettivo chiave per la Riforma Pensioni, avviata con la Legge di Bilancio 2022 ma da completarsi nel corso dell'anno.

L'obiettivo è arrivare ad una Riforma Pensioni condivisa, dopo le proroghe inserite nella Legge di Bilancio 2022 per quanto concerne APE Social ed Opzione Donna.

In cima alla lista delle priorità ci sono anche i giovani: l'esigenza è di assicurare un inserimento nel mondo del lavoro stabile (il contratto di apprendistato deve prendere il sopravvento su quei contratti di finti Stage che hanno solo il risultato di dare manodopera a costo zero e buchi contributivi che pagheremo un domani), così da evitare carriere discontinue e stipendi bassi, con effetti sulle future pensioni. Contemporaneamente ormai è maturo il tempo della previdenza complementare obbligatoria.

LA FEMCA DI BELLUNO E TREVISO

In ogni analisi che si rispetti il primo punto di partenza è "COSA ABBIAMO FATTO ?"

Ebbene sono stati quattro anni molto importanti, abbiamo nonostante la pandemia rinnovato tutti gli accordi aziendali e rinnovato molte Rsu, ad oggi possiamo contare su un numero di oltre 200 Rsu tra Belluno e Treviso e un numero di aziende che hanno iscritti alla femca che tocca quasi le 300, per un numero di iscritti attivi di oltre 4000

Noi siamo i sindacalisti più fortunati, perché abbiamo una platea molto varia, 36 Contratti nazionali, che tra di loro spesso sono molto lontani, passiamo dal gestire le aziende come il BIM, Ascopiave, l'ATS e andiamo sulle aziende della Gomma-plastica, del vetro, della chimica, della ceramica per poi passare ai calzaturieri alle occhialerie e ai tessili. Lavori che hanno conservato una grande percentuale di manualità ma che hanno anche una forte componente impiegatizia, intellettuale, creativa e digitale.

Siamo una categoria nel sindacato dove non ci poniamo il problema della rappresentanza di genere perché abbiamo in maniera naturale donne e uomini nella egual misura che si mettono a disposizione del sindacato per rappresentare i colleghi. Stiamo avanzando molto sugli impiegati e se pensiamo a dieci anni fa la percentuale di RSU impiegatizia è probabilmente triplicata.

Abbiamo una consistente ragione di essere con uno sguardo rivolto al nostro Paese, ma anche verso il Mondo. Siamo stati tra i primi nelle nostre aziende ad accusare il colpo delle chiusure in Cina causa il Covid, nel vedere ritardi nell'approvvigionamento di componentistica elettronica, ma siamo anche quelli che vendono in tutto il Mondo, riusciamo ad essere sempre molto informati sugli andamenti dei mercati, infatti la componente export è vitale per il 90% delle nostre aziende.

Tra le tante partite che abbiamo intrapreso quella di maggior rilievo riguarda il PATTO TERRITORIALE PER L'OCCHIALERIA siglato il 15 settembre a Belluno con i colleghi di Filctem e Uiltec e le controparti datoriali: l'Associazione degli industriali, Confartigianato Belluno, Appia CNA.

L'accordo definisce priorità e attività strategiche per stare al passo con gli sviluppi del settore. Parte dall'analisi dei cambiamenti che stanno interessando l'occhialeria, in primis la trasformazione digitale e la nascita di nuovi player. Alla richiesta di attrattività delle aziende, in particolare nei confronti dei giovani, si contrappone il tema della collocazione e ricollocazione del personale over 50 e di quello femminile. Allo stesso tempo, la ricerca di personale con competenze nuove o diverse da quelle ad oggi più diffuse si accompagna al necessario adeguamento o superamento di quelle esistenti, così come al tema della flessibilità imposta dal mercato (dagli orari alle competenze, all'approccio al mercato stesso) si affiancano le istanze proprie della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sullo sfondo, due problemi che da sempre condizionano e rischiano di pregiudicare la competitività del territorio e, di riflesso, dell'intero sistema economico bellunese: l'inadeguatezza delle infrastrutture e lo spopolamento.

In questo accordo c'è tutto ma non è una fine è un inizio !!!E' un accordo per il quale Milena e Nicola si sono molto impegnati ma i buoni propositi li esplicitati, li possiamo mutuare anche in altri settori e anche nel territorio di Treviso perché tocca dei punti che non sono solo peculiarità Bellunesi ma direi molto sentite anche qui.

Se la montagna rischia di vivere lo spopolamento, qui in provincia di Treviso la denatalità ha progressivamente segnato il passo per un futuro dove anche se il lavoro fosse costante la necessità di reperire manodopera sarà un problema imminente.

Poi ricordo la formazione per i nuovi delegati, supportati anche dal gruppo formativo nazionale con Antonio Ingallinesi e che purtroppo ha dovuto fermarsi per via del COVID e non siamo riusciti a completarne il percorso.

Ricordo che a Settembre abbiamo firmato assieme a tutte le RSU e a i colleghi di Filctem e Uiltec l'accordo alla Benetton, un accordo che va nella stessa direzione del patto territoriale per l'occhialeria, e cioè abbiamo centrato l'accordo sulla conciliazione vita lavoro, sull'opportunità di aumentare il part time fino al doppio del limite del CCNL del tessile, abbiamo la riduzione dell'orario per chi avesse temporaneamente dei problemi di carattere familiare, per la parte operaia il riconoscimento sin dal primo giorno del 100% dell'indennità di malattia, il passaggio sistematico dalla seconda alla terza categoria , il nido aziendale, un sistema premiante in base alle ore di autoformazione tramite il portale Benetton rivolto a tutti i dipendenti, permessi retribuiti per gli incontri con gli insegnanti, flessibilità , regolamentazione dello smart working con il diritto alla disconnessione e la possibilità di rientrare al lavoro, insomma molto focalizzato sul "vivere il lavoro" piuttosto che sulla parte economica.

Accordi come Luxottica e Benetton devono essere emulati per alzare l'asticella di un benessere lavorativo anche nelle altre aziende, dobbiamo partire dagli accordi significativi per esportare le

buone pratiche e arrivare a contaminare anche la contrattazione Nazionale, che ormai rischia di non appassionare nessuno, quando invece deve riprendere un ruolo centrale non solo per il giusto equilibrio del salario, ma soprattutto deve fare un balzo nel terzo millennio, rispondendo alle necessità di una società in difficoltà nel mettere insieme lavoro e famiglia.

LA SICUREZZA, UN CAMBIO CULTURALE NECESSARIO

Con la legge 626 nel 1994 oltre a mettere l'Italia alla pari con gli altri paesi europei in materia di sicurezza sul lavoro, si sono definiti elementi importanti, tra cui l'introduzione di una serie di soggetti "attivi e in relazione tra loro" la figura dell'RSPP, la figura dell'RLS (il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e il Servizio di Prevenzione e Protezione, culturalmente 27 anni fa è stato sicuramente un passaggio forte nella gestione della sicurezza. Altro cambiamento importante arrivato con la Legge 626 è che il datore di lavoro è stato riconosciuto come responsabile della sicurezza sul luogo di lavoro.

Nel 2008 entra in vigore il Decreto Legislativo 81 grazie all'approvazione del Ministro del Lavoro e con la partecipazione attiva di Cgil, Cisl e Uil nella composizione. I cambiamenti più importanti rispetto alla precedente Legge 626.

- introduzione di sanzioni penali in caso di trasgressione della normativa;
- introduzione della figura dell'RLS, quale rappresentante dei lavoratori che può ispezionare gli impianti e visionare i documenti aziendali relativi alla sicurezza;
- obbligo della compilazione del Documento di valutazione del rischio da parte del Datore di lavoro (obbligo non delegabile);
- Introduzione dell'obbligo di responsabilità delle aziende appaltatrici verso le aziende subappaltanti;

- sospensione delle attività fino alla messa in regola nei casi di aziende che non rispettino le indicazioni del Testo Unico, aziende con un deficit di personale maggiore del 20% di lavoratori in nero, aziende con turni di lavoro maggiori di quelli consentiti dai Contratti Nazionali di categoria

Possiamo pensare sia sufficiente? Visti i risultati diciamo No

Il titolo del congresso è IL LAVORO un cambiamento culturale necessario. Il primo cambiamento culturale necessario è amarsi, avere cura di noi, dobbiamo lavorare su due fronti: il primo mettendo di fronte le aziende alle loro responsabilità utilizzando tutti gli strumenti previsti dal TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, ma il secondo (e qui sta il cambiamento culturale necessario) è formare la cultura della sicurezza sin dalle scuole, perché solo attraverso la consapevolezza di ognuno si otterranno dei risultati anche nella responsabilità delle imprese, certo i controlli e le sanzioni servono, ma il primo baluardo alla nostra salute siamo noi, con le nostre conoscenze e con la nostra coscienza per noi e per gli altri che ci stanno attorno. Solo la cultura della sicurezza affrontata già nelle scuole e alimentata costantemente potrà impedire di continuare uno sterminio che vede ogni giorno la nostra gente morire.

Se non è sicuro di semplicemente NO !!

Ad ogni lavoratore va dato il bagaglio necessario di conoscenze affinché possa distinguere ciò che è pericoloso da ciò che non lo è, sembra banale ma dobbiamo rafforzare questo ambito, certamente i controlli, le sanzioni vanno perseguite contro quelle aziende che non sono virtuose a partire dalla mancata formazione del personale, ma è la struttura della persona che si deve arricchire di nozioni e di sensibilità se vogliamo vincere questa battaglia che vede morire nei luoghi di lavoro un numero sconsiderato di padri di madri e di figli, ed è proprio sui figli che dobbiamo investire in sicurezza, prepararli prima dell'inserimento nel mondo del lavoro e accompagnarli per tutta la vita lavorativa.

LO SCENARIO ATTUALE

Treviso e Belluno ci vedono impegnati su fronti molto diversi e variegati: Abbiamo Luxottica che macina utili ed è in continua espansione tanto da ragionare se valga la pena espandersi ancora a Belluno o altrove , Safilo gestisce esuberanti e attualmente vi è una situazione di stallo , ci sono occhialerie in cerca di manodopera e non la trovano, Idealstandard chiude ma vogliamo che torni ad essere Ceramica Dolomite e che si riparta con una nuova partita impegnando il fondo a venderla per il costo di un euro anche alla concorrenza, a Treviso la moda per ora para il colpo della crisi pandemica, gli ammortizzatori sociali hanno aiutato a non appesantire le aziende già molto provate dal lock down e da perdite di fatturati che superano anche il 50% nell'anno 2020 mentre in miglioramento appare l'anno 2021. Il calzaturiero è in pista ma soffre, il distretto dello Sport System ha sofferto ma senza perdite di posti di lavoro, sarà il 2022 a dare le risposte più importanti per il mantenimento del settore. Le aziende della Gomma-plastica trainate dai settori del mobile e del metalmeccanico hanno ripreso le produzioni con il ricorso frequente al lavoro straordinario. In grande sofferenza chi produce il monouso, la Dopla di Casale con quasi duecento lavoratori vive in una incertezza che per ora non vede luce fuori da un tunnel fatto di lavoro al 50% e difficoltà di liquidità, con la necessità di far entrare nuova finanza per poter andare avanti.

QUALI SCENARI NEI SETTORI CHE OCCUPIAMO

IL TESSILE E ABBIGLIAMENTO

Il tessile-abbigliamento è il settore produttivo italiano che "uscirà per ultimo" dalla crisi innescata dall'emergenza sanitaria. Uno dei comparti della manifattura più colpiti dalla pandemia inizierà a vedere una vera ripresa solo all'inizio del prossimo anno. Il tema della sostenibilità della produzione di tessuti e abbigliamento, in sinergia con la circolarità: sono e saranno due prerequisiti fondamentali dell'industria della moda, non in Italia ma NEL MONDO. Benetton Ha aperto a Firenze il primo negozio a basso impatto ambientale con prodotti fatti da materiali eco sostenibili o di riciclo.

Il futuro della moda misurerà l'impatto ambientale delle imprese e quindi tenderà a indirizzarle verso nuove forme di circolarità sempre più evolute e meno impattanti. Il reshoring per questo settore non significa il ritorno delle produzioni in Italia, ma si sposteranno dall'Asia al mediterraneo, sia per una sempre meno convenienza nei costi di trasporto, sia per diminuire i tempi di consegna.

Una riorganizzazione dei negozi e lo sviluppo dell'attività e-commerce sono state la priorità in questo periodo pandemico, dovendo affrontare modi diversi di consumo e acquisto da parte di una clientela che tende sempre più a non frequentare i negozi fisici ma le piattaforme virtuali, insomma un mondo che sta facendo i conti con una maniera diversa di approcciarsi all'abbigliamento.

L'OCCHIALERIA

L'industria dell'Occhialeria Italiana è

- il Primo produttore in Europa di occhiali da sole e montature
- il Primo esportatore in Europa di occhiali da sole e montature
- il Secondo esportatore al Mondo di occhiali da sole e montature
- il Primo produttore e il Primo esportatore al Mondo di occhiali da sole e montature nella fascia alta di prodotto

Le Esportazioni

- Circa il 90% della produzione è rivolto all'export
- Oltre il 75% del fatturato proviene dalle esportazioni

L'80% degli occhiali fatti in Italia è prodotto in provincia di Belluno

³I brand del lusso organizzati in grandi fondi di carattere industriale e finanziario sono rimasti qui. Perché hanno scelto ancora questo territorio? E perché continua ad investire qui, e molto, anche l'attore principale dell'occhialeria mondiale? I motivi fondamentali sono tre: a) la qualità delle competenze e dei lavoratori di questo territorio; b) la reputazione ancora molto solida del Made in Italy; c) i vantaggi competitivi che comportano i processi di integrazione verticale realizzati in loco, in poche parole un distretto agile e di qualità dove i terzisti hanno un ruolo importante.

Le componenti del lavoro sono tre: quelle attive, quelle che mancano e quelle che rischiano. Le risorse umane, e di tutti i livelli, sono il principale fattore competitivo dell'occhialeria. Innegabilmente, anche il fatto che siano state le organizzazioni sindacali a lanciare la proposta di

³ Luca Romano "Stati Generali dell'Occhialeria"

questo evento di oggi, le buone pratiche della contrattazione e il buon stato di salute delle relazioni sindacali testimoniano la costruttività dei soggetti collettivi nel processo di sviluppo.

L'Assessore Donazzan già nel 2019 illustrava la situazione paradossale che stiamo vivendo in questo territorio: i fabbisogni di nuovi inserimenti lavorativi con le competenze tecniche innovative non sarebbero coperti neppure se tutti gli studenti che escono dagli istituti tecnici di qualsiasi indirizzo fossero orientati all'occhialeria. Il disallineamento è ulteriormente aggravato dai processi demografici e di mobilità territoriale che interessano il Bellunese. Già oggi alcune aziende hanno unità di lavoro in pianura per poter essere accessibili su un raggio più urbanizzato. D'altro lato a Certottica con l'ITS giungono anche candidati da fuori regione e dal sud, come è giusto che sia. In questo territorio dobbiamo lavorare a due livelli, uno è quello della sua immagine, l'altro è quello della programmazione di spazi abitativi e di accoglienza con un profilo anche innovativo, che abbia presa sui giovani e sulle nuove famiglie. Per i piccoli numeri ci sono azioni fattibili che vanno però finanziate da parte degli enti locali territoriali. Un altro discorso è fare un'operazione in grande soprattutto per l'adeguatezza dell'offerta di servizi sanitari, di proposte educative e scolastiche, di eventi e spazi culturali ecc... Non è facile ma è una scommessa da fare, perché la prospettiva del lavoro aiuta.

IL CALZATURIERO

L'Italia è di gran lunga il primo produttore di calzature nell'Unione Europea; è il tredicesimo per numero di paia nel mondo è l'ottavo Paese esportatore a livello mondiale ma il terzo in termini di valore (dietro a Cina e Vietnam), e' da sempre leader indiscusso tra i produttori di calzature di fascia alta e lusso, ad elevato contenuto moda, il settore calzaturiero italiano è uno dei pilastri del

Sistema Moda, uno dei sette distretti della calzatura si trova a Montebelluna e ha una sua peculiarità in quanto è indirizzato più verso la scarpa sportiva, Il successo del comparto 344 imprese 4970 addetti e 2800 milioni di fatturato, è collegato alla vivace iniziativa imprenditoriale e alla forte professionalità dei lavoratori coniugati alla tipica struttura del settore, che si pone in un contesto di "filiera" costituito da un sistema di sub-fornitura materie prime, infatti la primaria posizione nei mercati internazionali dell'industria calzaturiera italiana è dovuta ad una forte capacità competitiva, basata sulle superiori caratteristiche qualitative del prodotto, sulla rilevante capacità innovativa nei procedimenti di fabbricazione tradizionali e capacità di lavorazione degli operai calzaturieri, supportate da tecnologia e digitalizzazione all'avanguardia.

Nel montebellunese il distretto dello Sport System della calzatura troviamo una grande varietà di aziende: si tratta di industrie produttrici di attrezzature e calzature per lo sport, produttori di macchinari per le lavorazioni, studi di design e di progettazione. Infine vi sono altri soggetti, non necessariamente di natura economica, che concorrono al mantenimento del distretto: incubatori, associazioni, enti di formazione ecc.. Il distretto è caratterizzato da elevate competenze, know-how e specializzazione. Tecnologie e materiali innovativi, sistemi di produzione, il "voler fare" unito al "saper fare".

A Montebelluna ci si confronta quotidianamente a livello internazionale per esprimere l'eccellenza, la passione e il gusto nel realizzare calzature specialistiche, abbigliamento e attrezzi pensati per la pratica sportiva, l'outdoor e il tempo libero.

GOMMA PLASTICA

L'anno 2021 ha visto tantissime aziende del settore andare fortissimo, durerà? Se le indicazioni di massima in arrivo dai mercati sono positive, davanti alle aziende restano numerose incognite e rischi evidenti. Il rallentamento dell'auto, anzitutto, che a cascata frena migliaia di componentisti : il dimezzamento della produzione di auto dei costruttori tedeschi in Germania a settembre è un campanello d'allarme eloquente, che solo in quel mese vale 207 mila vetture in meno rispetto a quanto accadeva nel 2019, altro freno è quello della componentistica, elettronica e non solo, con numerose aziende arrivate più volte a dover rallentare se non congelare l'attività produttiva per l'impossibilità di completare assemblaggi e processi produttivi. ⁴Eloquente l'ultima rilevazione Istat in questo senso: a segnalare ostacoli all'export nel terzo trimestre per effetto dei tempi di consegna prolungati è il 14,6% delle aziende, cinque volte la media storica degli ultimi anni. Con picchi che arrivano a coinvolgere un'azienda su cinque per macchinari e beni strumentali, gomma-plastica e autoveicoli. Trovare dati peggiori nelle serie storiche è possibile, tornando però indietro al 1990.

Mentre tutta la componentistica legata al mondo dell'arredamento e dell'edilizia ha un impatto molto forte nelle produzioni delle nostre aziende della Gomma Plastica, le quali sono costantemente a saturare gli impianti e a richiedere ore di lavoro straordinarie.

⁴ Luca Orlando "Il sole 24 ore del 21 Ottobre 2021 "

IL COMPARTO ENERGIA

Il fermento organizzativo è nella natura di questo settore. Le eccellenze del nostro territorio sono coinvolte da anni in queste trasformazioni e nessuna ne potrà essere essente con fenomeni di accorpamenti, fusioni, partnership.

Lo abbiamo visto nel Gruppo Ascopiave-Hera, lo stiamo vedendo in AIM Vicenza - AGSM Verona, lo vedremo quasi sicuramente nel settore idrico tra Altro Trevigiano Servizi e Piave Servizi; trasformazioni necessarie per sviluppare le imprese e potenziare la natura del servizio erogato.

Rammarica, francamente, come il nostro territorio regionale sia preda dei colossi nazionali e invece, a causa di illogiche volontà politiche, non riesca a far da unico collante per una grande e moderna multiutilities dei servizi erogati.

Questi sono i settori che più dovranno essere rivoluzionati dal PNRR, sicuramente come sindacato in questi processi di trasformazione dobbiamo essere parte attiva nella conversione delle professionalità e nello sviluppo sociale non come soggetto ostativo, ma come baluardo alla difesa dei diritti dei lavoratori in un contesto di . Una transizione auspicabile, sostenibile, moderna, come da nostro DNA, purché il progresso del settore porti crescita e sviluppo di un nuovo modello industriale fulcro della nostra economia.

È di qualche giorno fa la cancellazione dell'art.177 del Codice degli Appalti.

Il 23 novembre scorso, infatti, la Corte Costituzionale ha riconosciuto come anticostituzionale una norma legislativa che, qualora fosse stata resa operativa dal 1° gennaio 2022, avrebbe costretto le aziende del settore a mutare profondamente la propria natura.

Una norma illogica, irresponsabile ed anacronistica che avrebbe obbligato il ricorso all'esternalizzazioni delle proprie attività interne e che, quindi, avrebbe portato pesantissime

conseguenze: il depauperamento di competenze professionali, la cancellazione degli investimenti su reti ed infrastrutture e la perdita di decine di migliaia di posti di lavoro (*centinaia quelli ipotizzati nel nostro territorio bellunese e trevigiano!*), insieme ad un aumento dei rischi per i lavoratori inseriti in un perverso scenario dell'appalto privo di tutele contrattuali.

La cancellazione di questa norma, si ricordi con vigore, è una straordinaria vittoria del Sindacato!

Una denuncia che *da subito* avevamo evidenziato per gli scenari preoccupanti in tutte le nostre aziende del settore e *con forza* grazie al sostegno e alla partecipazione sempre presente delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti negli scioperi e nelle manifestazioni di questi anni.

Non solo, quindi, una salvaguardia del Lavoro ma una difesa della qualità del servizio erogato agli utenti e ai cittadini in un settore considerato da tutti come un'eccellenza indispensabile del nostro Paese.

Da anni le nostre Segreterie Nazionali chiedevano e attendevano dai nostri Legislatori lo stralcio di quella norma invece della continua proroga e sospensione dell'applicazione nella più comoda ed apparente soluzione all'italiana con l'assoluta ed assente presa di responsabilità.

Resta altresì il profondo rammarico che su decisioni così rilevanti con implicazioni devastanti di carattere sociale, industriale ed economico a decidere non sia stato il Legislatore, come sarebbe stato auspicabile con una prospettiva politica di ampio respiro, ma una sentenza tecnica della Corte Costituzionale.

LAVANDERIE INDUSTRIALI

Dobbiamo distinguere due situazioni importanti, una che riguarda i lavoratori di lavanderie che sono legate al comparto del Turismo (alberghiero e ristorazione) che con la pandemia è andato totalmente in crisi in corrispondenza delle chiusure e delle limitazioni fisiche imposte, ma che ha potuto riprendersi con la ripresa della normalità; questa parte ha dovuto ricorrere pesantemente all'uso della cassa integrazione. Molto diverso, invece, il settore delle lavanderie legate al mondo Ospedaliero e qui vorrei che aprissimo una parentesi, perché spesso si fa bene nel ricordare quanto il personale ospedaliero sia stato generoso ed eroico nei tempi pesanti della pandemia, ma pochi possono immaginare che dietro a un ospedale che funziona e da lenzuola pulite e ferri disinfettati, lì ci sono lavoratori che con costanza si applicano per dare un servizio qualitativamente importante oltre che essenziale, garantendo anche la loro presenza durante i periodi festivi, e che, nonostante tutto, è ciclicamente messo in discussione dagli appalti e dalla difficoltà di scontrarsi con un mercato a ribasso, su questo la regione Veneto dovrebbe poter garantire la sopravvivenza di quelle aziende virtuose che ogni giorno si impegnano per le forniture ai nostri ospedali e non cadere in una logica di risparmio che come effetto avrebbe solo quello di mettere la nostra sicurezza nelle mani di chi non sarebbe affidabile. E' intollerabile che si cerchi di tirare all'osso un servizio che di fatto, nella necessità ognuno di noi ha il piacere di sapere di poter contare su qualità, pulizia e professionalità.

LA CERAMICA

“intervento video di Antonio Comel”

IL CAMBIAMENTO CULTURALE NEI DIRITTI

C'è un libro di Stefano Rodotà che si intitola "il diritto ad avere diritti", beh io finirei il titolo aggiungendo che il diritto ad avere diritti si ha quando si hanno dei doveri, perché i diritti senza doveri significano il peggiore degli assistenzialismi possibili. E' così noi che spesso invochiamo gli ammortizzatori sociali, lo dobbiamo fare anche avendo una progettualità per i lavoratori e non unicamente come sostegno al reddito. Per esempio nel 2020 nasce il Fondo Nuove Competenze, nuove risorse messe a disposizione dalla UE (700 milioni), per far acquisire ai lavoratori nuove o maggiori competenze, di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro e sostenere le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi accelerati dall'emergenza epidemiologica da Covid 19. Esso prevede che, a fronte di una riduzione dell'orario di lavoro per Formazione, il fondo riconosca per intero la retribuzione dei dipendenti (e non la sola quota di cig): gli accordi che abbiamo fatto hanno visto coinvolte aziende quali GEOX, THELIOS, SAFILO.

Alla Geox per esempio ogni venerdì per 13 settimane le persone in cassa integrazione (un numero circa pari all'80%) era chiamato a svolgere la formazione a distanza. Qualcuno si è lamentato perché tutto sommato il Venerdì libero non era male, ma noi per 3 mesi abbiamo dato la paga piena e un impegno formativo, e il sindacato, tra la scelta di avere la cassa integrazione e non fare nulla, e avere la paga piena con 13 giornate di formazione, non avrà mai dubbio da che parte stare.

Dico questo perché dobbiamo essere onesti, noi abbiamo storie di sostegno sociale che durano da anni, spesso sono difese estreme, penso alla Tessitura Monti dove dal 2004 in maniera quasi continuativa sono intervenuti cassa ordinaria, cassa straordinaria, solidarietà, cassa in deroga, amministrazione straordinaria, tutto quello che si poteva fare lo abbiamo fatto in termini di

sostegno al reddito, ma solo in un primo periodo ci siamo attivati per corsi di formazione e riconversione (un centinaio di donne hanno fatto il corso come OSS) e sono uscite gradatamente cambiando la propria storia, ecco è un esempio virtuoso che va perseguito e che deve vedere impegnati tutti per un ricollocamento attivo e l'eliminazione delle giornate vuote.

IL CAMBIAMENTO CULTURALE NECESSARIO

Di quale cambiamento culturale stiamo parlando? come si tengono insieme la natalità con il lavoro, con lo Stato e con un percorso di parità ?

Abbiamo chiesto al Dott. Rasera di darci una lettura su ciò che è successo all'industria di Treviso e Belluno dal 2008 ad oggi e quelle che sono le prospettive future, mentre alla Prof.ssa Tanturri chiediamo di darci una lettura sull'incidenza della natalità nel futuro del nostro Paese e in particolare nel nostro territorio.

Senza il lavoro non c'è dignità, per avere il lavoro serve dare propulsione alle imprese, ma, se in un Paese non si creano le condizioni per poter favorire le nascite almeno al punto di pareggiare il tasso di mortalità, allora siamo destinati a mettere in crisi il sistema.

Ragioniamo quindi partendo dal presupposto su come questo rischi di non essere un paese adatto ai giovani, e alle madri. In particolare il settore della Moda vede impiegate un numero di lavoratrici donne, e noi siamo un fantastico osservatorio per confermare quali siano le difficoltà nella gestione del lavoro, della famiglia e della carriera, e come spesso non si riesca a tenere insieme tutto.

Domani ci saranno i dati della Dott.ssa Barbieri che ci diranno quante sono le donne nelle province di Belluno e Treviso che entro l'anno di vita del bambino danno le dimissioni per poter rimanere a casa dal lavoro e avere i due anni di NASPI.

Scritto così può passare come buono, ma se fossimo attenti (e le donne e le madri lo sono certamente) la mia ultima frase ha una base maschilista e tendenziosa , analizziamola bene....
“..danno le dimissioni per poter rimanere a casa dal lavoro e avere i due anni di NASPI” così ho scritto, ma è veramente così? o la formulazione corretta sarebbe “i numeri ci diranno quante lavoratrici madri hanno rinunciato al proprio lavoro a tempo indeterminato e alla loro carriera perché non avrebbero potuto essere madri e lavoratrici contemporaneamente ” così appare più corretta.

Dobbiamo fare una riflessione sul fatto che non si possa scambiare un lavoro e un percorso proprio con due anni di NASPI che significa stare fuori e prendersi un contentino, ebbene io sia contro la NASPI per chi dà le dimissioni entro l'anno di vita del bambino, la trovo una opportunità che scarica le responsabilità dell'impresa e segna inevitabilmente l'uscita dal mondo del lavoro di una donna che poi farà fatica a ritornare e comunque dovrà ripartire da zero.

Le mamme non dovrebbero mai lasciare il posto di lavoro e dovrebbero poter accedere naturalmente ad un orario ridotto nel caso lo richiedessero o a delle flessibilità, oltre al fatto che madri e padri devono avere gli stessi doveri verso i figli, lo ribadisco con convinzione: se alla madre vengono dati 5 mesi di maternità obbligatoria (visto evidentemente dalle aziende come un limite) allora anche i padri obbligatoriamente devono rimanere fuori dal lavoro per 5 mesi occupandosi dei propri figli nei primi due anni, questo aiuterebbe anche a diminuire la discriminazione verso le donne al momento delle assunzioni.

Si lavora in due, se si vuole una famiglia, e l'aiuto dei nonni è fondamentale, il primo figlio mediamente lo si ha dopo i trent'anni, ma, nonostante l'universo maschile si sia molto avvicinato all'aiuto domestico e alla paternità attiva, ancora oggi le incombenze di casa ricadono sulle donne. La scelta di avere un figlio non ha alcuna ripercussione sui percorsi di carriera degli uomini, mentre per una donna nel 2021 la felicità per la nascita di un figlio genera comunque una difficoltà per il riposizionarsi nell'ambito lavorativo, spesso vedendo tramontare ogni speranza di carriera, o peggio, trovandosi messa da parte e considerata come un problema. Le concessioni di Part time quasi inesistenti sono come vedersi appiccicata la lettera Scarlatta e segnano la fine di ogni ambizione personale in ambito lavorativo.

Un Paese dove chi fa figli viene penalizzato e non premiato è un Paese che merita di scomparire... e lo fa da solo.

Il cambiamento culturale è necessario? Il peso di un sindacato lo si misura sul grado di civiltà del lavoro ma anche del proprio Paese in generale: cosa possiamo fare noi per far ritornare la genitorialità come un vantaggio e non come una penalità.

Serve una contrattazione forte sui temi che riguardano le donne, il lavoro e la famiglia. Lo dico non solo a livello territoriale, come spinta, ma anche a livello Nazionale, dobbiamo avere il coraggio di intraprendere azioni sui CCNL della moda... e dico un'ovvietà: se al rinnovo del CCNL tessile o calzaturiero dovessimo discutere su 10...20 euro in più o in meno, la discussione non appassionerebbe i lavoratori, sarebbero invece disposti a scioperare per battaglie che riguardano un cambiamento culturale nella conciliazione vita lavoro.

I nostri imprenditori illuminati, se nel 2021 non hanno ancora capito che l'orario di lavoro può essere benissimo anche di 7 ore o di 6 ore al giorno allora significa che non hanno una sufficiente visione di insieme, il lavoro di 6 ore statisticamente offre maggiore produttività che un lavoro di 8

ore al giorno, rendendo anche il lavoratore/lavoratrice più sereni nella conciliazione vita lavoro. Alla Benetton da quando è iniziata la pandemia gli impiegati hanno quasi smesso di lavorare il venerdì, e quando siamo andati in lock down l'azienda ha messo oltre 1000 persone nelle condizioni di lavorare da casa, finita l'emergenza quella delle chiusure, con la Benetton abbiamo regolamentato sia lo smart working sia la possibilità di chiedere, per un numero doppio di quanto prevede il contratto nazionale, la trasformazione dell'orario a part time. Insomma lì un piccolo balzo in avanti lo si è fatto, ma ci sono aziende note che vedono le riduzioni dell'orario come il peccato mortale per il quale una lavoratrice o un lavoratore finisce nel cerchio infernale dei "disaffezionati al lavoro e all'azienda".

Il Lavoro è il fondamento sul quale gira il nostro Paese, senza lavoro non vi è dignità non vi è ricchezza, non vi è sviluppo. Ma senza le nascite non vi sono i presupposti per poter dare al lavoro le braccia e le menti necessarie.

Illuminante è un film di Diego Abatantuono "cose dell'altro mondo" nel quale interpreta un imprenditore Veneto che maltratta i suoi dipendenti costantemente, tutti rigorosamente meridionali o extracomunitari; è anche un conduttore famoso di un programma televisivo che incita alla deportazione degli stranieri e al controllo dei flussi migratori. Un giorno però si sveglia e la città è svuotata da tutti i non Italiani.

Per quanto sia un film fantasy, se chiudiamo gli occhi e iniziamo a pensare a un'Italia senza i NON italiani capiremo che non ce la possiamo fare. L'ondata migratoria necessaria (contrariamente ai proclami di qualche leader politico) ha interessato nel passato settori come l'edilizia, l'agricoltura, il servizio alle persone, i trasporti, le nostre fabbriche (in certi settori in maniera totalizzante), e in futuro per pareggiare il lavoro non occupato dai non nati dobbiamo renderci conto che non recupereremo più nemmeno grazie all'intelligenza artificiale, e quindi dobbiamo per forza

continuare al reclutamento di lavoratori non italiani (sempre per buona pace di chi fa proclami contro a prescindere dei flussi migratori).

La politica che guarda avanti con progettualità ventennale pare che in Italia non abbia futuro, del resto ogni assunzione di responsabilità ha sempre pagato un prezzo altissimo, meglio i proclami, il parlare alla pancia e al “poco e subito una tantum”.

Dobbiamo iniziare a lottare e imporre con forza misure di aiuto alla famiglia nella contrattazione di secondo livello, dobbiamo portare a questo cambiamento culturale necessario.

Domani intervengono la consigliera di Parità della provincia di Treviso Dott.ssa Stefania Barbieri la Psicologa Claudia Ceccarello e Nadia Paccagnan, educatrice del centro anti violenza di Quinto di Treviso, sono molto contento della loro presenza e spero avremo modo di collaborare insieme in futuro, perché assieme ai colleghi di Cgil E Uil possiamo pensare anche ad accordi nelle aziende per l’inserimento lavorativo di donne vittime di violenza. Ho letto i dati agghiaccianti che vedono in Italia un femminicidio ogni 3 giorni e per il 90% succede dentro le mura domestiche, dall’inizio dell’anno 107 donne hanno perso la vita per mano di un uomo. All’inizio della relazione vi ho chiesto un momento di silenzio per tutti i lavoratori che hanno perso la vita nei luoghi di lavoro e ora vi chiedo di alzarvi in piedi e dedicare un momento di silenzio solenne anche per tutte le donne che hanno perso la vita per mano di un uomo.



Ho trovato un post interessante che ho copiato e riportava una scritta su un muro che diceva "Proteggi tua figlia" questa scritta veniva cancellata e sotto ne appariva un'altra che diceva " educa tuo figlio" anche questo evoca un cambiamento culturale.

Ma la violenza verso le donne non è una faccenda esclusivamente legata alla sfera sentimentale, spesso si può trovare anche in ambito lavorativo, una lavoratrice donna spesso è maggiormente esposta a episodi di violenza, nella parte che riguarda gli operai è spesso molto diretta ed eclatante, mentre per quanto riguarda gli impiegati è nella maggior parte dei casi più sottile, si insinua in maniera sistematica nelle persone fragili, cercando di minare le loro certezze, destabilizzandole, facendole sentire inutili, sbagliate inappropriate.

Poi abbiamo anche il caso di dipendenti che nel passato hanno avuto anche dei ruoli importanti, che da un giorno all'altro perché si sono cambiati i dirigenti, o perché i figli hanno preso il posto dei padri fondatori, si vedono messi in un angolo. Impiegati di oltre 50 anni, con 25 anni di servizio, di punto in bianco si sentono scaricati, non riescono a dormire, il ricorso a cure psicologiche diventa un problema molto più frequente di quanto possiamo immaginare, ed è un fenomeno molto femminile e molto impiegatizio, ma non è esclusa la platea maschile anche se in un numero minore.

Rimangono anche le violenze verbali e gli atti che umiliano, succede in produzione e vale ovviamente anche per gli uomini, ma mi piace ricordare che in un'azienda le donne insieme si sono

ribellate a una sistematica situazione di violenza con il risultato che quel capo reparto è stato licenziato.

Il concetto di salute e sicurezza sul lavoro è un concetto ampio dove per salute si intende non l'assenza di malattia ma il benessere psicofisico della persona nell'ambito lavorativo, dobbiamo lavorare affinché ogni giorno ogni singolo uomo o donna abbia il dovere di svolgere con professionalità il proprio compito e, allo stesso tempo, il diritto di vivere il suo posto di lavoro serenamente.

LAVORARE MENO NON E' PECCATO

Ci sono dei lavoratori in aziende anche importanti che hanno fondato i loro equilibri economici non sulle 40 ore di lavoro settimanale ma sulle 48 ore di lavoro settimanale, la pratica del lavoro straordinario diventa pericolosa per una perversa dipendenza da salario aggiuntivo, oltre che diventare un pericoloso fattore di aumento esponenziale al rischio infortuni.

Ricordo in assemblea un lavoratore turnista che si lamentava perché a un giornaliero veniva data la possibilità di svolgere il lavoro straordinario ogni giorno più il sabato, mentre per i lavoratori turnisti solo nei turni di mattina e pomeriggio si poteva contare poi di poter svolgere dello straordinario al sabato mentre lavorando il turno notturno faceva saltare un sabato ogni 3.

Alla Volpato di Spresiano basta fare un giro per i reparti e troverete anche chi è disponibile a lavorare di Domenica senza nemmeno chiedersi a quanto avrebbe diritto di maggiorazioni e se questo fosse possibile dal contratto.

Quando siamo riusciti a fermare le disponibilità incondizionate abbiamo portato a casa 40 euro di chiamata più il 35% di maggiorazione per i sabati. Ma non è nemmeno questo il punto.

Il vero cambiamento culturale è lavorare meno e farsi pagare di più e non dover lavorare fino a distruggerci per arrivare a prendere 1800 euro netti a fine mese sennò non si riescono ad assolvere tutte le spese e le incombenze dovute a un mutuo, figli, separazioni ecc...

Il sindacato dove ha una base solida consolidata si vede, penso ad esempio all'Osram: addirittura lì quando c'era da produrre l'azienda ha messo in piede un ciclo continuo che, se sviluppato per tutto l'anno, doveva per accordo aggiungere di tasca sua 96 ore di ROL oltre a quelle maturate normalmente, significa che i lavoratori in una settimana lavoravano mediamente 37 ore. Mi pare una bella differenza

CONCLUSIONI

Il cambiamento culturale necessario per riassumere riguarda:

- L'approccio alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Un quadro legislativo che non penalizzi la donna lavoratrice e madre
- Implementazione della contrattazione aziendale favorevole alla famiglia
- La formazione costante per i lavoratori
- Ammortizzatori Sociali con partecipazione attiva dei lavoratori

Dobbiamo avere la presunzione di poter cambiare la testa delle persone, dobbiamo esserci per dare indirizzi chiari attraverso la contrattazione, dobbiamo tornare ad essere educatori, abbiamo bisogno anche di portare gli industriali a un salto culturale, se riusciamo a impegnarci perché si avveri un patto per la famiglia e il lavoro avremo dato il nostro contributo per un rilancio alla vita e al futuro nel nostro Paese.

RINGRAZIAMENTI

Ringrazio sinceramente tutti i delegati della Femca che ogni giorno nelle nostre aziende ci mettono la faccia e l'impegno, siete il volto della CISL nel posto di lavoro, la vostra disponibilità e attenzione verso i più deboli sono il nostro orgoglio e il nostro motivo di esistere.

Ringrazio i colleghi della Femca con i quali condivido un'esperienza incredibile e faticosa ma che ci regala anche molte soddisfazioni.

Ringrazio tutti gli operatori dei servizi e il personale della Cisl che ogni giorno ci supporta e fa di tutto per aiutarci a svolgere al meglio il nostro lavoro.

Per la Segreteria Femca Cisl Belluno Treviso

Gianni Boato