



femca cisl
VENETO
ENERGIA - MODA - CHIMICA

Per cambiare il mondo, bisogna esserci

Tina Anselmi



VI CONGRESSO FEMCA CISL DEL VENETO

25 – 26 Gennaio 2022

Relazione del Segretario Generale Femca Cisl Veneto
Stefano Zanon

Gentili ospiti, Care delegate e Cari delegati, buongiorno e benvenuti a questo 6° Congresso della Femca Cisl del Veneto.

Abbiamo appena visto un breve filmato realizzato per celebrare i vent'anni di costituzione della nostra Federazione, nata dall'accorpamento tra il Sindacato della moda, la Filta, e quello della chimica e dell'energia, la Flerica, con il congresso costitutivo di Chianciano Terme tenutosi a giugno del 2001. E ora guardiamo al futuro. Non a caso il titolo di questo congresso è "Esserci per Cambiare. Cambiare per Esserci".

Noi siamo la Femca. La Federazione dell'Energia, Moda, Chimica e Affini.

Una categoria complessa e articolata che presidia qualcosa come 19 contratti nazionali di lavoro, distribuiti tra 3 comparti principali: la moda (11 CCNL), la chimica (5 CCNL) e l'energia (3 CCNL).

La scelta

La scelta iniziale di comporre la nostra Federazione in un modello multi comparto, nasce dall'esigenza di innescare politiche sindacali e contrattuali aderenti alle specificità molto differenziate presenti nelle filiere dei tre settori manifatturieri. Una scelta, che in questi vent'anni di storia si è dimostrata assolutamente vincente anche perché, soprattutto nei territori, almeno per quanto riguarda la nostra regione, fin da subito abbiamo saputo rispondere al bisogno di garantire le singole peculiarità settoriali dentro uno schema funzionale che prevedesse piena condivisione operativa tra i dirigenti e gli operatori provenienti dalle due categorie costituenti.

La lungimiranza degli allora Segretari Generali del Veneto, Alfio Calvagna e Fernando Bello, permise infatti di gettare le basi per modellare il nuovo Sindacato dentro un progetto organizzativo che ne abbattesse i muri di divisione originari e, contemporaneamente, aprisse alla contaminazione reciproca, pur preservando le particolarità distintive di ogni singola filiera settoriale.

Se questo tipo di approccio organizzativo fu vissuto con estrema naturalezza da parte di tutti i nostri delegati, quadri e operatori territoriali, per molti anni non si è avuta la stessa impressione guardando alle sovrastrutture della Federazione. In particolar modo a quella nazionale, in cui, probabilmente anche per una congenita natura conservativa del livello stesso, sembrava radicalizzarsi la distinzione netta di ruoli e compiti in ogni singolo differente settore, quasi come a voler difendere dentro "comparti stagni", le proprie origini e diversità storiche.

Ora, con la nuova segreteria alla cui guida c'è Nora Garofalo, da questo punto di vista si respira un'aria diversa: l'impressione che si ha, quando ci si confronta dentro gli organismi nazionali, non è più quella di una coesistenza disorganica tra tre blocchi differenti che abitano in spazi separati e indipendenti sotto lo stesso tetto comune. C'è una sensazione nuova, di maggiore integrazione e apertura, di maggiore dialogo complessivo.

E allora, il congresso è il momento in cui si fa il **bilancio di quanto si è fatto nei 4 anni** di mandato, ma è anche e soprattutto l'occasione per fare proposte, confrontarci sulle stesse e decidere le linee di intervento per il futuro.

Su questo tema, dunque, ci sentiamo di proporre alla Federazione nazionale la necessità di continuare con ancora più slancio il percorso di contaminazione tra i 3 comparti esistenti. Con modalità operative che, per esempio, possano coinvolgere sempre di più gli operatori politici nelle loro attività contrattuali fuori dai confini del singolo settore di appartenenza. E ancora, continuando con i momenti di confronto negli organismi di rappresentanza, dove si possano condividere le diverse esperienze settoriali in un clima di reciproco ascolto e crescita comune.

Non crediamo sia ancora il momento di ripensare a un modello organizzativo di Federazione che superi lo schema di composizione multi comparto, ma pensiamo sia necessario avviare un percorso che ci permetta di capire se quel tipo di soluzione, in un contesto nuovo rispetto al 2001 possa davvero essere ancora un valore aggiunto per il nostro modo di fare sindacato, che guarda al futuro e alle prossime sfide.

Femca in Veneto

Oggi la Femca del Veneto conta 15.369 iscritti, di cui 1.034 nell'energia, 5.744 nella chimica e 8.591 nella moda; 700 delegati circa e 22 operatrici e operatori a tempo pieno. Sono tutti molto preparati ed esperti dal punto di vista sindacale, capaci di affrontare con passione e competenza le sfide che quotidianamente ci si trova davanti, ognuno per il ruolo che gli compete e noi siamo fieri di avere nella nostra Regione un livello così alto di capacità e di impegno che, quotidianamente, mettiamo in campo per il bene dei lavoratori che rappresentiamo.

Siamo un soggetto di rappresentanza importante, nei luoghi di lavoro, nel territorio, nel rapporto con le istituzioni e con le altre organizzazioni sindacali.

Con gli amici di Filctem e Uiltec spesso abbiamo visioni diverse, a volte il confronto appassionato e sincero si trasforma in scontro, ma grazie al buon senso comune abbiamo sempre dimostrato che, con impegno e pazienza, gli spazi per ricomporre in maniera unitaria si trovano, soprattutto se sono fondati su validi contenuti di merito.

Il lavoro con la Regione

Come lo sono le ragioni che ci hanno spinto, unitariamente, a lavorare negli ultimi anni insieme a una sempre disponibile, attenta e sensibile Assessore Regionale all'Istruzione,

Formazione, Lavoro e Pari opportunità Elena Donazzan, che ringrazio pubblicamente insieme a Mattia Losego, coordinatore operativo dell'unità di crisi e servizi alle imprese.

Li ringrazio per il loro impegno e la loro competenza, ma soprattutto per la loro assoluta disponibilità che sempre hanno dimostrato, dimostrano e siamo sicuri continueranno a dimostrare nei confronti dei bisogni dei lavoratori che rappresentiamo.

È veramente importante per noi che svolgiamo questo complicato lavoro di rappresentanza, sapere che in Regione, quando serve un aiuto per gestire una vertenza delicata o per seguire un progetto di rilancio di settore, c'è sempre un riferimento sicuro sul quale poter contare.

Tutte le crisi più importanti dei nostri settori degli ultimi anni, come quelle di Safilo, ABB, Forall e Ceramica Dolomite, solo per citarne alcune, sono state seguite direttamente dall'assessore e dall'unità di crisi. Anche grazie al loro paziente lavoro di mediazione e di presidio, molte vertenze hanno potuto trovare soluzioni in accordi sindacali a tutela dei lavoratori coinvolti.

Nuove idee progettuali

Ma non è tutto.

Negli ultimi anni, con gli amici di Filctem e Uiltec, abbiamo lanciato un'idea progettuale che ci mettesse insieme alle aziende, alle istituzioni, ai centri di formazione professionale e alle organizzazioni di rappresentanza datoriale dei principali distretti manifatturieri dei nostri settori, con l'obiettivo di condividere dei "patti per lo sviluppo", dentro i quali costruire un'idea comune di crescita governata, pilotata e partecipata.

Alla Regione abbiamo chiesto la disponibilità di costituire, coordinare e presiedere i vari tavoli di lavoro settoriali e l'Assessore Donazzan si è resa subito disponibile, aiutandoci nell'organizzazione dei vari momenti di confronto, ma soprattutto assumendo il ruolo fondamentale di regia proattiva rispetto alle richieste di intervento che dai tavoli stessi le venivano rivolti.

Siamo partiti dal distretto dell'occhiale in cui, la già citata crisi Safilo si inseriva in un processo di radicale trasformazione per un settore comunque complessivamente in crescita. Abbiamo lanciato l'idea degli Stati Generali, realizzando per la prima volta un evento che ha riunito le principali aziende del settore, il mondo dell'artigianato, le associazioni di rappresentanza datoriale, le istituzioni locali e le scuole di formazione professionale. Da quella iniziativa, dopo mesi di duro lavoro e di confronto serrato, si è finalmente giunti alla sottoscrizione di un accordo di programma territoriale che, per la prima volta, vede la partecipazione attiva del sindacato nelle dinamiche di governo dello sviluppo di questo importante distretto, unico nel panorama mondiale.

Poi sono partiti i tavoli della Calzatura, con il distretto della Riviera del Brenta prima, e dello Sport system di Montebelluna adesso. E ancora, quelli della concia e della moda tessile abbigliamento.

Contemporaneamente, il lavoro di confronto con la Regione ha individuato un metodo di progettazione e di intervento formativo assolutamente nuovo e forse, purtroppo, non ancora pienamente compreso nella sua importanza dalle varie aziende dei settori inte-

ressati. Per la prima volta in assoluto, parte dei bandi regionali finalizzati alla formazione professionale, vengono di fatto definiti dopo l'ascolto delle esigenze datoriali e sindacali di settore, espresse in sede di incontro tra le parti.

Il ruolo del sindacato

In questo nuovo schema di programmazione, il ruolo del sindacato di categoria assume un profilo di partecipazione che determina, a nostro modo di vedere, un vero e proprio salto di qualità nel livello delle relazioni industriali.

“Esserci per cambiare. Cambiare per esserci”, ripeto, recita lo slogan del nostro sesto Congresso regionale.

Partecipare ai processi decisionali, nella definizione dell'organizzazione del lavoro (esserci dunque), diventa quanto mai indispensabile oggi, in questa fase di profonda trasformazione del lavoro.

In un quadro, in cui le diverse transizioni energetiche, ecologiche e digitali potrebbero rivoluzionare il modello stesso di fare impresa, noi non possiamo che rispondere cambiando il modello attuale di fare sindacato (cambiare dunque). Diventa fondamentale abbandonare definitivamente vecchie tentazioni di carattere puramente rivendicativo, praticando, dove possibile e per quanto possibile, politiche contrattuali di stampo prettamente partecipativo.

Occorre, dunque, ripensare un nuovo quadro complessivo di riferimento dove in cui, grazie proprio alla partecipazione attiva del sindacato nelle dinamiche di sviluppo aziendale, si possano disegnare linee guida capaci di spostare al centro dell'azione condivisa la persona.

Se necessario, anche facilitati da un intervento legislativo che premi, con incentivi ai lavoratori e alle imprese, quegli accordi sindacali che favoriscano processi di partecipazione sia strategica sia organizzativa.

Abbiamo accennato in precedenza al tema delle transizioni: nel congresso della Femca di Venezia è stato uno degli argomenti sviluppati maggiormente, sia nella relazione della segreteria sia nel dibattito seguito.

L'emergenza Sicurezza

Tuttavia, prima di entrare nel tema specifico, è fondamentale ribadire ancora una volta con forza, che la prima transizione che va affrontata e per la quale siamo drammaticamente in ritardo, è la transizione verso la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Quello che è appena terminato è stato un anno drammatico. In Veneto, l'elenco dei morti sul lavoro è addirittura sconcertante, superiore al 2020 e al 2019. Contare quasi cento morti solo nei luoghi di lavoro della nostra regione è inaccettabile, perché non stiamo parlando di numeri, ma di persone e di famiglie. Perciò è necessario un impegno vero, serio, efficace, di tutte le parti, nella prevenzione e a favore della sicurezza. Se agiamo

solo sulla repressione, vuol dire che siamo arrivati tardi e che, probabilmente, ci stiamo occupando di una macabra contabilità. E invece, noi non siamo più disposti a contare: vogliamo agire per la sicurezza e per fare prevenzione. E lo dobbiamo fare insieme ai responsabili delle aziende, ai lavoratori, ai tecnici e agli organismi preposti. Solo condividendo percorsi e una vera cultura della sicurezza riusciremo a mettere un freno a questa strage, ormai, quotidiana.

La transizione energetica

I processi di transizione energetica e di decarbonizzazione dell'industria, fissano entro la data del 2050 l'azzeramento delle emissioni nette di anidride carbonica. Un obiettivo ambizioso, che implica una decisa trasformazione del paradigma energetico esistente. Noi pensiamo che tale paradigma possa cambiare solo se in una dinamica di trasformazione graduale, dove in cui i processi di riconversione energetica siano governati in maniera condivisa attraverso il coinvolgimento e la partecipazione di tutti gli attori interessati. Ma questo deve avvenire dentro uno schema di realizzazione che ponga come uno degli obiettivi principali la tutela dell'occupazione esistente e lo sviluppo di nuovi posti di lavoro.

Istituzioni, società civile, sindacato e imprese devono dialogare costruendo percorsi di condivisione che mettano a fattor comune conoscenze, esperienze e soluzioni finalizzate a realizzare la necessaria transizione verso sistemi produttivi che riducano l'impatto sull'ambiente ma che contemporaneamente pongano la doverosa attenzione alla valorizzazione delle persone coinvolte e alla tutela delle categorie più esposte all'impatto di tali cambiamenti.

Non sono processi che si governano con semplici approcci ideologici, sono questioni complesse che necessitano di soluzioni altrettanto complesse, condivise e partecipate.

Per questo serve potenziare il dialogo sociale, appunto, per proteggere anche con misure straordinarie di solidarietà i settori produttivi maggiormente colpiti e per accompagnare le persone, i lavoratori e le lavoratrici, attraverso mirati programmi di formazione e informazione, verso l'acquisizione di nuove competenze necessarie per operare in un nuovo modello produttivo.

Siamo convinti che questo sia l'unico modo possibile per sostenere ogni tipo di transizione, in una logica di sostenibilità, prima di tutto sociale oltre che economica e ambientale.

Il nucleare, opportunità?

Nella relazione della segreteria di Belluno Treviso, sempre a proposito di transizione energetica, veniva proposto di considerare la soluzione del nucleare senza preconcetti, con atteggiamento laico, realistico e non prevenuto.

Un approccio di metodo che non possiamo che condividere: "sarebbe miope, se si respingesse a priori una conquista della scienza senza valutarne convenienza e rischi...". Il riferimento è al nuovo concetto di "nucleare pulito" che riproduce i meccanismi con il quale il sole brucia ed è un passaggio che crediamo fondato sia sul metodo sia sul me-

rito. Nessuno di noi in questa sala ha le reali competenze per stabilire se questa nuova frontiera energetica sia veramente una valida alternativa alle tradizionali fonti combustibili fossili, sia in termini di impatto ecologico e inquinamento ambientale, sia dal punto di vista del rapporto costi benefici. Di sicuro però, sappiamo che da qualche settimana la stessa Unione Europea ha deciso di inserirla, insieme al gas naturale, nella lista green delle attività economiche sostenibili e dunque finanziabili anche con fondi Ue.

Possiamo ignorare questo dato di fatto o abbiamo l'obbligo come federazione che presidia il tema energetico, di porre una "laica, non prevenuta, realistica" riflessione sul tema in questione?

Il nostro DNA

È questa una delle nostre caratteristiche principali: noi non siamo abituati a fare sindacato in maniera ideologica, abbiamo nel nostro DNA la contrattazione come caposaldo della nostra azione sindacale e l'obiettivo che ci poniamo è sempre quello di governare i processi sociali e industriali con pragmatismo e concretezza. Ma da protagonisti. Ogni giorno, nelle fabbriche, nei luoghi di lavoro, nella società e nel Paese, migliaia di persone, che hanno deciso di condividere la loro esperienza sindacale scegliendo di stare nella Cisl, promuovono, ognuno per il ruolo che gli compete, con piena consapevolezza e grande dedizione, un modo assolutamente responsabile di fare sindacato. Il modo che più appartiene al nostro DNA e che più ci caratterizza rispetto alle altre organizzazioni.

La contrattazione con il Governo

Lo abbiamo visto chiaramente ancora una volta in occasione del confronto con il Governo sulla manovra di bilancio: un confronto che ci ha permesso di migliorare notevolmente la proposta iniziale dell'Esecutivo, grazie all'impegno unitario profuso nelle settimane successive e alla mobilitazione che durante la trattativa aveva per noi, come obiettivo primario, quello di riallacciare i fili dell'interlocuzione.

Noi della Cisl abbiamo ritenuto quella fase, propedeutica a migliorare i punti critici di una prima stesura che in molti passaggi sembrava francamente insufficiente. E alla fine, noi della Cisl, abbiamo dato una valutazione positiva al risultato finale. Per una serie di semplici motivi che devono essere letti nei contenuti di merito in chiave prettamente sindacale e non politica, come per esempio: lo stanziamento di 5,5 miliardi di euro per la riforma degli ammortizzatori sociali contro i 3 previsti inizialmente (+2.5 miliardi), la destinazione di 2 miliardi di euro all'anno per il sistema sanitario mentre l'iniziale progetto ne prevedeva un progressivo taglio già a partire dal 2023, l'incremento di 1 ulteriore miliardo di euro per affrontare il problema del caro bollette, aumentando il fondo previsto da 2 miliardi di euro a 3 complessivi, lo spostamento di ulteriori 2 miliardi di euro per il taglio delle tasse sul reddito delle persone fisiche nel totale complessivo di 8 miliardi di euro previsti, passando dunque da uno schema iniziale che ne prevedeva 5 di riduzione IRPEF e 3 di IRAP a quello finale che ne sposta 7 per la prima e 1 per la seconda e di questi 7 ne concentra l'86% per ridurre le tasse sotto i 50 mila euro di reddito e il 47%, circa la metà, per quelli sotto i 28 mila euro. Inoltre, viene introdotta un'ulteriore decontribuzione per i redditi sotto i 35 mila euro per incrementare ulteriormente il risultato di risparmio dal solo taglio dell'IRPEF, più bassa evidentemente rispetto a quella dei redditi più alti.

Ancora, l'apertura di una fase di confronto per negoziare una riforma complessiva del sistema previdenziale, che preveda la garanzia di pensione per i più giovani e un sistema di flessibilità in uscita per i lavoratori più anziani e, infine, la disponibilità di arrivare a condividere un protocollo di partenariato per una governance partecipata del PNRR, punto fortemente voluto dalla nostra Organizzazione.

Quindi, complessivamente il nostro è un giudizio positivo che si basa sui contenuti oggettivi che la trattativa sindacale ha saputo migliorare e conquistare. Per questo abbiamo deciso di non condividere uno Sciopero Generale che, in quanto tale, per definizione, significa di fatto rompere le relazioni con il Governo, in una fase fondamentale per il futuro del nostro Paese, con le riforme degli ammortizzatori sociali e delle pensioni da discutere, con le risorse del PNRR in arrivo e rispetto alle quali noi abbiamo il dovere di esserci per condividere con l'esecutivo il processo di gestione delle stesse.

Il rincaro dei costi energetici

Rimane, comunque, il tema del rincaro dei costi energetici che sono schizzati alle stelle. Siamo soddisfatti dell'incremento di un miliardo per affrontare il problema del caro bollette per le famiglie, ma certo questa è una soluzione tampone, necessaria per affrontare l'emergenza. Fondamentale sostenere le famiglie, che vanno tutelate e aiutate a pagare per sopportare l'incremento dei prezzi, ma ci sono anche le aziende che, con costi energetici e delle materie prime insostenibili, sono messe in grave difficoltà. Sappiamo che, in alcuni casi, hanno optato per fermare la produzione. Questa evidentemente non può essere una soluzione perché il rincaro dei prezzi non può compromettere lavoro e occupazione. Sul tavolo c'è anche la proposta di introdurre una tassa sugli extra profitti delle aziende energetiche, attraverso la quale alimentare un fondo ad hoc. Crediamo che, prima di dare una valutazione complessiva a questa proposta, sia necessario approfondirne i dettagli ma di sicuro riteniamo indispensabile un intervento che possa dare risposte efficaci alle famiglie e alle imprese.

Esserci. Contrattazione innovativa

Esserci, appunto. Con responsabilità, competenza e visione strategica. Guardando al futuro e alle sfide che ci aspettano con un atteggiamento proattivo, capaci di valutare le nostre azioni in una prospettiva futura, analizzando e studiando scenari diversi e quindi diverse visioni prospettiche e coerenti piani d'azione.

Innovare è sempre stato nel DNA della Cisl. È il nostro valore aggiunto, soprattutto a livello di contrattazione. Anche per questo, crediamo sia importante rilanciare con forza la cultura della contrattazione. Per noi è un tema centrale.

È attraverso la contrattazione che, come Femca Cisl, ci proiettiamo al futuro, che possiamo guardare oltre l'immediato e che gettiamo le basi dei prossimi anni e dei prossimi decenni. Fino ad ora, tutti insieme, abbiamo dimostrato di saper gestire bene l'emergenza. Ora però, è giunto il momento di tornare ad essere laboratorio di innovazione, investendo in cultura contrattuale, in formazione specifica a tutti i livelli, aprendoci anche al contributo di pensatori esterni all'organizzazione, che ci aiutino a crescere guardando da prospettive diverse il nostro agire quotidiano. Per noi è vitale: vogliamo essere capaci

di formulare proposte contrattuali, anche sperimentali, che guardino ai nuovi lavori e ai nuovi lavoratori, ai giovani e al percorso che insieme dobbiamo fare con le nuove generazioni. È l'unico approccio possibile per un sindacato che vuole essere all'avanguardia e che punta a essere protagonista nel futuro del lavoro.

Pensiero strategico

Nella relazione della segreteria della Femca di Vicenza, si è ricordato l'importante progetto della Cisl del Veneto sul "Pensiero strategico per la rappresentanza". Un'idea visionaria, credo unica nel panorama sindacale nazionale, fortemente voluta dal nostro Segretario Generale Gianfranco Refosco.

Il Pensiero Strategico è, prima di tutto, una scelta e un metodo che ci permette di guardare al presente con una prospettiva rivolta al domani, con l'obiettivo di leggere prima i cambiamenti possibili nell'ottica di preparare in anticipo soluzioni utili per risolvere eventuali momenti di crisi e, contemporaneamente, elaborare piani di intervento di maggiore efficacia. Applicare questo metodo di approccio in ambito sindacale, significa prima di tutto trasformare la nostra organizzazione in un soggetto attivo di cambiamento, dentro il quale allenare tutti i nostri quadri, dirigenti e operatori a diventare essi stessi pensatori strategici.

Un progetto ambizioso, che dovremmo presentare nei dettagli operativi e di realizzazione e, quindi, condividere anche noi nella nostra Federazione del Veneto, perché possa davvero diventare uno strumento veicolo di trasformazione del nostro modo di fare sindacato.

Cambiare per esserci, appunto.

I settori in cambiamento

D'altronde, si stanno trasformando in maniera radicale anche i nostri settori di categoria: lo vedremo nei dettagli nella ricerca che Luca Romano presenterà questo pomeriggio. Ci sono però alcuni aspetti che credo sia utile anticipare in questo momento congressuale. Abbiamo già visto come il tema delle transizioni digitali, energetiche e ambientali, influisca notevolmente nelle dinamiche di cambiamento che caratterizzano le imprese dei nostri comparti.

Eni Versalis, a Porto Marghera, dichiara la chiusura del cracking per la prossima primavera e contemporaneamente presenta un piano di riconversione industriale a basso impatto ambientale che si dovrebbe realizzare in 7 progetti di futura realizzazione. In questa complicata vertenza, la nostra Federazione assume una posizione che ancora una volta guarda al futuro e chiede, prima di tutto, un reale coinvolgimento nella gestione della transizione, pretendendo che si apra un tavolo permanente in sede istituzionale tra sindacato e impresa, con l'obiettivo di monitorare costantemente la piena realizzazione del programma annunciato, salvaguardando il lavoro esistente e creando i presupposti per sviluppare nuova occupazione in un quadro di rilancio complessivo del polo Veneziano. Assicurare una trasformazione industriale di valore e di qualità, riconvertire le produzioni, investire risorse, riqualificare gli occupati, garantire la sostenibilità delle produzioni; devono essere questi gli obiettivi primari da perseguire in questo quadro di confronto.

E il sindacato deve essere parte attiva di questo percorso. Se si vuole essere veramente soggetti promotori di cambiamento, sfide come queste vanno accettate, senza fare sconti anzi, con inflessibile rigore e fermezza ma ci devono vedere assolutamente partecipi nella gestione dei passaggi di transizione. Un sindacato maturo e responsabile deve fare questo!

Le aggregazioni energetiche

In questi ultimi anni, stiamo assistendo in Veneto a una serie di aggregazioni nel campo dell'energia che cambiano completamente l'assetto regionale nel contesto delle aziende del settore. Dall'accordo tra il gruppo emiliano Hera e la trevigiana Ascopiave, a quello tra la vicentina Aim e la veronese Agsm, il mondo della produzione, distribuzione e fornitura di energia elettrica e gas, nonché della gestione dei rifiuti nella nostra regione, cambia radicalmente pelle in una dinamica, a volte confusa, che sembra completamente priva di una reale cabina di regia e di governo.

Basti pensare all'operazione tra le due aziende di Verona e di Vicenza, dove inizialmente il piano di fusione prevedeva un accordo a tre, con l'ingombrante presenza del colosso lombardo A2A, saltato poi nel passaggio di approvazione nei consigli di amministrazione delle due società venete.

Noi crediamo che in un comparto così strategico per l'insieme del nostro territorio veneto, sia indispensabile avere un'idea di governance regionale che veda coinvolte anche le parti sociali e che metta al centro degli obiettivi d'azione gli interessi dei lavoratori e dei cittadini utenti, piuttosto che quelli della politica e dei partiti. Oggi, purtroppo, questo tipo di visione strategica a nostro avviso manca ed è un'occasione persa perché, prima di tutto, davvero si ha l'impressione che a determinare le scelte di indirizzo in questo settore siano motivazioni a volte legate più a interessi di pochi che a quelli delle comunità.

Non c'è solo la questione del "caro bollette" sullo sfondo.

Abbiamo ancora tutti ben impresse le terribili immagini della drammatica strage di Ravanusa, dove una fuga di gas l'11 dicembre scorso ha causato un'esplosione che ha fatto crollare una palazzina, causando la morte di 9 persone, tra cui una donna al nono mese di gravidanza e devastando un intero quartiere.

Sarà compito della magistratura indagare sulle reali responsabilità di una simile disgrazia ma credo sia chiaro a tutti che investire sulla sicurezza degli impianti, delle reti di distribuzione e nell'assistenza di servizio sia quanto mai prioritario per garantire l'incolumità oltre che dei lavoratori impegnati nel territorio anche e soprattutto degli utenti cittadini tutti.

Abbiamo vinto una battaglia che ci ha visti protagonisti per lunghi mesi rispetto all'abrogazione dell'art. 177 del codice degli appalti, che obbligava le aziende del settore a esternalizzare l'80% delle proprie attività in concessione: una norma che ne avrebbe smantellato i livelli di efficienza compromettendo la garanzia della continuità del servizio, oltre

che ulteriormente peggiorato l'insieme d'impianto dei presidi di sicurezza.

La Corte Costituzionale ha riconosciuto, con una sentenza pubblicata il 23 novembre scorso, la nostra rivendicazione di incostituzionalità dell'articolo in questione: una battaglia, quella del sindacato confederale, che è stata sostenuta da tutti i lavoratori e le lavoratrici dei settori interessati, culminata nello sciopero del 30 giugno 2021 e che ha dimostrato in questo modo come si sia agito nell'interesse del Paese, spesso inascoltati dalle forze politiche e dalle istituzioni. Abbiamo di fatto impedito la totale destrutturazione industriale di interi comparti che rappresentano il cuore produttivo dell'Italia.

L'occhialeria

Nella moda, il settore dell'occhialeria è forse quello che negli ultimi anni sta vivendo le fasi più importanti di trasformazione: la recente fusione di Essilor e Luxottica, ha generato una nuova realtà industriale che ha marcato ancor più la distanza tra il gigante Agordino e il resto delle aziende del settore. La scelta del colosso italo francese di uscire da Confindustria prima e da Anfao dopo, ne ha evidenziato in maniera sempre più netta il distacco. L'azienda di Del Vecchio ora non è più solo la sua creatura. È una realtà ben più complessa che sposta il proprio baricentro decisionale dal bellunese all'oltralpe, diventando la principale società italiana per capitalizzazione in assoluto (è quotata nella borsa di Parigi), con oltre 80 miliardi di valore e con l'acquisizione di GrandVision conta oggi oltre 180 mila dipendenti e una presenza diffusa in tutto il mondo.

Sono numeri che si commentano da soli e che descrivono una crescita esponenziale dell'azienda di Agordo che, oggi, non è più quella di qualche anno fa.

Nel consiglio di amministrazione del Gruppo, sono presenti due componenti in rappresentanza dei lavoratori espressi da Essilor e uno di lavoratori ed ex lavoratori azionisti della stessa. Se da un lato è importante avere nel cda un presidio che rappresenti i dipendenti della società, dall'altro ci si deve porre l'obiettivo di allargare tale presenza anche ai lavoratori di Luxottica. Sarebbe fondamentale, da un punto di vista strategico, sarebbe un valore aggiunto in termini di partecipazione e soprattutto riequilibrerebbe uno sbilanciamento di governance che oggi favorisce la componente francese del lavoro a discapito di quella italiana.

Un altro aspetto interessante da analizzare in termini di cambiamento in questo settore, è sicuramente la dinamica innescata dalla scelta delle grandi case di moda, di non dare più in licenza la produzione degli occhiali alle aziende storiche del distretto ma di "farseli in casa". Kering prima, con il marchio Gucci, e LVMH con firme come Dior, Fendi e Givenchy poi, hanno deciso infatti di interrompere il loro rapporto con le occhialerie del bellunese, investendo direttamente nella produzione dei propri brand principali. Con modelli di industrializzazione diversi, strutturando una filiera produttiva esterna la prima e realizzando un sistema produttivo integrato la seconda, investendo entrambe nel territorio ma indebolendo enormemente le imprese alle quali sono venute meno le licenze da produrre. Il caso Safilo ne è l'emblema.

Ebbene, da subito, come sindacato, abbiamo colto la portata di questa rivoluzione settoriale e, grazie soprattutto all'impegno dei colleghi di Belluno e della Regione già ricordato in precedenza, dopo anni di lavoro, confronto, studio e proposte progettuali, si è arrivati a definire un accordo tra le parti, un "patto territoriale per l'occhialeria" che condivide

il bisogno di governare insieme, in maniera partecipata, i cambiamenti che influenzano in ogni aspetto lo sviluppo del settore e del distretto dolomitico. Dalla formazione professionale, alla gestione del mercato del lavoro, delle crisi e degli ammortizzatori sociali, l'accordo è solo l'inizio, il punto di partenza di un percorso che dovrebbe coinvolgere, in uno schema di alte relazioni industriali, le parti datoriali, il mondo del lavoro, le istituzioni e gli istituti di formazione, attorno a un tavolo permanente che sappia affrontare i nodi centrali di crescita del distretto e del territorio.

Il calzaturiero

Uno schema molto simile a quello che fu il modello del calzaturiero nella Riviera del Brenta. Un modello entrato in crisi soprattutto negli ultimi anni, sotto la spinta della crisi determinata dalla pandemia Covid e, certamente, da un comportamento involutivo delle parti di rappresentanza datoriali che poco hanno creduto nel confronto e nel metodo concertativo, dal momento in cui Acrib è entrata in Confindustria Venezia. Un salto all'indietro che ha indebolito il sistema di relazioni industriali che aveva consentito a quel distretto negli anni novanta di diventare quello che è oggi: una realtà formata da più di 500 aziende che impiegano circa 10 mila dipendenti e che producono qualcosa come 19 milioni di paia di calzature di cui il 90% circa viene esportato, con un fatturato complessivo che supera i 2 miliardi di euro. Dati precovid.

Ora lentamente, con fatica, si sta tentando di riallacciare le fila di quelle relazioni che ci permisero di costituire una Consulta di territorio e di sottoscrivere un contratto di vantaggio distrettuale con un premio di carattere retributivo per i lavoratori del settore. Accordo quest'ultimo scaduto e non più rinnovato, in questa complicata fase di crisi pandemica, rispetto al quale noi continuiamo a chiedere con forza la riapertura di un tavolo negoziale perché convinti che solo in un ambito di confronto contrattuale si possano determinare, ancora una volta, le giuste soluzioni per ridare slancio all'economia del territorio.

Con la Regione abbiamo lanciato gli Stati Generali del Settore: ci auguriamo possano davvero essere il volano per un ulteriore rilancio della Riviera del Brenta, dentro un ritrovato livello di relazioni industriali che sappia confermarsi nuovamente come vero valore aggiunto di ripresa del distretto.

La concia

Infine la concia, con l'area della valle del Chiampo nel vicentino, che con le sue 900 aziende, 13 mila dipendenti e una filiera che genera circa 5 miliardi di ricchezza di cui 3,5 di export, ne fa la più importante d'Europa nel suo settore.

Una realtà, fondamentale per l'economia della nostra regione e del nostro Paese, che si sviluppa in un contesto che deve prima di tutto trovare necessariamente il giusto equilibrio tra esigenze industriali e salvaguardia ambientale, dentro un modello di sostenibilità circolare che preservi il lavoro e il territorio in ottica di prospettiva futura.

Preoccupa, quindi, che proprio in un comparto così delicato, nel nostro distretto vicentino, nasca un nuovo contratto nazionale di lavoro, sottoscritto da una associazione datoriale di rappresentanza, Federconcia, istituita da poche settimane e un sindacato, la Confial, che sembra tra l'altro non avere lavoratori iscritti nel settore stesso. Un contratto

che non rappresenta nessuno, che peggiora le condizioni generali dei lavoratori e che non presidia una realtà territoriale che ha bisogno, al contrario, di essere governata nel suo insieme da un vero Patto di Sviluppo Sostenibile condiviso tra istituzioni, aziende e mondo del lavoro. Siamo tutti impegnati nel contrastare la diffusione di tale sedicente contratto nazionale e contemporaneamente nel rilanciare con forza un tavolo comune che si occupi di gestire in maniera partecipata le trasformazioni in atto nel distretto. La consideriamo una nostra priorità assoluta.

Nella relazione della segreteria di Verona, si descrive molto bene l'importanza strategica di lavorare nel territorio costruendo vere e proprie alleanze progettuali con i vari soggetti interessati: crediamo sia questo un approccio vincente. Pensiamo sia dunque indispensabile cogliere ogni occasione si presenti in ambito contrattuale per sviluppare modelli simili.

Bilateralità e Welfare contrattuale

Il Veneto ha una lunga tradizione di bilateralità e di welfare contrattuale: lo ricordava molto bene la relazione di Padova Rovigo dove ci si è a lungo soffermati soprattutto sulla previdenza complementare, rispetto alla quale crediamo sia oggi necessario incentivare in ogni modo l'adesione dei lavoratori più giovani, che rischiano di essere i più penalizzati in un sistema pensionistico che com'è strutturato oggi non li tutela in prospettiva futura. Se necessario, anche pensando seriamente a renderne obbligatoria l'iscrizione: i tempi per una seria riflessione sul tema in questione crediamo siano maturi.

Inoltre, l'apertura di molti fondi a nuove forme di investimento in economia reale, rende necessaria una impostazione politica condivisa tra le parti istitutive che faccia un po' di chiarezza sui criteri da seguire nell'individuare la collocazione delle risorse. Che per noi devono essere necessariamente indirizzate verso le aziende che applicano i contratti nazionali firmati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, che investano in ambito di salute e sicurezza, rispettino l'ambiente e sviluppino l'incremento occupazionale sul territorio regionale e nazionale.

Il Covid

Non abbiamo volutamente toccato il tema del Covid in questa nostra relazione congressuale: lo abbiamo fatto, consapevoli che l'argomento ormai da quasi due anni assorbe in maniera pressoché totalizzante la vita quotidiana di ognuno di noi. Abbiamo chiuso il 2021 sperando potesse essere l'ultimo anno di convivenza con il virus. Così non è stato. Ci siamo illusi che tutto fosse finito o potesse comunque finire e invece, tra una variante e l'altra, il Covid è ancora qui ad avvelenare le nostre vite.

Purtuttavia, non è stato un anno completamente negativo, qualche risultato positivo lo abbiamo pur sempre ottenuto: la ricchezza prodotta dal nostro Paese è cresciuta di oltre il 6%; gran parte di questo aumento è dovuta sì a un effetto di rimbalzo, visto il tracollo che avevamo subito nel 2020, ma la risalita c'è stata comunque e più forte che negli altri Paesi europei. Il blocco dei licenziamenti per legge e l'utilizzo massiccio di strumenti straordinari di sostegno al reddito e di ammortizzatori sociali, hanno permesso di ridurre al minimo l'impatto sociale di una crisi che ha comunque determinato un calo massiccio

dell'occupazione soprattutto tra i meno protetti nel mondo del lavoro, come i precari e i contratti a termine. Ma nel complesso il sistema ha tenuto.

L'attacco al sindacato

Quello che invece non ha tenuto, purtroppo, in questi ultimi dodici mesi, è stata la coesione sociale e paradossalmente il momento di maggiore stress complessivo si è scatenato proprio quando abbiamo avuto a disposizione la migliore arma di difesa contro la pandemia, e cioè i vaccini. Ci sono state manifestazioni, proteste, disordini fino all'apice di ottobre quando, in una delle tante mobilitazioni di piazza, un gruppo di esaltati, guidati da fascisti dichiarati, ha assaltato e vandalizzato la sede della CGIL a Roma, violando in questo modo un presidio storico di libertà e democrazia, uno dei simboli maggiormente rappresentativi del lavoro, il Sindacato.

In quel vile attacco squadrista, vi fu il tentativo da parte di movimenti eversivi come Forza Nuova, di strumentalizzare il disagio e le paure di molti cittadini e lavoratori, per spostare la destabilizzazione dalle piazze ai luoghi di lavoro, nel cuore pulsante cioè, del Paese. Tentativo fallito anche grazie alla pronta risposta unitaria che CGIL CISL e UIL diedero in maniera massiccia con l'imponente manifestazione di Roma del 16 ottobre. Una grande dimostrazione di coesione democratica contro ogni tipo di fascismo, a difesa del lavoro e della Costituzione.

Le relazioni industriali

Ha tenuto complessivamente, invece, il sistema di relazioni industriali che ha permesso nelle aziende dei nostri settori, per esempio, di gestire il contenimento della diffusione del virus con accordi, protocolli e modalità di intervento condivisi e, più in generale, dimostrando come anche in un contesto così difficile di crisi diffusa, si sia riusciti a rinnovare tutti i più importanti contratti nazionali di lavoro. Un insieme di risultati tutt'altro che scontato che premia il nostro modello di fare sindacato e che dimostra ancora una volta l'importanza della contrattazione.

Iniziamo questo nuovo anno con ancora molte incognite e incertezze sul futuro che ci aspetta. Molto dipenderà da come a livello globale riusciremo davvero a contenere gli effetti devastanti della pandemia, allargando la diffusione del vaccino non solo tra i nostri confini nazionali ed europei, ma anche e soprattutto tra i Paesi più poveri e popolati del mondo, dove le percentuali di vaccinati sono ancora veramente troppo basse.

Dall'Europa dovrebbero iniziare ad arrivare le risorse da investire attraverso il PNRR. Dunque dovremmo avere la grande responsabilità di guidare con le scelte da fare nel presente, lo sviluppo del Paese nel futuro.

Come Sindacato dovremmo esserne protagonisti.

Ringraziamenti

Siamo al momento dei ringraziamenti: il primo, particolarmente sentito, lo rivolgo a Roberta, per la professionalità, la competenza ma soprattutto la sensibilità con le quali svol-

ge quotidianamente il suo fondamentale lavoro tecnico, meno visibile di quanto non sia il nostro impegno politico, ma altrettanto importante e fondamentale per la Femca del Veneto.

Ringrazio Linda Centomo, che con impegno e sacrificio si è ritagliata il tempo necessario per aiutarci in questi anni in cui ha condiviso con noi l'incarico di segreteria.

Sergio Polzato, che da poche settimane lavora con noi e subito si è trovato a gestire e organizzare questo congresso dopo averlo fatto con quello del territorio da cui proviene, Padova Rovigo.

Un ringraziamento particolare a Carlo Nicolli che, come sapete, è al suo ultimo congresso quantomeno da attivo. Con Carlo, abbiamo condiviso questi sei anni alla guida della Federazione regionale, a volte scontrandoci, ma sempre in un clima di reciproca stima. Le sue competenze e la sua grande esperienza, sono state per me fondamentali e mi hanno aiutato a crescere professionalmente, imparando quotidianamente dai suoi consigli e dal confronto leale e sincero che ha caratterizzato il nostro lavoro comune. A Carlo, auguro il meglio per gli anni futuri.

Un grazie a tutto il gruppo del Comitato Esecutivo, a Daniele, Alessandro, Enrico, Giuseppe, Claudio, Massimo, Gianni e Milena. Quest'ultima, permettetemi, nella doppia veste di collega e compagna: a lei un pensiero particolare, per il costante aiuto con il quale accompagna la mia esperienza lavorativa e l'enorme pazienza con la quale mi sopporta sia da marito sia da segretario generale. E credetemi non è affatto facile.

Infine, a tutti gli operatori territoriali e soprattutto a tutti voi delegati, per il vostro impegno, la passione con la quale in modo assolutamente gratuito dedicate una fetta del vostro tempo al sindacato, alla Femca, alla Cisl. Voi siete la nostra prima linea, siete voi che ci mettete la faccia prima di tutti, che ascoltate i bisogni dei vostri colleghi e che li rappresentate tutti i giorni, nei luoghi di lavoro, nelle crisi e nelle opportunità.

Senza di voi, tutto questo non sarebbe possibile.