

# Relazioni congressi 2021\2022

## IV CONGRESSO CISL MEDICI

26 novembre 2021



L'Art. 32 della Costituzione recita: "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti"

La pandemia da SARS-COV 2 ha evidenziato tutti i problemi e le carenze del SSN, oltre ad aver depotenziato il sistema sia per le numerose vittime tra gli operatori sanitari sia per l'aumento dei pensionamenti e delle dimissioni. Il disagio degli "eroi" è ancora molto elevato e le malattie trascurate a causa del Covid-19 stanno mietendo altre vittime.

E' necessario rielaborare le esperienze negative per migliorare la qualità della cura, così come il Pensiero Positivo può modificare e migliorare la qualità della vita attraverso l'osservazione e la gestione cosciente dei propri pensieri.

Il PNRR è come il Pensiero Positivo: le risorse che mette a disposizione, nate dall'esperienza negativa della pandemia, se allocate in maniera ottimale, permetteranno la ripartenza del SSN e l'importanza del ruolo dei Professionisti della Sanità, emersa nella prima pestilenza del 21° secolo, non deve essere dimenticata.

La conoscenza e l'analisi degli aspetti cruciali, soprattutto in Lombardia, così gravemente colpita dalla pandemia, ci permette di affrontare e cercare di risolvere quei problemi che stanno ancora mettendo a rischio il rispetto dell'art.32 della costituzione.

Il confronto e la collaborazione tra istituzioni e Sindacato può portare a modelli che possano motivare i professionisti a prestare la loro opera in questo prezioso SSN, che non deve per nessun motivo essere svuotato.

## XII CONGRESSO FIT LOMBARDIA

13\14 Dicembre 2021



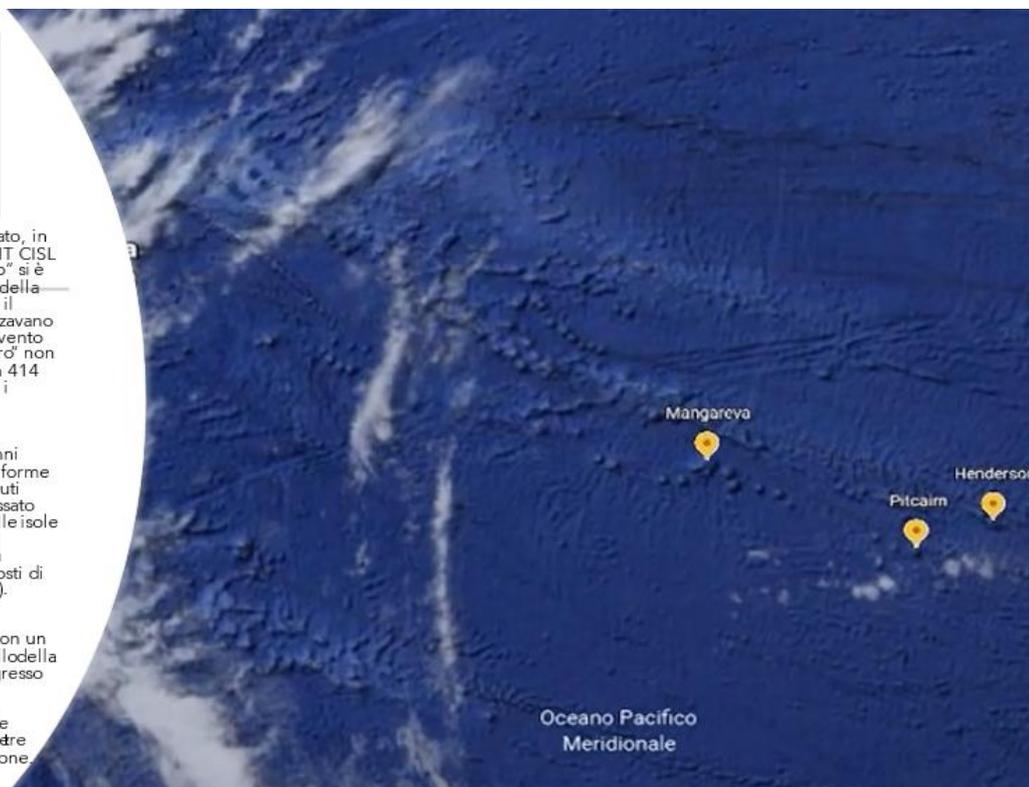
### COME CREDIAMO POSSA ESSERE L'INNOVAZIONE?



Il 13 e 14 dicembre scorsi si è svolto a Rezzato, in provincia di Brescia, il XII congresso della FIT CISL Lombardia. Il tema "cresciamo con trasporto" si è sposato, con rito ambrosiano, alla tematica della sostenibilità nella sua accezione più ampia: il misterioso "414" ed un cielnero caratterizzavano le tante immagini che hanno contornato l'evento (chi volesse scoprire questo "piccolo mistero" non dovrà far altro che googlare "Attenborough 414 stampa": pochi minuti che hanno sconvolto i potenti della terra riunita Glasgow).

La relazione del segretario generale Giovanni Abimelech è stata lontana dalle tradizionali forme dei testi congressuali, sviluppando i contenuti lungo un racconto che ha abbracciato il passato remoto (la tragica epopea degli abitanti delle isole di Mangareva, Pitcairn ed Henderson) e la stringente attualità (i temi della sostenibilità sociale ed ambientale, della sicurezza sui posti di lavoro, dell'partecipazione e della crescita).

Il filo conduttore della narrazione (svoltasi con un mix di elementi multimediali e slide) è quello della necessità della crescita coadiuvata dal progresso tecnologico e di come questa debba temperare i diritti della persona e la sostenibilità ambientale. La storia realmente accaduta (tra l'800 d.c. ed il 1500 d.c.) nell'aree isole del pacifico ne è la plastica dimostrazione.



Il primo tipo di innovazione che normalmente ci viene in mente è quella **TECNOLOGICA**:

ESEMPIO TRENI VECCHI – TRENI NUOVI

**INNOVAZIONE** **MOBILITÀ** FERROVIARIA



**INNOVAZIONE** **MOBILITÀ** FERROVIARIA



**INNOVAZIONE** **MOBILITÀ** FERROVIARIA



ESEMPIO BUS VECCHI – BUS NUOVI

**INNOVAZIONE** **MOBILITÀ** TRASPORTO PUBBLICO SU GOMMA

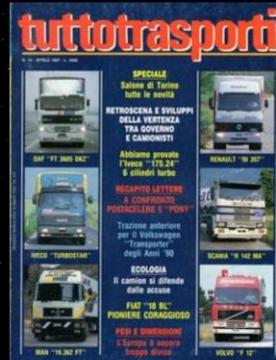
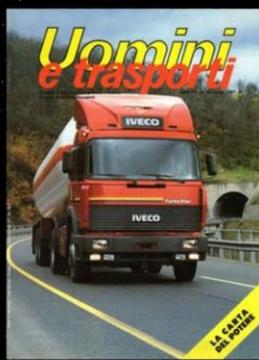


**INNOVAZIONE** **MOBILITÀ** TRASPORTO PUBBLICO SU GOMMA



ESEMPIO CAMION VECCHI – CAMION NUOVI

**INNOVAZIONE** **MOBILITÀ** TRASPORTO MERCI SU GOMMA



**INNOVAZIONE** **MOBILITÀ** TRASPORTO MERCI SU GOMMA



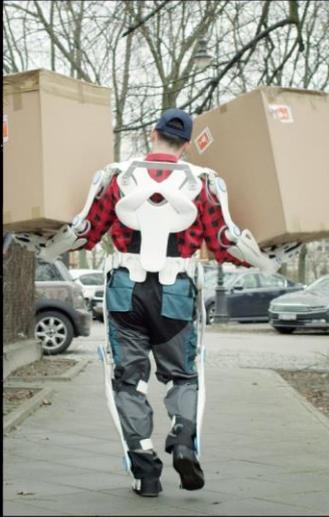
SOLLEVAMENTO PESI A MANO – SOLLEVAMENTO PESI ASSISTITO

**INNOVAZIONE** **LOGISTICA**



## INNOVAZIONE

## LOGISTICA



ESEMPIO CITTA' DEGLI SPAZZINI – TERMOVALORIZZATORE

## INNOVAZIONE

## IGIENE AMBIENTALE



**INNOVAZIONE**

**IGIENE AMBIENTALE**



**Ma per noi l'innovazione non  
si ferma qui...  
deve essere anche  
SICUREZZA e PARTECIPAZIONE**

Rezzato (BS) Villa Fenaroli 13 e 14 dicembre 2021

## SICUREZZA



## SICUREZZA

**La nostra proposta del 2014 di installazione di una banda sonora in fresatura a cavallo della riga bianca ha prodotto risultati eccezionali: riduzione incidenti mortali del 75%.**



**INNOVAZIONE**

**PARTECIPATA**



**GIULIO PASTORE**

*«Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende» (ART.46 Costituzione)*



*“La partecipazione agli utili, al capitale azionario ed il controllo dell’amministrazione, rendono l’operaio non più salariato ma cooperatore interessato e responsabile” (Giulio Pastore)*

PIANO DI INNOVAZIONE AZIENDALE ART 1 LEGGE 208 2015

**PARTECIPAZIONE**

**COMITATI PARITETICI**

**Un ponte tra  
imprese e lavoratori**





NON INQUINARE! I PIANETI BUONI SONO DIFFICILI DA TROVARE!!



“PORTATEMI VIA LA MIA GENTE E LASCIATEMI LE AZIENDE VUOTE E PRESTO L'ERBA SCRESCERA' SUL PAVIMENTO DEI REPARTI”

( Andrew Carnegie )

**SOSTENIBILITÀ** COME NUOVO ORIZZONTE STRATEGICO

# RISPETTO PER LA PERSONA



## VERSO UN NUOVO MODELLO INDUSTRIALE

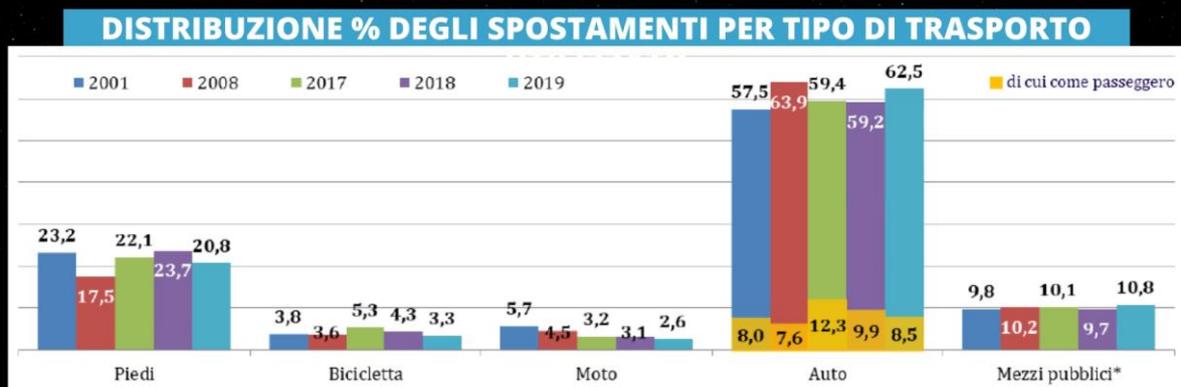
Tanto auto – poco mezzo pubblico

E' UN SISTEMA IDEALE DEI TRASPORTI CHE PERMETTE DI RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DEL SETTORE (TPL), RENDENDO AL CONTEMPO GLI SPOSTAMENTI PIU' EFFICIENTI E VELOCI.

SI TRATTA DI UN INSIEME DI SOLUZIONI CHE DANNO VITA AD UNA MOBILITA' CHE SIA VANTAGGIOSA PER L'AMBIENTE,MA ANCHE PER LE PERSONE.

## TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

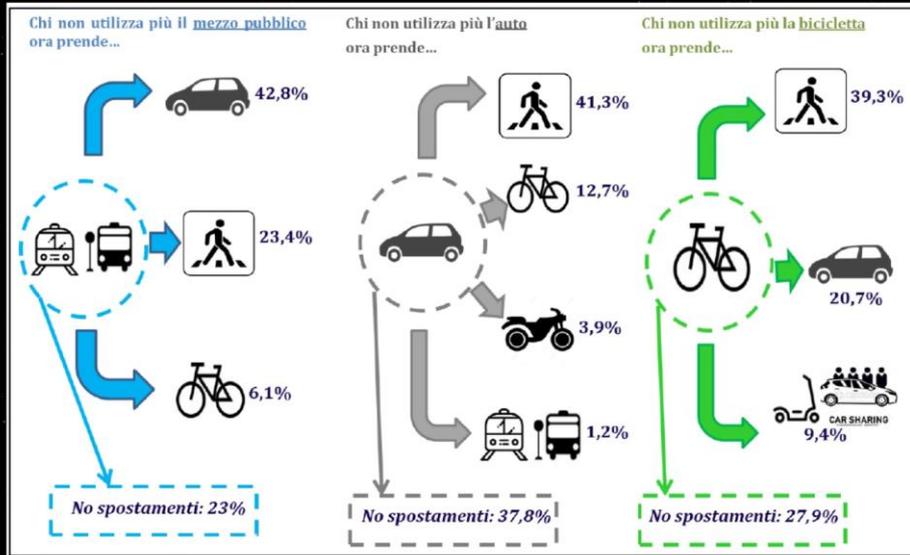
**VOGLIA DI MOBILITÀ SOSTENIBILE  
MA DOBBIAMO FARE DI PIÙ**



Oggi il mezzo pubblico NON E' UN' ALTERNATIVA!

## TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

**VOGLIA DI MOBILITÀ SOSTENIBILE MA DOBBIAMO FARE DI PIÙ**



## TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

**I NUMERI DEL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE IN ITALIA**



**passengeri trasportati 14 milioni al giorno**



**lavoratori 113.236**



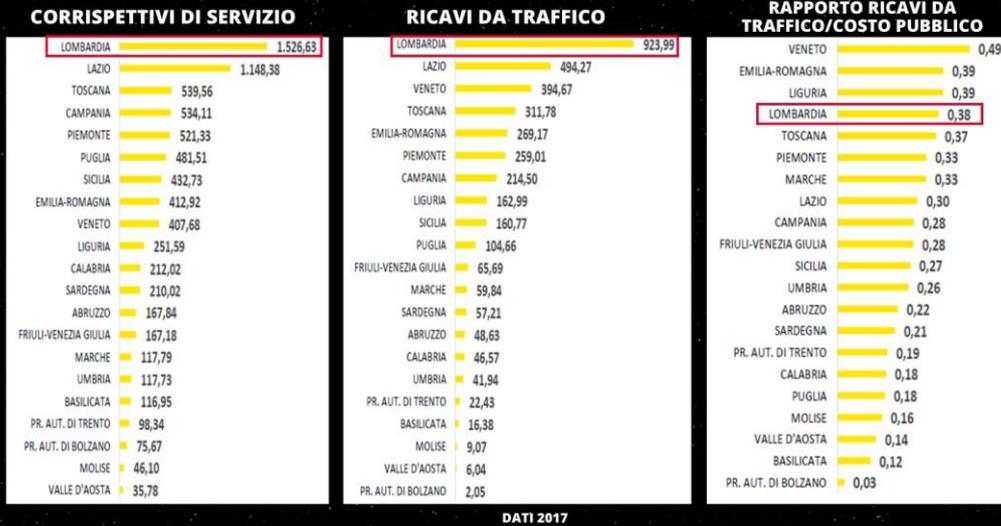
**ricavi da traffico 3.672 milioni**



# TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

## IL POSIZIONAMENTO DELLE REGIONI RISPETTO A

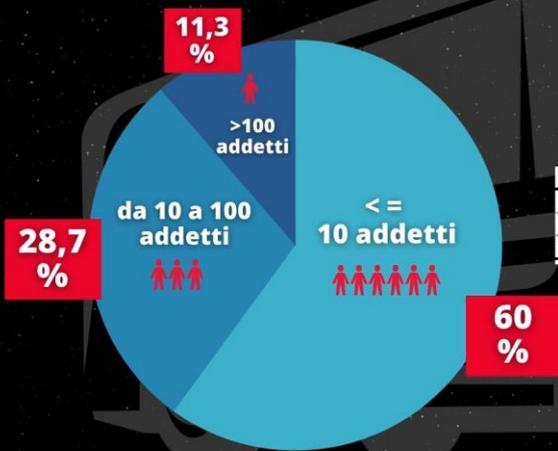
## CORRISPETTIVI E RICAVI NEL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE



(In milioni di euro)

# TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

## DISTRIBUZIONE AZIENDE TPL SU GOMMA PER DIMENSIONI



## COMPOSIZIONE E DINAMICA DEL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE SU GOMMA PER NUMERO DI AZIENDE, ADDETTI E AUTOBUS

	2005	2017	2018*	Var. % 2005-2018*
Numero aziende	1.200	914	870	-27,5
Numero addetti	87.518	81.416	81.038	-7,4
Numero autobus	45.691	44.739	43.967	-3,8

**MENO AZIENDE MA PIÙ STRUTTURATE**

TRASPORTO FERROVIARIO REGIONALE



## MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO

Con obiettivi di qualità per tutte le fasi del viaggio...

... e un corrispondente sistema di penali che richiede l'impegno di tutti

**OFFERTA POSTI**

PULIZIA E CONFORT DEL  
MATERIALE ROTABILE

**ACCESSIBILITÀ COMMERCIALE**

**TRASPARENZA**

**REGOLARITÀ E**

**INFORMAZIONI ALL'UTENZA**

**PUNTUALITÀ DEL SERVIZIO**

**ACCESSIBILITÀ DEI MEZZI**

**SICUREZZA DEL VIAGGIO**



## EFFICIENZA DELLA GESTIONE

Con monitoraggio dei parametri di efficienza ed efficienza...

... nell'ottica di un miglior utilizzo delle risorse pubbliche

**INDICATORE DI  
EFFICIENZA OPERATIVA**

**EFFICIENZA COSTI**

**MONITORAGGIO**

**EFFICIENZA RICAVI**

**PRODUTTIVITÀ**

## INVESTIMENTI SULLA RETE / INFRASTRUTTURA



## RINNOVO PARCO ROTABILI



## IGIENE AMBIENTALE

### CICLO DEI RIFIUTI



### QUALITÀ DELL' IMPRESA

porta qualità del Servizio  
per la collettività.



SOLO IL 0,1% VA IN DISCARICA

## IGIENE AMBIENTALE

### CICLO DEI RIFIUTI IN LOMBARDIA UN CIRCOLO VIRTUOSO

Recupero di  
materia

**62,3%**



Recupero di  
Energia

**22,2%**



**84,5%**  
dei rifiuti in  
Lombardia  
viene  
**RECUPERATO**  
in **materia**  
ed **energia**



## IGIENE AMBIENTALE

### CICLO DEI RIFIUTI - LA LOMBARDIA TRAINA L'ITALIA BENEFICI AMBIENTALI, ENERGETICI ED ECONOMICI



**35%** degli  
inceneritori **sono in**  
**Lombardia**  
**(13 su 37)**

- **riduzione rifiuti in discarica**
- **creazione di energia - calore**
- **riduzione costi di smaltimento**

In Lombardia, a fronte di un'alta percentuale di raccolta, si riesce a raggiungere un costo del servizio basso.

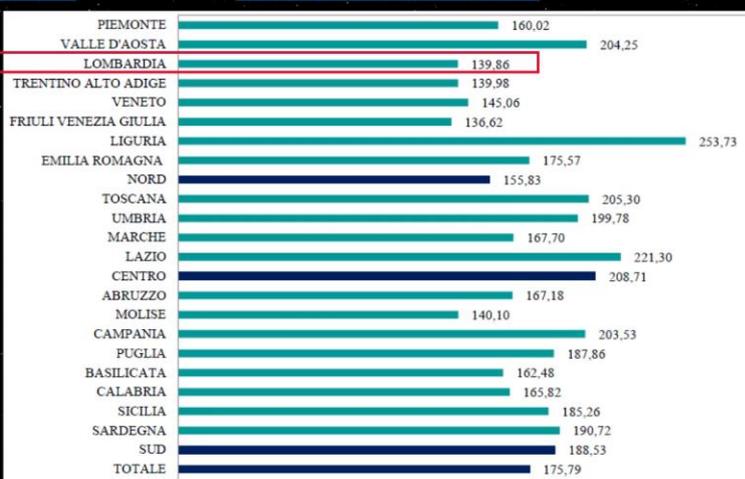
## IGIENE AMBIENTALE

### GESTIONE RIFIUTI - CONFRONTO TRA REGIONI

Percentuali di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

Piemonte	63,2
Valle d'Aosta	64,5
Lombardia	72,0
Trentino Alto Adige	73,1
Veneto	74,7
Friuli Venezia Giulia	67,2
Liguria	53,4
Emilia Romagna	70,6
Nord	69,6
Toscana	60,2
Umbria	66,1
Marche	70,3
Lazio	52,2
Centro	58,1
Abruzzo	62,7
Molise	50,4
Campania	52,7
Puglia	50,6
Basilicata	49,4
Calabria	47,9
Sicilia	38,5
Sardegna	73,3
Sud	50,6
Italia	61,3

Costo pro capite euro/abitante



Resta comunque fondamentale la dimensione aziendale

## IGIENE AMBIENTALE

### CICLO DEI RIFIUTI

**IN LOMBARDIA UN MODELLO CHE PRODUCE:**

- Rispetto per l'ambiente
- Riduzione costo per l'utenza

**A patto che l'azienda abbia la capacità economica di investimento.**



## TRASPORTO AEREO

- 3,6% del pil nazionale
- 1,8% di occupazione nazionale

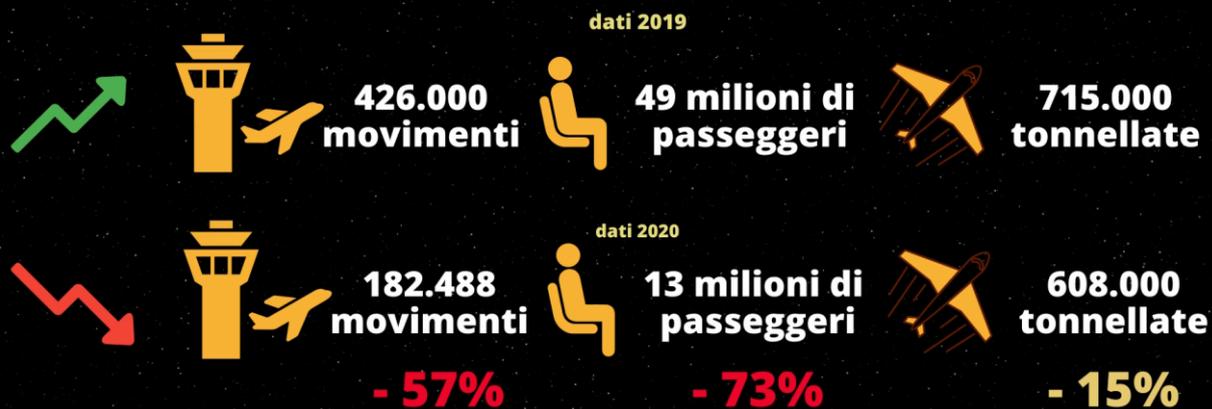
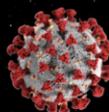


## IN LOMBARDIA



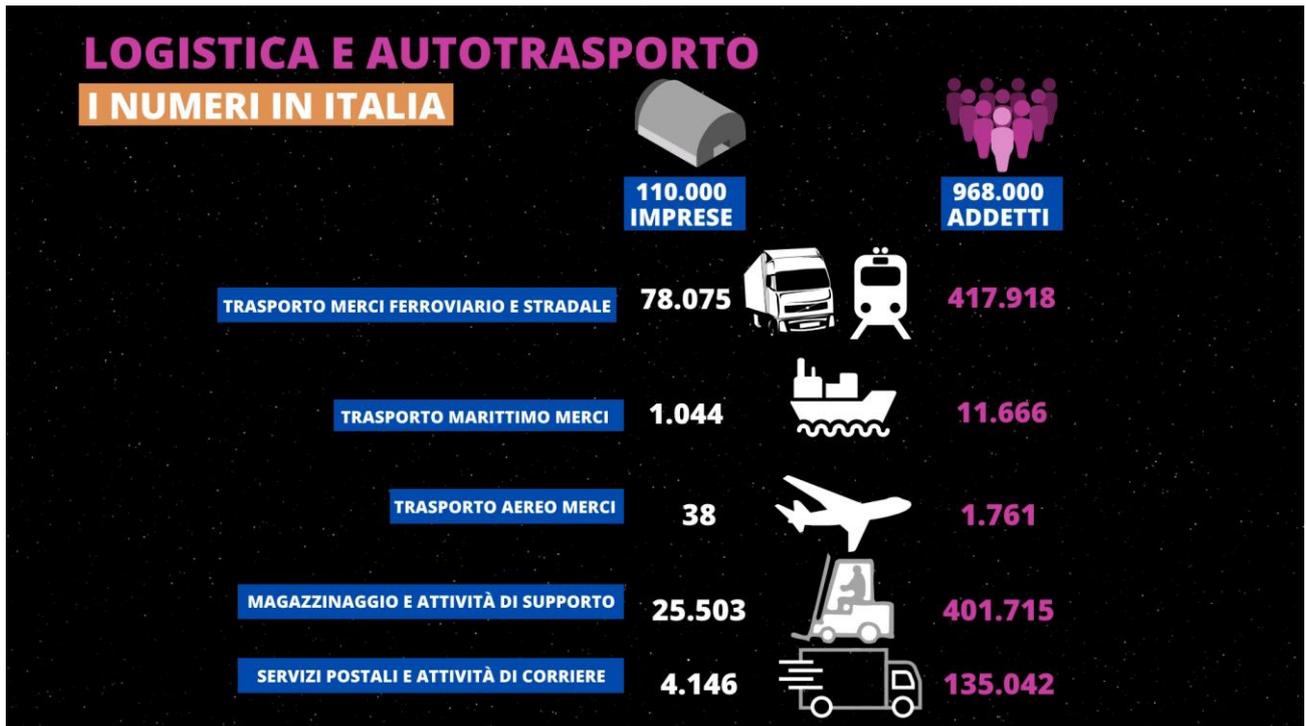
## TRASPORTO AEREO IN LOMBARDIA

### L'IMPATTO DELLA PANDEMIA



# LOGISTICA E AUTOTRASPORTO

## I NUMERI IN ITALIA



A fronte delle problematiche nel sistema dei trasporti il decreto flussi si è posto nell'ottica intesa ed indicata dalla CISL, in Lombardia in mancano gli autisti in diversi settori (merci, tpl, igiene ambientale) e anche con diversi tipi di patente (CE\CQC, DE\CQC E CQC).

Ad oggi queste professioni non convengo più, i salari sono inadeguati!

# LOGISTICA E AUTOTRASPORTO

## LA SPINTA DEL DIGITALE

### E-COMMERCE

**+3,5 miliardi di euro**  
incremento ricavi

Spedizioni generate:  
**+103% LOCKDOWN**  
**+68,5% POST LOCKDOWN**



### FORTE DOMANDA DI PROFESSIONISTI

Mancanza di **autisti** con  
patenti superiori

Mancanza di  
**magazzinieri 4.0**



**L'Italia in cerca di 17mila autisti:**  
«Serve il decreto flussi ad hoc»

Allarme dell'autotrasporto merci (Anita): a rischio l'approvvigionamento dei beni, ricollocare nella logistica i dipendenti coinvolti nelle crisi aziendali. Urgenza per 5mila posizioni mancanti

Vediamo poi come le multinazionali invertono la rotta! Sugli appalti meno cooperative vuol dire meno problemi.

# LOGISTICA E AUTOTRASPORTO

## UN CAMBIO DI STRATEGIA: INTERNALIZZARE PER AUMENTARE LA QUALITÀ E LA PRODUTTIVITÀ



**la Repubblica**  
Dhl assume i magazzinieri di Peschiera Borromeo



"Dopo l'accordo di internalizzazione sugli appalti di Supply Chain, un altro accordo con DHL..."



### SÌ ALLA BUONA COOPERAZIONE

### NO ALLO SFRUTTAMENTO E ALLA SPECULAZIONE

## VIABILITÀ

### LA RETE AUTOSTRADALE

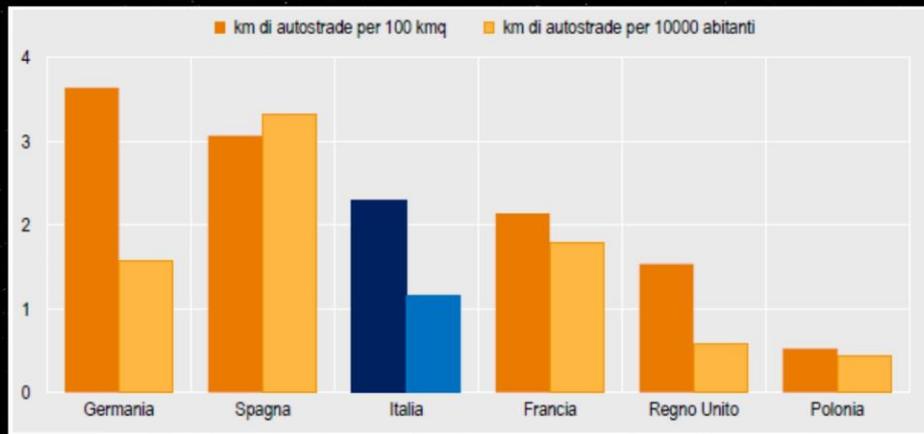


## IN LOMBARDIA OLTRE 700 KM DI AUTOSTRADE

## VIABILITÀ

### LA RETE AUTOSTRADALE

#### DENSITÀ DELLA RETE AUTOSTRADALE NEI PRINCIPALI PAESI EUROPEI



## VIABILITÀ

### SICUREZZA SULLA RETE AUTOSTRADALE



La nostra proposta del 2014 di installazione di una banda sonora in fresatura a cavallo della riga bianca ha prodotto risultati eccezionali: riduzione incidenti mortali del 75%.

- Chiusura della corsia attigua a quella di cantiere
- Posizionamento di barriere protettive pesanti con assorbitore d'urto
- Squadre di segnalazione posti in sicurezza
- Sbandieratori meccanici
- Affidamento di appalti coerenti con la formazione, la sicurezza e le necessità reali del territorio



MOZIONE FINALE XII° CONGRESSO

FIT CISL LOMBARDIA

Il dodicesimo Congresso della FIT Cisl Lombardia riunito a Rezzato (Bs) il 13 e 14 dicembre 2021 approva la relazione della Segreteria unitamente ai contributi emersi dal dibattito e dagli interventi conclusivi delle 2 giornate di Congresso del Segretario Generale USR CISL Lombardia Ugo Duci e Segretario Generale FIT CISL Nazionale Salvatore Pellecchia.

## **PREMESSA**

I profondi cambiamenti che l'innovazione tecnologica ha generato nel corso dei precedenti anni hanno subito, ed ancor più subiranno, una brusca accelerazione nel prossimo periodo viste da un lato le necessità imposte dalla transizione energetica e, dall'altro, le esperienze vissute nel periodo pandemico.

## **IL CONGRESSO RITIENE**

Che la bassa crescita dei salari, fenomeno che interessa principalmente il nostro paese, debba necessariamente trovare soluzione attraverso la contrattazione, integrando l'azione del CCNL con le tematiche afferenti alla contrattazione di secondo livello.

La contrattazione aziendale, da sempre tratto distintivo cislino, è conseguentemente lo strumento per eccellenza con cui retribuire adeguatamente gli incrementi di produttività generati anche dalle innovazioni tecnologiche ed organizzative. Quest'ultime, se gestite attraverso l'istituzione di comitati paritetici, possono integrare l'attuale modello di relazioni industriali rendendolo ancor più coerente con le tematiche attuali.

## **CONSIDERA CHE**

La formazione continua sia un diritto individuale della persona, specialmente in un periodo, quale quello attuale, caratterizzato da un profondo cambiamento sociale ed economico.

L'incremento di produttività del sistema, condizione anch'essa necessaria per la soluzione della "questione salariale" deve vedere, nella formazione continua e nel rispetto dei diritti della persona, il tratto distintivo di un nuovo modello di relazioni industriali.

Non siamo affatto fuori dalla crisi e tutte le nostre energie devono essere ancora concentrate sull'obiettivo strategico della ripartenza. Pertanto, occorre continuare a lavorare con il Governo per mantenere aperto il confronto così da raggiungere ulteriori traguardi. Bisogna farlo con determinazione e pazienza perché il Paese non può farne a meno. Non possiamo e non vogliamo interrompere un cammino che va percorso, necessariamente, insieme, per crescere con trasporto.

Per queste ragioni sosterremo e parteciperemo convintamente alla manifestazione del 18 dicembre 2021 portando la responsabilità in piazza per il lavoro, lo sviluppo e la coesione sociale ed è per queste ragioni che noi non abbiamo condiviso l'indizione dello sciopero generale proclamato da CGIL e UIL per la giornata del 16 dicembre p.v.

## **CONDIVIDE**

La linea della Segreteria Regionale sulla:

- Sicurezza, oramai priorità assoluta del nostro agire quotidiano. Questa tematica deve essere centrale anche per le aziende e concretamente esercitata attraverso una serie di investimenti specifici e costantemente monitorata attraverso modelli partecipativi sempre più cogenti.
- Sostenibilità intesa come rispetto per l'ambiente, per la persona, per la creazione di un modello sociale sempre più equo e giusto.

#### **RITIENE CHE**

- Il ruolo della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese sia fondamentale affinché si possa promuovere una reale crescita sostenibile del sistema-paese.
- L'aggregazione delle imprese e il conseguente tema della dimensione delle stesse sia una condizione necessaria affinché possano essere sviluppati gli investimenti necessari ad affrontare la transizione energetica, la modernizzazione del sistema industriale e, soprattutto, per garantire il giusto trattamento alle lavoratrici ed ai lavoratori.
- L'azione del sindacato confederale sia l'unico argine al fenomeno delle false cooperative, piaga sociale che, nonostante un principio di cambiamento in atto, reso operativo attraverso le internalizzazioni, necessita di costante impegno ed attenzione.
- Il ruolo dei fondi pensione negoziali sia sempre più centrale all'interno della contrattazione nazionale ed aziendale. In tal senso devono essere creati piani di welfare "buono" che possano integrare anche future difficoltà economiche dei lavoratori di oggi e, conseguentemente, dei pensionati del domani, prevedendo anche forme assicurative legate al tema della non autosufficienza.
- La conciliazione vita-lavoro sia una prima risposta concreta alle necessità dei lavoratori in genere e delle lavoratrici in particolare.
- La società del domani debba essere progettata anche col contributo delle giovani generazioni, affinché in questa possano trovare soluzione le troppe contraddizioni del mondo del lavoro di oggi.

#### **PROMUOVE**

- Un modello sindacale partecipativo e concertativo che possa governare i cambiamenti in atto contribuendo così a progettare una società aperta, solidale, inclusiva e "sostenibile".

## VIII° CONGRESSO SLP LOMBARDIA

*13\14 Dicembre 2021*



### INTRODUZIONE

Care Delegate e Delegati, Gentili Ospiti,

benvenuti all'VIII Congresso Regionale dell'SLP Cisl della Lombardia!

Oggi celebriamo dopo cinque anni il congresso della nostra Federazione, in una fase che se da un lato ci vede entusiasti per il crescente consenso che abbiamo consolidato in tutti i territori della

Lombardia, dall'altro ci costringe ad avere una responsabile consapevolezza per la complessità dei tempi che stiamo attraversando e le sfide che ci attendono.

Personalmente, non posso nascondere l'orgoglio per la conquista del progressivo proselitismo, che giorno per giorno acquisiamo, portandoci negli ultimi mesi, dal 55 al 65% di iscritti, sugli occupati nelle diverse articolazioni di Poste in Lombardia.

Un avanzamento solido, certificato, nonostante gli esodi e nonostante nella società in generale, ci sia una grande crisi sociale nelle sue rappresentanze a tutti i livelli, nel lavoro e sul piano politico.

Questo nostro risultato è il segno dell'impegno costante e sempre attento che rivolgiamo nelle politiche e nella gestione dei problemi che si affacciano quotidianamente sui luoghi di lavoro, ma anche di una visione, quella di Slp-Cisl, che nella mediazione ha trovato sempre la chiave fondamentale della sua azione.

#### L'EMERGENZA COVID: ESPERIENZA DI CONDIVISIONE E IRROBUSTIMENTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Dopo circa due anni difficilissimi di emergenza sanitaria, oggi si apre un nuovo scenario con le premesse di un'importante ripresa della fiducia nel futuro, anche se questo dramma, che non è ancora terminato, ha comportato sofferenze e tragedie familiari.

A riguardo, rivolgo un pensiero solidale nei confronti dei colleghi e dei loro cari, che sono stati colpiti in prima persona.

Adesso occorrono fiducia, investimenti, condivisione, per permettere di dare slancio e rinnovamento all'interno della società e nel mondo del lavoro.

È necessario ricomporre uno spazio strutturato e organico di politiche sostenibili che permettano di governare in modo equo le grandi trasformazioni in atto nel Paese e nelle aziende. Scongiurando ulteriori "ondate" della pandemia, possiamo sostenere però che fino ad oggi, grazie alle risposte fornite dalla scienza (con il vaccino e la "campagna immunitaria") e al rigore delle politiche di salute nazionale (con i protocolli di sicurezza), questo contesto emergenziale è stato gestito con efficacia, attraverso la concordanza di intenti che si è profilata tra le istituzioni e tutti quei soggetti intermedi che reggono la società.

Ricordo a tutti, a tal proposito, la presa di posizione responsabile e coraggiosa che con vigore ha assunto nel mese di agosto il Segretario Generale della Cisl Luigi Sbarra, con dichiarazioni, che di

fatto, hanno permesso di sbloccare una situazione tentennante che rischiava di paralizzare la Nazione. Se guardiamo a ciò che è avvenuto all'interno di Poste Italiane, nei nostri luoghi di lavoro, la gestione della salute e della sicurezza è stata garantita, oserei dire, in maniera esemplare.

Questo risultato positivo si è potuto ottenere grazie alle accurate modalità di intervento assunte nell'ambito dei Comitati dell'OPN, dimostrando ancora una volta che il dialogo tra le Parti, quando è vivo, quando va al di là della ritualità di forma, riesce a raggiungere ottimi obiettivi, sia per quanto riguarda i temi della sicurezza e sia per quelli dell'organizzazione e della tutela del lavoro.

Per questi motivi è giusto mettere in luce quanto il prevalere di un buon modello di Relazioni Industriali abbia portato all'interno della categoria nella direzione di un proficuo lavoro di concertazione.

Dal lavoro svolto sul fronte della sicurezza, che ci ha visti impegnati tutti non solo nella priorità di mettere al primo posto la salute dei 135 mila lavoratori, si è potuto proseguire con analoghe modalità ad affrontare importanti aspetti organizzativi del lavoro, dove in una agenda fitta di trattative e accordi, a livello Nazionale e Regionale, i tavoli si sono succeduti con una invidiabile costanza.

E qui in Lombardia, con la dirigenza oggi presente al completo, il confronto, la mediazione, la concertazione sono stati sempre vivi, nonostante in alcuni momenti si possa avere avuto qualche "picco di tensione"; ma il tutto, lo sappiamo, è rimasto sempre in quell'alveo di correttezza e serietà che deve esserci tra interlocutori seri ed affidabili.

Con onestà, bisogna ammettere che anche per loro non è stato semplice gestire determinati periodi e gli va riconosciuta la serietà e il coraggio di averci messo la faccia, esponendosi personalmente nella risoluzione dei problemi.

Mediazioni e accordi frutto del lavoro intrecciato anche con le altre sigle sindacali, attraverso i loro segretari generali, anch'essi presenti oggi, con cui ormai ci sono rapporti storici e consolidati nel tempo, rispetto reciproco e con alcuni si è instaurata una vera amicizia.

Un confronto serrato, quello avuto in questi due anni di pandemia.

È stato quotidiano, spesso gestito "a distanza", con incontri stringenti e protratti fino a tarda ora.

Appuntamenti e tappe che hanno riguardato da vicino tutti i fondamentali dossier sul tavolo politico; dal ricorso allo Smart working, all'integrazione degli asset di Nexive e dei suoi lavoratori, passando per il rinnovo del Contratto Collettivo del Gruppo Poste.

Proprio la "partita" di quest'ultimo è stata chiusa infatti solo ed esclusivamente quando si è avuta certezza che tutte le sue tessere, normative ed economiche, potessero rispettare i canoni che volevamo.

Su questo tema è giusto fare un plauso alla Segreteria Generale, ma è necessario soprattutto ringraziare Mario Petitto, perché ad un certo punto, quando la fase di stallo non aveva via d'uscita, ha dovuto gestire personalmente la situazione. Lo ha fatto attraverso la sua autorevolezza e la sua esperienza. Ma di lui e di questo ne parlerò dopo.

Dicevo, abbiamo concluso tante trattative, e tengo a ricordare i vari accordi sulle Politiche attive, che hanno introdotto parte di quella linfa nuova che da tanto ci si attendeva, un iter che è approdato infine all'intesa di agosto che ora sta permettendo di dare slancio, con nuove energie, al tessuto degli organici.

Abbiamo tutti insieme lavorato molto, moltissimo, specie in questi ultimi sei mesi, cercando di tramutare e capovolgere con molta determinazione un contesto avverso in una grande occasione di opportunità.

Ecco perché possiamo dire adesso di poter raccogliere la sintesi di risultati importanti, come ho detto in apertura, e lo facciamo anche oggi che festeggiamo l'VIII Congresso della nostra categoria.

Il congresso è esaltante per ogni fibra della nostra organizzazione e dobbiamo viverlo con la fierezza e la determinazione che conferma il nostro impegno di rappresentanza storica all'interno del mondo postale.

#### GLI ULTIMI QUATTRO ANNI DI MANDATO

Provare a fare un bilancio di questi ultimi quattro anni, divenuti cinque, a causa dell'emergenza sanitaria, richiede di soprassedere da parte mia, per eleganza, sulla sua prima temporalità, quella ancora dominata da una chiusura di vedute da parte dei precedenti vertici del Gruppo Poste.

Un periodo che ricordiamo un po' tutti quanti come un periodo triste, con bassa progettualità e con molti segnali preoccupanti di declino. Nelle diverse divisioni, da PCL a MP, si respirava una cupezza

di visione, pervasa dall'unica idea di tagli riorganizzativi e dalla volontà di scorporare branche dal corpo di un'azienda il cui cuore è sempre stato nella mutualità di servizi integrati.

Ad un certo punto però, c'è stata una svolta. Con l'effettiva presa" in carico" del Gruppo Poste da parte del nuovo Amministratore Delegato e di un Vicedirettore Generale, entrambi più giovani, con una visione aperta, positiva e soprattutto preparati a guidare la più grande azienda di servizi del Paese con la strategia di un piano industriale senz'altro diverso e lungimirante.

Si apriva, infatti, gradualmente, uno scenario che guardava finalmente al rinnovamento, allo sviluppo, a come fare funzionare al meglio e in maniera moderna le mission storiche di quella che era da considerare senza alcun dubbio una One Company strategica: dalla logistica alla consegna, dal commerciale ai servizi per la Pubblica Amministrazione.

Se il precedente CCNL, nel 2017, si era chiuso con più preoccupazioni e incertezze che linee di entusiasmo, l'ultimo recente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Poste Italiane si situa oggi su un panorama rinnovato. I suoi risultati si collocano in seno ad uno spirito che interpreta e consolida un cambio di passo significativo.

Innovazione, quindi, ma accompagnata da una sobria robustezza delle tutele e da diversi indirizzi di sviluppo e riconoscimento verso l'impegno dei lavoratori postali che sono stati davvero protagonisti "essenziali" durante le fasi del lockdown.

Gli approdi faticosamente raggiunti con il rinnovo del CCNL per il 2021-2023 vanno letti pertanto, al di là di qualsiasi retorica, nella logica di una "pietra angolare" di un modello di mediazione tra le Parti, che è maturato lentamente, con avanzamenti progressivi, andando a sciogliere quelle rigidità e diffidenze reciproche che si erano determinate precedentemente.

Negli anni più recenti, infatti, si è giunti all'intensificazione di una relazione, di uno scambio di idee, di un confronto, in maniera leale e per nulla ideologica, che ha portato dal 2018 ad oggi, a sostenere sfide importanti sul fronte delle riorganizzazioni interne alle divisioni, e alla creazione di nuove articolazioni (DTO con le sue 7mila unità).

A fare da sfondo, si è profilata una cultura aziendale propositiva, che iniziava ad alimentarsi di investimenti, di ristrutturazioni e di una managerialità diffusa, non solo nelle punte di diamante rappresentate dai settori finanziario e commerciale, ma perfino nell'ambito produttivo nei grandi Centri di smistamento metropolitani con l'introduzione della "Lean manufacturing" (produzione snella) altamente tecnicizzata.

E il sindacato ha risposto, disponendosi a ciò che ha sempre voluto: il dialogo.

Dall'altra parte, il cambiamento per SIp-Cisl non ha mai rappresentato un ostacolo, ma anzi il paradigma stesso del rinnovamento, purché sano, coerente e attento alla salvaguardia occupazionale e alle tutele dei lavoratori.

#### MERCATO PRIVATI: LA RETE DEGLI SPORTELLI

Nella Divisione più esposta alle vicende dei mercati finanziari, abbiamo dovuto fronteggiare con estrema attenzione notevoli cambiamenti per meglio rispondere alle mutate condizioni di mercato, anche per via del condizionamento indiretto esercitato dalla crisi.

A partire dalla riclassificazione degli Uffici, annessa al nuovo modello organizzativo strutturato in Hub & Spoke.

Ci siamo battuti per modificare questa impostazione imperniata principalmente sulla cosiddetta "pedonabilità" degli Up, pressando invece i vertici della Divisione ad intervenire sulla complessità degli stessi, aumentando così l'incidenza dei coefficienti commerciali e di quelli inerenti ai ricavi.

L'adozione di simili correttivi, nonché la gestione attenta dell'intero processo, perfino prolungato nel suo tempo di attuazione (fine 2021), hanno così attenuato il peso delle ricadute, consentendo una pianificazione adeguata delle sue dinamiche, orientando le eccedenze dei Quadri verso nuove assegnazioni.

Ora, certo, sarà necessario continuare a seguire con attenzione, come ha del resto sempre fatto brillantemente Enzo Cufari, gli sviluppi di questo settore, che nonostante le risorse drenate sul territorio per mezzo delle Politiche Attive, è ancora un settore in sofferenza a causa delle carenze che si hanno sull'intero perimetro organizzativo e per le inadeguatezze sussistenti in fatto di strumenti e piattaforme.

La tematica degli organici assume quindi una valenza fondante, ineludibile, per qualsiasi progetto futuro, ed è indubbio che sarà necessario affrontare con l'azienda il problema di una strutturale organizzativa adeguata agli sviluppi previsti dal nuovo Piano industriale 24Sustaine&Innovate.

Il nostro sindacato continuerà, per forza di cose, a lavorare alla ricerca di tutte quelle condizioni che sono alla base di un assetto adeguato degli organici, in grado di garantire sostenibilità del mercato e presidio della Rete Postale nell'intero Paese

#### RIORGANIZZAZIONE DEL COMMERCIALE

Come sapete, specificatamente al settore commerciale, recentemente c'è stato un altro robusto terreno di confronto. Il tema è complesso.

Il settore commerciale di Poste Italiane è fisiologicamente in continua evoluzione, perché risente più di altri delle altalenanti condizioni del mercato.

Si è però riusciti ugualmente a condividere, nel definirsi delle posizioni, un impianto che contemperasse le diverse esigenze in campo, mantenendo fermo il solco della prossimità territoriale, da sempre per Slp-Cisl un ancoraggio di grande valore strategico.

In definitiva, si è giunti ad individuare un impianto in grado di coniugare il tradizionale rapporto fisico tra operatore e cliente, autentico potenziale di ricchezza per il perimetro della consulenza, con una modellizzazione aperta all'innovazione digitale e alle preferenze della clientela più giovane.

Sono state previste così nuove figure commerciali, ma anche un rafforzamento del presidio del modello organizzativo Premium, nell'ottica soprattutto di fornire un supporto strategico al Front End, in particolare per le nuove direttrici professionali quali RC auto, Energia, Fibra.

Chiaro. Si tratta di una riorganizzazione non semplice, che necessiterà di un monitoraggio attento in tutte le sue fasi di implementazione, affinché vengano soddisfatte le esigenze di incremento delle risorse utili al progetto, nonché delle stesse dotazioni, strumenti adeguati (ITC, banda larga, postazioni dotate di videocamere e sistemi di registrazione) e non ultimo i necessari layout di ambiente per migliorare qualitativamente i livelli di accoglienza.

È un'altra sfida che nel presente getta nello stesso tempo le sue basi al futuro. Non dimentichiamoci che la filiera commerciale garantisce da sempre i ricavi aziendali più consistenti, e costituisce uno degli approcci più qualificati; per questo da dieci anni a questa parte sono stati compiuti passi da gigante.

D'altro canto, però, come si diceva sopra, occorre continuare a rivendicare e tenere duro per quanto riguarda la copertura di tutte le posizioni vacanti sui ruoli di SCF e SCM, che costituiscono le prime linee di contatto, senza le quali nessuna riorganizzazione può essere produttivamente efficace come ci si attende.

Anche qui diventa nevralgico poi il ruolo che assumono i percorsi formativi, anche in rispetto delle normative IVASS, MIFID, Antiriciclaggio, e a tutti i sistemi di controllo e di "compliance", in grado di

mettere al riparo da responsabilità i nostri addetti commerciali. Formazione continua, va bene, ma nella concezione di un'obiettiva funzionalità rispettosa dei criteri etici e normativi.

## QUADRI

Arrivo quindi all'analisi sui Quadri, analisi che sostanzialmente non si discosta molto dalle valutazioni che SIp-Cisl ha da sempre rimarcato. Si aggiunge forse un solo dato, ma importante per la sua oggettiva evidenza: stanno venendo meno progressivamente alcune significative prerogative che distinguevano queste importanti funzioni aziendali.

Si delinea progressivamente una "vista" più alta nella scala di coordinazione degli obiettivi economici, lasciando dietro spazi di contraddizione che debbono trovare coerenze appropriate.

Gli organigrammi di responsabilità gestionali, amministrativi, commerciali, della sicurezza, appaiono sempre più pressati verso il Front End, che, di contro, inspiegabilmente, contrae i margini di autonomia che a nostro giudizio sono un valore aggiunto della professionalità del Quadro.

Come è noto l'obiettivo deve essere sfidante, ma raggiungibile. Alzare l'asticella di un grafico non deve portare frustrazione fine a sé stessa: non di rado i DUP avvertono invece un avvilito del loro ruolo e della competenza conquistata negli anni.

Occorre portare testimonianza reale della vita degli uffici e delle condizioni lavorative dei Quadri e trovare una linea mediana che assicuri un clima di sostenibilità negli ambienti di lavoro.

Il nostro impegno sarà quello di andare a sanare le unità produttive attraverso un appianamento delle varie carenze di personale, anche per sostenere la riuscita del progetto "Hub Spoke" e le necessità legate ai nuovi servizi (Fibra, RCA ed Energia). Si dovrà pertanto proseguire la strada finalizzata a trovare le soluzioni più appropriate riguardo al problema dato dal controllo degli obiettivi commerciali, sulla gestione amministrativa e del personale.

Sono convinto che i Quadri debbano essere supportati poi anche nella gestione delle ore di Formazione, da fruire in sede e all'interno dell'orario di servizio.

Un problema che sta assumendo dei risvolti delicati soprattutto per i corsi correlati alle abilitazioni ESMA e IVASS. Inoltre, permanendo a tutt'oggi situazioni di pressioni per il raggiungimento degli obiettivi su tutta la scala dei prodotti offerti e sui risultati gestionali (ferie, corsi, etc.), nonostante le evidenti contraddizioni di contesto, il nostro Sindacato intende rivitalizzare l'Osservatorio sulle pressioni commerciali ed estenderne l'azione anche su altri ambiti di criticità.

Dal punto di vista sindacale si avverte con urgenza la necessità di ridare nuovo smalto a questo segmento nevralgico, che Slp ha sempre tenuto in massima considerazione nella sua trasversalità, attraverso il rilancio delle attività dei coordinamenti, sulla scia del patrimonio storico di conoscenza, esperienza e presidio del territorio acquisito in tutti questi anni.

## STAFF

Da anni in questo settore sono continuate le riorganizzazioni e i tagli al personale tesi a fare fronte alle esigenze rispondenti ad una razionalizzazione dei servizi, in ottica di contenimento dei costi, e alla leva, talvolta chimerica, che gli strumenti dati dalle nuove tecnologie potessero supplire alla farraginosità di precedenti impostazioni.

Un trend ininterrotto, accompagnato da una certa cecità di fronte all'importante funzione di supporto alla produzione da sempre svolta dai lavoratori degli staff. Parliamo di gestione, quindi di anelli organizzativi necessari all'azienda.

Le continue contrazioni del personale, unite ai processi di concentrazione di strutture ed attività, allontanano, di fatto, questa importante funzione dal Territorio.

Ritengo pertanto che Slp-Cisl si dovrà impegnare maggiormente nel cercare di fiancheggiare le problematiche del settore, per tendere verso dinamiche di equità e di salvaguardia per le aspettative legittime, proprio partendo dal rispetto dell'orario di servizio che non deve trascinare i vincoli contrattuali.

## LA NUOVA DIVISIONE DTO

Fino a pochi mesi fa si parlava di DTO come di una divisione in fieri, oggi invece è diventata sempre più strategica per l'intero Gruppo Poste, in quanto ad alto contenuto tecnologico e di spinta propulsiva nel processo di digitalizzazione dell'intero Paese.

Una divisione che è venuta ad annettere sotto il suo mantello diversi servizi, progetti, figure professionali, tanto da assumere perimetri inaspettati e fare in modo che ci si domandasse quale dimensione volesse avere nella sua strategia. Il Sindacato pertanto ha richiesto all'Azienda alcuni incontri per fare "chiarezza" su questa divisione battezzata come Digital Technology & Operations, che con oltre 7mila risorse in assego si occupa di Assistenza Clienti (Contact Center), Back Office (ex TSC, CUAS, Depositi Territoriali, Video Codifiche), e altri servizi innovativi.

Una divisione giovane, quindi, seguita con molta attenzione dall'Slp e in particolare dal Segretario Nazionale Nicola Oresta che ne segue gli sviluppi. Costruito sulle ceneri di altre articolazioni e orientato dal volano tecnologico della “rivoluzione digitale”, il comparto procede nei criteri dell’eco-sostenibilità, quindi nel segno della dematerializzazione e dell’assistenza “integrale” verso la clientela. Per tutto questo si dovrà porre sempre più attenzione riguardo ai suoi specifici aspetti organizzativi, da quelli legati agli obiettivi di produttività, al numero di addetti nei suoi ambiti, fino alla necessaria formazione professionale.

## POLITICHE ATTIVE

Il “Protocollo d’Intesa in materia di Politiche Attive” per rispondere alle necessità di copertura dei fabbisogni nelle diverse divisioni, MP – PCL – DTO, risale al 30 novembre 2017, in occasione del rinnovo del precedente CCNL. In tale sede è stato inserito l’impianto regolatorio in materia di nuove assunzioni, nell’ottica di un impegno verso la “buona occupazione” e una riduzione progressiva del precariato all’interno della nostra categoria.

Come ricorderete, con la successiva intesa del 13 giugno 2018, furono definite poi le leve di intervento più idonee, a far fronte alle uscite di personale a seguito degli esodi incentivati e consentire una gestione equilibrata delle ricadute conseguenti alle diverse riorganizzazioni che si sono alternate in questi anni.

Il resto è storia recente di questi mesi: il verbale di intesa siglato il 3 agosto 2021, estende le azioni delle Politiche attive per un altro triennio.

Si tratta di un meccanismo virtuoso, che partendo dai processi di mobilità, provinciale e regionale, prosegue con la mobilità nazionale, per poi procedere con le conversioni Part time in Full time, sportellizzazioni, stabilizzazioni dei Contratti a tempo determinato, sino ad arrivare alle assunzioni da mercato esterno per il reperimento di sportellisti e specialisti in ambito commerciale.

È uno strumento eccezionale, ma che ha un unico difetto: il fattore-tempo, ovvero i ritardi con cui l’azienda riesce ad attivare le leve. Nonostante la condivisione della necessità di procedere in due steps, a cadenza semestrale nell’arco di anno, in realtà, le tempistiche della gestione aziendale accumulano ritardi che portano a sempre più criticità nella filiera delle azioni, stressando le aspettative dei lavoratori e la tenuta stessa dei servizi.

Per questa ragione, nell'ultimo accordo sono stati rivisti i tempi connessi all'attivazione delle diverse leve, nell'intento di renderli compatibili con l'esigenza di una solerte copertura dei buchi organizzativi conseguenti all'avanzare dei processi di uscita del personale.

#### DIVISIONE CORRISPONDENZA – PCL

Nel primo anno del mandato congressuale abbiamo scongiurato, soprattutto grazie all'impegno della nostra Organizzazione, la paventata privatizzazione dell'Azienda, a suo tempo sostenuta dal Governo e dal Management. Quest'ultimo, nel perseguire l'obiettivo di giustificare scelte radicali, aveva volutamente abbandonato a sé stessa la Divisione Corrispondenza, per indebolirne le potenzialità e aggravando ulteriormente il peso del disavanzo sul conto economico della Società.

In questi ultimi anni, grazie anche a un rinnovato modello relazionale, siamo riusciti a risollevarne le sorti del settore attraverso l'Accordo dell'8 febbraio 2018. La riorganizzazione delle attività di recapito ha rianimato la competitività della filiera all'interno del mercato di riferimento, garantendo alla Divisione bilanci di gran lunga migliori rispetto al passato e una positiva stabilità occupazionale, nell'auspicata ottica di One Company.

Non dimentichiamo che nel 2017, l'intero settore registrava perdite per circa 500 Mln di euro annui, stime che secondo valutazioni ragionevoli sarebbero arrivate a toccare punte di disavanzo allarmanti pari di 1.5 Mld di euro.

Si rendeva pertanto necessario apportare seri interventi correttivi per scongiurare le conseguenti ricadute sui livelli occupazionali.

Con l'Accordo del 2018 quindi è stato introdotto un modello nuovo basato su un doppio canale: il recapito a giorni alterni della Rete di Base (corrispondenza tradizionale) e il recapito quotidiano con le nuove linee Business, dedicato alla consegna dei Pacchi e ai flussi di posta pregiata.

Un modello dinamico che ha ridato smalto ai tradizionali Servizi postali, una vera rivoluzione rispetto alla staticità degli anni precedenti.

C'era un punto fermo: la Titolarità di zona. Non abbiamo mai ceduto su questo, e infatti è stata conservata come volevamo, istituendo a garanzia della tenuta del servizio perfino un Osservatorio sul Recapito, costantemente impegnato a ricercare soluzioni migliorative.

Certo, rimane ancora qualche criticità irrisolta: alcuni ritardi nella fase di implementazione dei CD; la mancata copertura dei fabbisogni degli addetti alle lavorazioni interne.

A breve, con le innovazioni tecnologiche in atto, ci troveremo a dover concordare criteri di revisione delle zone di recapito, a discutere sull'accentramento delle lavorazioni interne presso i Nodi di Rete; progetto già avviato in via sperimentale nei CS di Torino, Verona e Bologna.

Saremo pertanto impegnati nel prossimo futuro ad affrontare con consapevolezza e determinazione le modifiche sull'attuale organizzazione del lavoro, per rendere quest'ultima compatibile con il calo della corrispondenza e con lo sviluppo progressivo dell'e-commerce.

La nostra attenzione si dovrà concentrare proprio sui Centri di smistamento, che diventeranno i punti nodali dell'intero traffico della corrispondenza.

#### STABILIMENTI

Un percorso avviato già attraverso ingenti investimenti di ristrutturazione, ammodernamento strutturale degli impianti Mixel mail e nuovi processi metodologici come la Lean. Direzioni verso un cambiamento sostanziale nelle diverse fasi della lavorazione, come accettazione, smistamento e avvio del prodotto, con interventi mirati ad una maggiore tutela della salute e sicurezza, grazie ai quali si sono ridotti drasticamente gli infortuni sul lavoro.

Allo stesso tempo, sono intervenuti implementazioni di natura ergonomica sulle diverse postazioni e linee di conduzione che hanno ulteriormente migliorato le condizioni di lavoro.

Saremo costantemente impegnati nel richiedere interventi finalizzati a rendere sempre più rispondente l'organizzazione della Rete all'evoluzione del mercato, per continuare ad assicurare sviluppo al settore nella delicata fase di transizione verso l'ecosistema digitale.

#### L'INCORPORAZIONE DI NEXIVE

La manovra societaria di integrazione di Nexive all'interno degli asset strategici del Gruppo Poste Italiane, con contestuale istituzione della Operating Company (Op.Co.), perno della cosiddetta Rete Terza, costituisce sia un esempio di "economia solidale", ma anche un grande investimento industriale.

L'operazione è maturata in un particolare contesto delicato per il tessuto industriale del nostro Paese, quando c'erano già molti dossier di crisi giacenti presso il Ministero dello Sviluppo Economico.

L'acquisizione di un'azienda come Nexive ha significato varie cose.

Ricordiamoci che prima dell'interessamento di Poste, l'azienda Nexive era stata acquistata già per il 60% da un "fondo" franco-tedesco, come mera strategia speculativa, tesa a fare cassa con altissimi costi sociali.

L'azione congiunta Governo-Poste è stata lungimirante però nel non lasciare che l'Italia perdesse un'importante fetta di mercato, permettendo invece al Gruppo Poste Italiane, in tempi rapidi, di ritornare ad essere l'unico grande operatore postale. Un'operazione che, come SLP, abbiamo caldeggiato e accompagnato per permettere di salvare migliaia di famiglie.

Successivamente ci siamo impegnati, riuscendoci, per costruire un accordo di armonizzazione che prevedeva l'allineamento per tutti i dipendenti ex-Nexive e nuova Op.Co. al contratto collettivo nazionale di Poste.

Non solo: sono state rafforzate le garanzie per quei circa cinque mila lavoratori delle Agenzie Partner (esclusivi di Nexive), e sono in corso i riallineamenti dei contratti per giungere al contratto di riferimento del settore postale.

Di fatto Poste ha inglobato un'altra Rete flessibile (privata), che è in grado di fare sinergia attraverso le società del Gruppo, ed è capace di intervenire sulla divisione PCL in qualsiasi momento, nei periodi di difficoltà.

In virtù di ciò, sempre a proposito di una progettualità ad ampio respiro, avvieremo un percorso di dialogo sugli aspetti connessi al tema dei partner, alla ricerca di tutte quelle condizioni che permettano al Contratto Collettivo delle Imprese Private di Recapito, da noi firmato, di assurgere al ruolo di impianto regolatorio di riferimento, provando anche ad inserire un sistema di welfare integrato, magari chiedendo l'aiuto a CSAP.

Per fare questo, non solo dobbiamo organizzarci in maniera diversa, e qui in Lombardia lo abbiamo fatto, creando dei coordinamenti specifici, tra cui proprio quello che in maniera determinata tratta le agenzie private, ma è necessario, e

lo sarà sempre di più, iniziare una nuova sinergia tra federazioni, per concentrare le forze e non lasciare spazi liberi a nessuno.

Questo a mio avviso significa infondere cuore e corpo alla confederalità della CISL.

Nei congressi territoriali che si sono svolti in tutta la Lombardia, si è respirato un clima diverso, sereno; questi argomenti sono entrati infatti nel vivo del dibattito delle tesi di congresso. Di questo

devo ringraziare, lo faccio adesso pubblicamente, Ugo Duci, il quale ha mostrato essere davvero un Segretario Generale presente, vicino, ciò a testimonianza di quanto sia vera la definizione che si attribuisce, di essere un Segretario “al servizio”.

## NON SOLO FONDO POSTE, LE CONQUISTE DEL WELFARE

Come dicevo poc’anzi, il Welfare è importante e noi, la lunga strada nella rivendicazione sul terreno del Welfare aziendale l’abbiamo iniziata ormai diversi anni fa. L’innesto più importante, quello storico, si è determinato con il FondoPoste, che rappresenta la colonna portante di tutta un’impalcatura di benefici conquistati passo dopo passo.

Seguendo questa traccia, sono poi figliati, grazie ad accorte trattative altri importanti pilastri di questa solida costruzione che mira ad accrescere vantaggi economici connessi alla fruizione di servizi.

Si tratta di conquiste nuove, cui occorre un certo tempo di assimilazione, come è accaduto con i rendimenti del Fondo integrativo previdenziale, ma anche con l’assistenza medica del Fondo sanitario, ormai considerata un beneficio irrinunciabile per la categoria.

Presto, ne sono sicuro, anche le detassazioni contenute nel più recente Poste Mondo Welfare, con la possibilità di trasferire nel Fondo quote del PdR, sarà un’acquisizione generale tra i lavoratori.

E su tale via si continuerà, ...perché come dice nel suo slogan il mio amico Pino Marinaccio: “il risparmio è sempre un guadagno!”.

## IN LOMBARDIA

Negli ultimi quattro anni la nostra Organizzazione ha mantenuto ottimi livelli di rappresentanza tra i lavoratori del settore postale, consolidando la posizione di Sindacato leader in Poste Italiane, nelle società del Gruppo e di recente anche nelle reti partner. Un Sindacato in grado di raggiungere, da solo, la maggioranza assoluta in termini di rappresentatività.

Un risultato che si traduce nei numeri, che crescono in percentuale su tutto il territorio lombardo, nonostante la fuoriuscita di molti colleghi per gli esodi di pensionamento e prepensionamento incentivato.

Difatti sempre più giovani si affacciano al nostro sindacato, e siamo convinti che le loro qualità formative, le loro competenze possano contribuire ad accrescere l’associazione. Ed è così.

Un dato associativo che ha i suoi motivi, perché fuori da ogni retorica Slp-Cisl ha saputo guardare sempre al futuro, riuscendo ad anticipare con accorte posizioni di dialogo con la Azienda nel merito di piani strategici, affinché questi contenessero nel suo seno sì sviluppo economico, ma anche garanzia e prospettive per il futuro dei lavoratori.

Con tutte le sue attività di coinvolgimento, Slp Cisl è sempre riuscita ad approntare un proselitismo capillare, investendo le risorse per essere sempre presenti, organizzando iniziative di formazione, informando e aggiornando, e cercando, soprattutto, di dare adeguate risposte ai lavoratori riguardo le criticità presenti a livello locale.

Le linee guida per il piano organizzativo dei prossimi quattro anni sono, ovviamente, aperte al contributo di idee e di indicazioni che scaturiranno dal dibattito congressuale, che possono dare ulteriore slancio all'elaborazione culturale messa a disposizione dalla struttura nazionale.

Dobbiamo continuare in questo modo e con questo stile; occorre presidiare il territorio, essere presenti nei luoghi di lavoro e tenere aperte le sedi, anche nelle zone più lontane dal capoluogo ed in quelle disagiate.

Aumentare la nostra presenza sul territorio offre anche la possibilità di un maggiore coinvolgimento del quadro dirigente di base (RSU, RSA e SAS) e dei Coordinamenti di specificità (donne, giovani e quadri, agenzie private e sicurezza sul lavoro).

- LA SICUREZZA AL CENTRO DELLA TUTELA DEI DIRITTI

Anche in quest'ultimo anno in Italia, in tutto il mondo del lavoro si sono verificati tanti drammatici episodi, troppi, con al centro infortuni sul lavoro, e anche Slp-Cisl è solidale con tutte le famiglie e i colleghi delle persone che hanno perso la vita in sciagurati incidenti.

Le statistiche periodiche e i fatti cui riferisce l'informazione allertano sugli aspetti della prevenzione e della sicurezza che devono essere prioritari.

Possiamo sostenere che in Poste il confronto con l'Azienda sulle questioni inerenti alla sicurezza è sicuramente migliorato rispetto al passato. La prevenzione in ambito lavorativo è all'attenzione di un processo costante, continuo, partecipato.

Si tratta infatti di una conquista fondamentale, di tutela progressiva, quella della ricerca del miglioramento continuo sul fronte della sicurezza, perché sui suoi aspetti non si deve mai abbassare la guardia, e il confronto tra le Parti è fondamentale e deve essere portato avanti attraverso buone

prassi e maggiore sistematicità programmatica. La sicurezza costa, è vero, ma trattandosi del bene primario della vita è indispensabile farvi fronte con tutti i dispositivi di prevenzione adeguati.

Una buona azienda si riconosce dagli standard di prevenzione e dalle condizioni che è in grado di garantire per i propri lavoratori.

In Lombardia, anche grazie alla presenza di Rossana Pepe, alla quale è stata data delega, ci si è attrezzati affinché il monitoraggio dei parametri di protocollo sia mantenuto in maniera lineare su tutto il territorio.

- I COORDINAMENTI QUADRI, DONNE E GIOVANI

Come ho detto in precedenza, i coordinamenti rappresentano un anello di collegamento fondamentale tra le segreterie e gli iscritti, ed è necessario rilanciarne l'attività e valorizzarne la presenza.

Per il lavoro svolto come coordinatori di specificità, ringrazio la Coordinatrice Quadri Giusi Greco, la Coordinatrice delle Donne Erica Puleio e il Coordinatore dei Giovani, Alessandro Nettuno, che sono stati preziosi.

- COORDINAMENTI POLITICHE ATTIVE E AGENZIE PRIVATE

Dal mese di maggio di quest'anno la Slp-Cisl della Lombardia si è voluta dotare di speciali dediche che potessero seguire da vicino i perimetri delle Politiche attive del lavoro e delle agenzie private, con particolare focus sull'integrazione di Nexive.

A guidare rispettivamente queste due direttrici sono stati chiamati due amici che già hanno mostrato possederne la necessaria esperienza, parlo di Angelo Papaleo per il primo campo, e di Vittorio Nucera per l'altro. Su questa strada Slp-Cisl seguirà a mantenere un indirizzo adeguato allo sviluppo delle tematiche dei due ambiti.

Durante tutta l'emergenza Covid, tutti noi abbiamo avuto una dimostrazione plastica di cosa significhi disporre di una rete adeguata di comunicazione e della possibilità di avvalersi delle piattaforme digitali.

Dobbiamo riconoscere che grazie alle nuove tecnologie utilizzate come soluzioni emergenziali si è potuta mantenere una capacità straordinaria di dialogo tra delegati, iscritti e lavoratori.

- LE SFIDE DEL MONDO DIGITALE

Infatti, l'innovazione tecnologica appare oggi come il motore principale capace di trasformare ogni dimensione umana, relazionale, sociale, del lavoro. Adesso il progresso tecnico verso il digitale è divenuto la condizione sine qua non per riuscire a coronare dal successo l'iniziativa imprenditoriale in tutte le articolazioni del mercato, un fattore determinante per l'incremento quantitativo e qualitativo della produzione, riuscendo a instillare nuovi e per certi versi inauditi (per la loro repentinità) usi nella realtà dei saperi, delle abilità pratiche, e nella velocità di diffusione della domanda. L'uso dei "saperi" diviene però il principio indispensabile per potere incarnare ed esprimere al meglio nuovi modelli operativi in particolare nel mondo del lavoro per rispondere in maniera attiva e consapevole alle sfide del futuro.

- COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Tra i vari dipartimenti, il più importante per me, sotto tutti i punti di vista, è quello della Comunicazione e della Formazione.

Infatti, col subentrare della nostra Segreteria Regionale ci si è da subito impegnati nell'individuazione di formule alternative per rispondere a questi due aspetti fondamentali, che nella cosiddetta "società liquida" sono facilmente esposti a smarrire le coordinate di riferimento, e che pertanto devono essere recuperate.

Proprio per questo, negli ultimi mesi, in Lombardia si è voluto, in sinergia con la Segreteria Nazionale riuscire a cogliere questa sfida, iniziando a sviluppare un progetto al fine di dare omogeneità a un contesto di dispersione dell'informazione tipico del tempo presente.

Sebbene l'informazione sia il motore di tutta l'organizzazione e ci vede infatti tutti coinvolti come struttura, la Segreteria Nazionale e la Lombardia, hanno deciso di affidarne i compiti di specificità alla persona che ritengo migliore a svolgerli, Antonio Guastella.

Questi dipartimenti rappresentano il cambio di passo come nuova Segreteria.

- LA PROSSIMITA' DEL LAVORO SINDACALE E IL LAVORO DELLE SEGRETERIE DELLA LOMBARDIA

Tante cose fatte in questi mesi. Ho avuto come Segretario della Lombardia il grande privilegio di lavorare assieme ad una grande squadra.

Voglio ringraziare Maurizio Cappello, che subito dopo la mia elezione mi ha confermato la lealtà di un professionista di navigata esperienza all'interno del sindacato e insieme a lui tutte le donne e gli uomini delle Segreterie e dei Coordinamenti territoriali: da Roberto Puddu (a Milano) a Rossana

Pepe (a Bergamo), da Celso Marsili (a Brescia), a Pietro Triolo (Cremona), da Reana Franzoni (a Mantova), a Matteo Zucca e Maurizio Dassù (a Pavia), da Antonio Pacifico (a Lecco), a Sergio Blasi (a Lodi), da Dante Spiniello (a Sondrio), a Giuseppe Melina (Como), da Onofrio Palella (a Varese) a Michele Aquilina (a Monza).

Li ho voluti nominare tutti, perché ognuno di loro ha sempre dato il massimo, affinché si riuscisse, insieme, a gestire nel proprio territorio l'effettiva riuscita delle politiche sindacali.

Siamo riusciti a portare avanti tutto, con successo e soddisfazione. E questo risultato assieme alla straordinaria coesione di tutti i componenti della nostra organizzazione lo si è potuto vedere in tutti gli appuntamenti di questa tornata congressuale.

Ampia partecipazione alla discussione delle tesi, sorrisi, un clima di festa, ambienti rinnovati anche per la numerosa presenza di giovani, a volte giovanissimi che sono entrati di recente nella militanza dell'SLP.

Più volte mi è capitato di commuovermi, perché anche questi nuovi ingressi erano la vivida testimonianza del nostro lavoro di prossimità. Nessuno viene lasciato indietro, le problematiche di giovani e meno giovani, al di là del ruolo, sono state quasi sempre intercettate, ascoltate, riassunte e portate avanti come rivendicazioni.

Per questo, sono sicuro che anche nel prossimo appuntamento, quello del rinnovo delle RSU, saremo in grado di sviluppare risultati all'altezza delle aspettative.

- RINNOVO RSU E RSA

Dopo molti rinvii, infatti, probabilmente nel 2022, si svolgeranno le elezioni per il rinnovo/constituzione delle RSU in Poste, in Postel e Poste Vita.

Contestualmente, nelle altre Aziende del Gruppo che applicano il nostro CCNL, dovranno essere rinnovate/constituite le RSA.

Appuntamenti importanti, che vedono SLP partire da posizioni di forte preminenza; questo ci deve dare stimolo per confermare e, se possibile, migliorare i nostri già ottimi risultati.

Migliorare i nostri risultati richiederà ancora più impegno, ma sono sicuro che riusciremo a farlo, rinnovandoci e acquisendo ancora più credibilità

CONCLUSIONI

Arrivando al termine di questa relazione, dopo avere messo in rassegna solo alcuni degli aspetti più salienti del dibattito congressuale, spero perlomeno di avervi dato il “polso” delle attività del nostro sindacato, ma soprattutto la qualità dei suoi frutti, risultato delle tante negoziazioni e della visione strategica della Slp-Cisl.

D'altra parte, le sintesi non riescono ad abbracciare totalmente ciò che tutti noi, ogni giorno, viviamo in prima linea, facendo sì che la difficile arte della mediazione e della gestione del territorio, contribuisca al bene comune della nostra categoria, guardando sempre avanti con positività ed entusiasmo.

Spero che sia emersa all'attenzione che mi avete prestato soprattutto la passione, l'essenza stessa del nostro modo essere Slp.

Se dico allora che sono stati anni per niente semplici, quelli che ci lasciamo alle spalle, so di dire un'ovvietà: sapete tutti il tenace lavoro che si è sostenuto per portare le rivendicazioni territoriali a livello nazionale.

E proprio per questo, per il supporto ricevuto dalla Segreteria Nazionale, che oggi mi fa l'onore di essere qui al completo, che ringrazio ognuno dei suoi componenti.

Innanzitutto, Maurizio Campus! Perché sono consapevole che ti sei trovato a dirigere Slp in uno scenario complesso, che ha necessitato di un impegno continuo, sicuramente di forza, ...e tanta, tanta pazienza.

E poi, Vincenzo Cufari col quale mi confronto spesso per gestire le situazioni più complesse, ... e Giuseppe Marinaccio, che ha condiviso con me l'esperienza dei tanti congressi territoriali; ...e Nicola Oresta, con cui ho affrontato l'esperienza nazionale dell'integrazione di Nexive; infine, Annalisa Stefanelli, che ogni qualvolta mi si è presentato un problema organizzativo è stata sempre preziosa nel suo supporto. Ognuno di voi, mi ha sempre dimostrato affetto, disponibilità e attenzione!

Adesso ci troviamo a scrivere una nuova pagina.

Perché se è vero che c'è una microstoria determinata da amministratori delegati, dirigenti, capi divisione, che talvolta nel loro protagonismo hanno permesso svolte e sussulti positivi per qualche stagione, dietro la storia di Slp-Cisl c'è in maniera trasversale tutto il mondo dei lavoratori postali.

Tradizione e visione, che sono anche i tratti distintivi di un'impostazione, voluta e costruita da un uomo.

A Mario va il mio personale ringraziamento, perché attraverso la tua visione tutta l'organizzazione dell'Slp-Cisl è cresciuta esponenzialmente non solo nei numeri, ma di status.

Voglio ringraziarti con tutto l'affetto che mi è possibile esprimere, perché come sapete la storia di Slp-Cisl porta il tuo "sigillo".

Ti abbiamo chiesto in questi anni un grande sacrificio, di continuare ad aiutarci. Nel tuo ruolo di Vicepresidente dell'UNI Europa hai trovato sempre i margini tra i tuoi impegni, per guardare al nostro Sindacato, una federazione che hai riformato divenendone il padre nobile, l'unico Maestro.

Mi hai chiesto: "Perché hai voluto fare i congressi così presto?"; ti rispondo solo adesso: perché volevo essere io, a nome di tutti i colleghi e amici Segretari Regionali oggi qui presenti e che ringrazio, a chiederti di esserci ancora e continuare a farlo per i prossimi anni!

Rassegnati, stanne certo: ognuno di loro te lo chiederà ad ogni congresso...!

Mario a te va il mio abbraccio a nome di tutta la Slp-Cisl Lombardia!!!

Ringrazio poi tutti voi per avere supportato con affetto, diligenza, passione le strategie di questa Segreteria, nell'averci creduto, anche quando le partite potevano prestarsi a letture parziali e fuori dal contesto.

Oggi siamo qui, numerosi, solidi, con la forza e la passione che ci ha sempre contraddistinti, ancorati alle solide radici di una storia che nessuno potrà mai scalfire o indebolire. Una storia costruita sul lavoro, sulla fatica quotidiana, sul coraggio di raccogliere di continuo il guanto di sfide complesse.

Ringrazio infine la mia Segreteria per il lavoro svolto fino ad oggi, Antonio e Giusi, due persone squisite che mi hanno accompagnato quotidianamente in questi mesi con professionalità e affetto in tutte le attività del lavoro sindacale.

Grazie ancora e un abbraccio a tutti voi!

## **MOZIONI FINALE VIII° CONGRESSO**

### **SLP CISL LOMBARDIA**

L'VIII Congresso Regionale, riunito presso l'hotel Palazzo delle Stelline a Milano, in data 20 Dicembre 2021, sentita la relazione introduttiva del Segretario Generale Regionale, Raffaele Roscigno, arricchita dai contenuti del dibattito che ne è scaturito, ascoltato l'intervento del Segretario

Generale, Maurizio Campus, nonché il prezioso intervento del Vicepresidente UNI Mario Petitto, li approva e eli fa proprio.

Il Congresso esprime solidarietà per le vittime della grave crisi pandemica, nell'ambito di un contesto emergenziale globale non ancora completamente superato. In virtù di una simile consapevolezza, il Congresso sostiene le accelerazioni poste in essere dal Governo sul fronte della campagna vaccinale, anche in ottica Green Pass, ritenendo il vaccino il vero ed efficace strumento di contrasto al propagarsi della pandemia. Nella delicata fase attraversata ogni soggetto deve esercitare in chiarezza e responsabilità le proprie prerogative, in un comportamento coerente, privo di ambiguità, scorciatoie o vie surrettizie.

L'Assise Congressuale esprime valutazioni positive sul lavoro svolto in materia di rinnovo del CCNL, per i risultati complessivi conseguiti, insperati nella fase iniziale del confronto per la difficoltà di mercato e di contesto. Confermato l'impianto normativo previgente, tra i più completi ed avanzati nel panorama del Sistema delle relazioni industriali del Paese, a cui sono stati apportati significativi avanzamenti in termini di protezione e di tutele, oltre a tutta una parte economica di indubbio valore.

Il Congresso esprime forti preoccupazioni per la carenza degli organici registrata in Mercati Privati, nonostante un impianto di politiche attive costantemente dinamico, ma ancora non in grado di creare effetti compensativi rispetto alle conseguenze di un esodo del personale che appare inarrestabile. Auspica i necessari interventi a sostegno dei suddetti livelli occupazionali, tali da consentire il rilancio dei processi riorganizzativi condivisi (vedi Hub & Spoke), nonché l'ottimale presidio del mercato da parte di una filiera commerciale sempre più condizionata dalla spinta verso la tecnologia digitale. Allo stesso tempo non dovrà trascurarsi il canale consulenziale fisico che garantisca adeguati livelli di pedonabilità, in un mix tra tradizione e modernità in grado di traguardare al futuro con minori traumi possibili per Lavoratori e Clientela.

Il Congresso evidenzia i risultati ottenuti nel corso di quest'ultimo mandato nell'ambito della Divisione Corrispondenza, nel cui perimetro organizzativo il nostro Sindacato è riuscito a scongiurare, grazie ad importanti accordi riorganizzativi, il pieno smantellamento delle filiere del recapito e della logistica, in favore del progetto di completa finanziarizzazione di poste Italiane, disegno perseguito dal vecchio management.

Conferma il valore strategico della più imponente rete distributiva nazionale, rimarca le sue enormi potenzialità, anche in ottica di sviluppo dell'e-commerce.

Nonostante le importanti implementazioni e recuperi in termini di conti di bilancio, gli effetti della crisi sanitaria, soprattutto in termini di ricadute sui volumi dei prodotti postali tradizionali, hanno di fatto interrotto l'avanzare del virtuoso iter di stabilizzazione della Divisione, in misura tale da imporre oggi ulteriori esigenze riorganizzative, in grado di sostenere la redditività dell'intera filiera e prevenire effetti distorsivi sul regime concorrenziale a danno di Poste.

A tal riguardo l'Assise valuta di estremo valore la manovra societaria di integrazione di Nexive e la contestuale istituzione della Operating Company (Op.Co.). Una scelta a valenza strategica che rafforza il ruolo del leader di Poste all'interno del mercato, crea tutele per gli oltre mille posti di lavoro di Nexive, fortemente a rischio dopo il dichiarato disimpegno in termini di investimenti in Italia da parte della casa madre olandese, unitariamente ad un rafforzamento delle garanzie per oltre cinquemila lavoratori delle Agenzie partners Nexive.

Il Congresso, in riferimento alla digital Technology & Operations (D T O), conferisce mandato alla Segreteria Regionale di entrare nelle pieghe dei processi della Divisione, per la delicatezza delle sue dinamiche, ad alto contenuto tecnologico, e per il rilevante ruolo assunto dalla stessa nell'accompagnare l'intero Paese nella fase di transizione digitale.

Il Congresso rinnova l'impegno per il prossimo mandato in direzione del Welfare Aziendale e, in generale, di politiche di sostegno al reddito, anche sotto l'aspetto di una efficace strategia divulgativa che consenta all'intero contesto categoriale di cogliere in pieno tutte le importanti opportunità economiche connesse alla fruizione dei servizi (FondoPoste, Fondo Sanitario) e consentite dalla relativa legislazione di vantaggio.

Condivide, inoltre, il Piano di Lavoro 2022\25, elaborato dal Dipartimento Organizzativo su politiche che pongano al centro dell'azione della SLP la Persona, in qualità di Associato e Lavoratore, per una crescita a tutto campo. La scelta della prossimità, unitamente alla Formazione, dovranno rappresentare leve strategiche per l'accrescimento dell'intero Quadro Dirigente e per la Promozione Associativa.

Il Congresso, alla luce di quanto sopra, auspica che nelle successive istanze congressuali prosegua l'analisi e il dibattito sulle tematiche evidenziate, per la ricerca di tutte le idonee iniziative utili alla soluzione delle problematiche emerse nel corso dei lavori odierni

## VII° CONGRESSO REGIONALE FAI LOMBARDIA

21 Dicembre 2021



### **SALUTI**

*Innanzitutto, un caloroso saluto a tutti voi, delegate e delegati, che siete stati eletti in rappresentanza delle migliaia di soci iscritti alla nostra federazione; siete i veri protagonisti di questo importante momento di partecipazione democratica, che testimonia i valori della FAI e della CISL nel mondo del lavoro lombardo dei settori dell'agricoltura, dell'alimentazione e dell'ambiente.*

*Altrettanto sentito è il saluto che rivolgo alle autorevoli rappresentanze delle istituzioni, delle associazioni imprenditoriali, della società civile, delle confederazioni sindacali, ai tanti amici della FAI e della CISL; una presenza che ci onora, e a nome della federazione ringrazio tutti per aver accolto il nostro invito.*

### **PREMESSA**

Abbiamo voluto iniziare i lavori del nostro congresso regionale riproponendovi un video<sup>1</sup> che in parte molti di noi hanno già visto.

---

<sup>1</sup> Un montaggio frutto del mix tra un video - la prima parte - prodotto da Stefano Loreni per la Fai di Pavia-Lodi e il video promosso e dalla Fai Nazionale in occasione della fase congressuale.



Le immagini iniziali ci riportano alla prima fase della pandemia, quella più drammatica e difficile, quasi sopraffatti dal senso d'impotenza verso un avvenimento tanto inaspettato quanto tragico per il numero delle vittime che stiamo purtroppo ancora contando.

Nessuno era pronto a cambiare il proprio modo di vivere, e per molti di noi è stato ancor di più un momento di riflessione per chiederci cosa nella vita è davvero importante: gli affetti, la salute pubblica, l'importanza della socialità e della solidarietà reciproche, ma anche una rinnovata riflessione sul rapporto tra l'uomo, il suo modello di sviluppo e la natura.

**Sono orgoglioso di questa Federazione, della CISL e dei suoi tanti delegati e attivisti**, spina dorsale della nostra azione e identità sindacale, che in quei momenti hanno affrontato la difficile situazione con grande spirito di sacrificio e tanta attenzione per la salute dei propri colleghi, dedicando energie preziose nel continuo aggiornamento dei protocolli di sicurezza.

**In quei momenti tutti noi abbiamo sentito il dovere di lavorare insieme non solo per le nostre "imprese", ma per l'intero Paese.**

L'emergenza, specie nel periodo del lockdown, avrebbe potuto generare pericolosi fenomeni di instabilità sociale se la filiera agroalimentare non avesse garantito l'approvvigionamento delle reti di vendita e quindi la disponibilità dei beni di prima necessità.

Un video per non dimenticare l'impegno, il sacrificio, la paura, il dolore, gli affetti perduti, il nostro legame sociale esaltato in una semplice frase: **andrà tutto bene. Insieme noi ce la faremo.**

La pandemia da Covid-19 ha anche danneggiato la percezione dei meriti della democrazia liberale. Le necessarie misure di prevenzione del contagio hanno comportato una **compressione delle libertà individuali a favore di quelle collettive**, in una dimensione emergenziale che, a mio avviso, ha garantito quel bilanciamento di principi e valori costituzionali: libertà, salute e convivenza civile.

---

Permettetemi di esorcizzare un'anomalia del nostro tempo, amplificata dalla risonanza mediatica dei social media, oggi esaltata **da una parte di quel popolo no-vax e no-green pass**, coda dei tanti comitati del no che hanno vissuto le precedenti stagioni pre-pandemia.

Sempre più, quando si tenta di argomentare questioni, anche supportate da fatti e dati, ci troviamo di fronte a gruppi che vivono la contrapposizione tipicamente degli *ULTRAS*.

Si urla, si ringhia, si minaccia: molto spesso si tratta di persone che vivono in una propria **info-sfera**, in una sorta di bolla che si alimenta di propri circuiti informativi<sup>2</sup> – di dubbia attendibilità – e di una endemica sindrome da complotto, elementi che producono semi tossici di intransigenza, accompagnati dalla sistematica delegittimazione delle Istituzioni.

Accanto a questo fenomeno, l'ultimo quarto di secolo ha promosso sempre più uno scontro tra **democrazia rappresentativa Vs democrazia diretta**, preordinando a quest'ultima un primato su quella rappresentativa, figlio della crisi della prima repubblica, con scelte spesso emotive e poco ragionate.

La democrazia diretta è stata celebrata in ogni occasione e per ogni argomento, anche il più complesso, con la presunzione di una libertà di scelta attraverso un "click": è emersa una moltitudine di individui digitalmente connessi ma socialmente disconnessi, in un contesto dominato dalla mancanza di quella sintesi democratica guidata dalle Istituzioni Rappresentative riconosciute dalla nostra Costituzione.

In questa nuova stagione della disintermediazione, dell'individualismo sociale, dei movimenti politici dei "no statuti", la negazione del valore del **compromesso sociale**, connaturato alla nostra Costituzione, ha soffiato sul malessere sociale generando un mix velenoso di esaltazione e intolleranza. Purtroppo, nel linguaggio comune, il compromesso è considerato come una mancanza di integrità, di dirittura morale, di consistenza, di onestà.

**Ma il contrario di compromesso non è integrità...ma fanatismo!**

---

<sup>2</sup> *"È più facile trarre in inganno una moltitudine che un uomo solo (Erodoto)* - Rappresenta una forma della cd. **deviata di intelletto di Avicenna**, cioè di intelletto unico, in cui gli attuali algoritmi digitali del web mi fanno vedere solo ciò che io voglio vedere, perché in momenti non sospetti, navigando sul web, ho trasmesso un mio modo di vedere le cose o un mio interesse, e da quel momento in poi nel mio mondo dell'info-sfera - tramite i miei canali digitali, cellulare, laptop, computer - mi arrivano solo le informazioni che confermano il mio stato di percezione, con il risultato che si crea una società a "squadre di calcio"! Si perde la biodiversità dell'informazione ed ecco che escono fuori cose stranissime e complotti di vario genere.

Il compromesso di cui parliamo, quello che si può esibire, raccontare e spiegare, quello che pratichiamo quotidianamente nella nostra attività contrattuale, è figlio della convinzione che nelle richieste della controparte c'è sempre un fondamento sostanziale e corretto, qualcosa da "perfezionare" ed includere.

In questa **prospettiva etica** del compromesso vi è la percezione **del valore della tolleranza ma anche il senso del limite; il confronto della pluralità dei punti di vista ma anche l'accettazione della sintesi mediata dalle istituzioni collettive, democraticamente e costituzionalmente riconosciute!**

Poi, ci sono ambiti di confronto, **questioni e fatti della scienza economica, sociale, tecnologica, del sapere umano**: ambiti in cui 1 non vale 1.

Ambiti in cui non esistono opinioni a confronto, ma studi e ricerche; ci sono campi in cui la conoscenza - e chi si nutre della conoscenza - ci può guidare, una guida a cui evidentemente dobbiamo saperci affidare per migliorare la nostra capacità di comprensione di questioni decisamente complesse. **Il sapere tecnico è uno spazio che va rispettato e approfondito.**

Una volta quando non si conosceva qualcosa si andava a leggere sulla enciclopedia, in tempi in cui non tutti scrivevano sull'enciclopedia; oggi tutti vanno su internet, si approfondisce solo su internet, ma allo stesso tempo chiunque può scrivere su internet e su qualsiasi argomento, tutto è semplice, nulla è complesso. **Molto spesso si prendono in grande considerazione notizie-fake, "leggende metropolitane", "luoghi comuni", tutte narrazioni costruite ad arte** da fonti divulgative pervasive che una volta smascherate evidenziano l'assenza di qualsiasi ragione e autorevolezza, avendo però nel frattempo innescato una preoccupante risonanza del fai da te in quasi tutti i campi, con una maggiore propensione nelle scienze sociali e politiche, fino a comprendere l'economia e la medicina<sup>3</sup>.

Un mondo che si alimenta solo online è più atomizzato e rischia di portare a un indurimento dei silos sociali e politici.

In questa piazza virtuale dai confini indefiniti, a noi corpi intermedi e forze sane di questo paese è richiesto un impegno straordinario, presidiando sempre meglio i nostri spazi naturali di confronto: dalle assemblee collettive al continuo incontro/confronto con le persone, nei luoghi di lavoro, sul territorio, nei recapiti e nelle nostre sedi. Questo fa parte della nostra forza, nella consapevolezza

---

<sup>3</sup> suggestivo il video di CATTELAN e BURIONI: Laurea su FaceBook

[https://www.youtube.com/watch?v=6clalSZAK\\_8&ab\\_channel=FaustoDeandrea](https://www.youtube.com/watch?v=6clalSZAK_8&ab_channel=FaustoDeandrea).

delle difficoltà e delle sfide a cui andiamo incontro quando argomentiamo i contenuti delle nostre azioni e delle nostre posizioni.

## **GLI INSEGNAMENTI DELLA PANDEMIA E I RISCHI DELLA DE-GLOBALIZZAZIONE**

Ha scritto Erodoto<sup>4</sup>: “*Ta pathemata mathemata*”, le sofferenze insegnano.

Tra gli insegnamenti positivi di questa terribile stagione c'è stato un più profondo riconoscimento dell'importanza della natura, del ruolo dei lavoratori essenziali, dei contributi della scienza e degli esperti, del sostegno di familiari, amici e colleghi. Abbiamo assistito a uno sfogo di solidarietà, molti hanno sacrificato la propria salute per gli altri.

Nella sua drammaticità la pandemia ci ha consegnato un'opportunità irripetibile per riportare le nostre vite e le nostre società su un percorso di sviluppo economico, sociale e ambientale sostenibile.

La pandemia ha reso evidenti le mutue dipendenze globali e il rischio sistemico di una globalizzazione non governata (cd. difetto della farfalla)<sup>5</sup>.

**Infatti, questa la globalizzazione, è stata la fonte della diffusione globale della crisi finanziaria del 2008, è evidente nell'escalation del cambiamento climatico e della disuguaglianza sociale e ora ci ha travolto con la pandemia di COVID-19.**

La globalizzazione e il suo modello di sviluppo, guidato dal *laissez faire*<sup>6</sup>, hanno dimostrato che mentre i flussi attraverso i confini nazionali – commercio, persone, finanza, medicinali e, soprattutto, idee – sono una cosa molto buona, gli stessi possono anche portare a crescenti rischi e disuguaglianze se non adeguatamente coordinati.

La lezione della pandemia non è affatto quella del ritorno agli **Stati nazionali tuttofare**: al contrario la frontiera è oggi la capacità sempre maggiore delle Istituzioni di avviare modelli di **cooperazione internazionale** sorretti dal principio di reciprocità, e dentro i propri confini, **processi partecipativi** sorretti dal principio di **sussidiarietà**.

---

<sup>4</sup> Nato presumibilmente nel 484 a.c., è uno storico greco considerato da Cicerone come il «padre della storia».

<sup>5</sup> *The Butterfly Defect* (libro scritto da Ian Goldin e Mike Mariathan): affronta il crescente divario tra i nuovi rischi sistemici generati dalla globalizzazione e la loro gestione efficace. Mostra come le dinamiche della globalizzazione turbolenta abbiano il potenziale e il potere di destabilizzare le nostre società. Attingendo alle ultime intuizioni da un'ampia varietà di discipline, Ian Goldin e Mike Mariathan forniscono una guida pratica su come governi, aziende e individui possono gestire meglio la globalizzazione e il rischio. Goldin e Mariathan dimostrano che i problemi di rischio sistemico sono ormai endemici ovunque: nelle catene di approvvigionamento, nelle pandemie, nelle infrastrutture, nell'ecologia e nei cambiamenti climatici, nell'economia e nella politica. Se non affrontiamo queste preoccupazioni, porteranno a un maggiore protezionismo, xenofobia, nazionalismo e, inevitabilmente, de-globalizzazione, crescente disuguaglianza, conflitto e crescita più lenta. “*The Butterfly Defect*” mostra che mitigare l'incertezza e il rischio in un mondo interconnesso è un compito essenziale per il nostro futuro.

<sup>6</sup> In estrema sintesi: ognuno massimizzando il proprio interesse produce anche risultati socialmente utili e uno Stato minimo cerca di intervenire il meno possibile per non alterare l'equilibrio spontaneo creato dalla mano invisibile del mercato.

**La de-globalizzazione economica** condannerebbe alla perdurante povertà i miliardi di persone nel mondo che devono ancora beneficiare dei posti di lavoro, delle idee e delle opportunità che la globalizzazione offre. Significherebbe che i cittadini dei paesi poveri non avrebbero accesso ai vaccini



internazionali, all'energia pulita, agli investimenti, alle esportazioni, al turismo e alle idee che sono urgentemente necessarie per ricostruire i paesi e creare un futuro di prosperità condivisa. Diversamente, **non saranno filo spinato o muri a fermare la naturale ricerca umana della vita.** Non possiamo fermare una pandemia globale senza politiche globali, né possiamo fermare il cambiamento climatico: ciò di cui abbiamo

bisogno è una migliore gestione dei flussi globali, che devono essere più regolamentati e coordinati, in modo che i vantaggi della connettività possano essere condivisi e i rischi eliminati. È nell'interesse di ogni paese cooperare per contenere le minacce globali; è nel nostro interesse personale contribuire alla creazione di società inclusive, più coese e stabili.

## **IL COMPLESSO SCENARIO INTERNAZIONALE**

### **QUALE RUOLO PER L'UNIONE EUROPEA.**

Dall'accordo di Parigi<sup>7</sup> sui cambiamenti climatici del 2015 alla Cop26<sup>8</sup> di Glasgow, la geopolitica mondiale ha visto una decisa virata della politica americana passando *dall'american first di Trump al rinnovato multilateralismo di Biden*, che però deve fare i conti con una proiezione internazionale non più unipolare<sup>9</sup> e la conseguente competizione, in particolare, con la Cina, senza dimenticare le tensioni con la Russia.

<sup>7</sup> La COP21 si tenne a Parigi nel 2015. Per la prima volta successe qualcosa di epocale: tutti i Paesi accettarono di collaborare per limitare l'aumento della temperatura globale a 1,5 gradi. Inoltre i Paesi s'impegnarono ad adattarsi agli impatti dei cambiamenti climatici e a mobilitare i fondi necessari per raggiungere questi obiettivi. Ecco che nasceva l'Accordo di Parigi. Nel quadro dell'Accordo di Parigi ciascun Paese si è impegnato a creare un piano nazionale indicante la misura della riduzione delle proprie emissioni, detto *Nationally Determined Contribution (NDC)* o "contributo determinato a livello nazionale". I Paesi concordarono che ogni cinque anni avrebbero presentato un piano aggiornato che avrebbe espresso la loro massima ambizione possibile in quel momento.

<sup>8</sup> L'acronimo COP si riferisce alla **Conference of the Parties**, ovvero "Conferenza delle Parti". Queste conferenze sono state istituite dalla Convenzione quadro delle **Nazioni Unite** sui cambiamenti climatici (UNFCCC) al Vertice della Terra tenutosi a Rio de Janeiro nel 1992. In questo importante vertice sullo sviluppo sostenibile, sono stati identificati tre processi biofisici come ad alto rischio: desertificazione, perdita di biodiversità e cambiamento climatico. Anche se tutte e tre le convenzioni esistono da allora, la più conosciuta è quella relativa al cambiamento climatico.

<sup>9</sup> Con la fine della Guerra Fredda, gli Stati Uniti hanno assunto il ruolo di leader globale, dando inizio a quello che è stato battezzato come il "**momento unipolare**". La sovrabbondanza di potere politico, economico, militare e culturale ha fatto sì che gli Stati Uniti fossero in grado di **influenzare profondamente il sistema internazionale sfruttandolo in modo multilaterale** senza che comunque questo costituisse un limite per gli Stati Uniti stessi. Il multilateralismo è stato **lo strumento utilizzato dagli Stati Uniti per proiettare potere e influenza nel mondo** e promuovere valori e comportamenti in linea con l'ideologia liberale occidentale basata su **democrazia e neoliberalismo**. Con l'inizio del nuovo millennio, questo sistema unipolare è entrato in una **fase di progressiva crisi**. Tre eventi in particolare hanno segnato questo processo: gli attacchi terroristici **dell'11 settembre 2001** al World Trade Center e la conseguente "War on terror", **la crisi economico-finanziaria del 2008**, l'elezione a Presidente degli Stati Uniti di **Donald Trump**. Vent'anni dopo l'inizio di



**Nell'emergente politica internazionale multilaterale e multipolare**, ovvero dove il potere è diviso fra più di due attori, **la situazione è paradossale**. La presenza di più leader rende infatti più complessa la creazione, il mantenimento e il funzionamento di un sistema multilaterale, mentre allo stesso tempo la cooperazione tra i poli è fondamentale per affrontare le sfide globali.

In questo scenario **l'Unione europea** deve cercare di trovare una posizione più forte: in questo senso, un buon punto di partenza è stato rappresentato dal piano di ripresa *Next Generation EU*, l'approvazione del bilancio 2021-2027, la cooperazione per la distribuzione di materiale sanitario e l'iniziativa di ripartizione equa dei vaccini tra gli Stati membri. Ma ciò non basta, perché nel prossimo futuro l'Ue deve mirare ad una successiva **proiezione di forza**, acquisendo una propria autonomia politica e strategica. Tre sono i passaggi indispensabili a questo scopo: la **creazione di una politica estera e di difesa comune**, il completamento dell'**unione fiscale** e **l'abolizione dell'unanimità**.

Rappresentare la terza potenza globale accanto alla Cina e agli Usa per l'Ue significherebbe avere voce in capitolo nella **ridefinizione dei concetti di multilateralismo, globalizzazione e cooperazione internazionale**, tappe fondamentali per affrontare sfide globali quali il clima, il modello di sviluppo e l'emergenza umanitaria legata alle migrazioni, in un percorso concreto e sostenibile.

---

questo processo, gli Stati Uniti hanno sperimentato un **calo della influenza esercitata a livello mondiale e specialmente sugli alleati** in contemporanea a un rafforzamento dei principali 'avversari' degli Stati Uniti, ovvero Russia e Cina. Nonostante questo, gli Stati Uniti tuttora mantengono il primato a livello mondiale, ma questa posizione è **sempre più insidiata e instabile**.

## PROBLEMI CONTINGENTI, CONNESSI E FUTURI

### I RISULTATI DI COP26 E IL DILEMMA DELLA SOSTENIBILITÀ

Parlare di sostenibilità è diventato un *“trend topic”*<sup>10</sup>, se ne parla tanto, anche con alcuni squilibri, privilegiando l’accezione e la valenza ambientale e meno quella economica e sociale. Ma questi tre pilastri, per affrontare le sfide globali come il cambiamento climatico, non possono essere affrontati separatamente. E così, partendo da questo assunto, la valutazione in merito alla Cop26 dipende dalla prospettiva con cui la si giudica<sup>11</sup>. Per chi vede il bicchiere mezzo vuoto, si è fatto troppo poco, dando soltanto enfasi ad annunci più che a decisioni concrete.

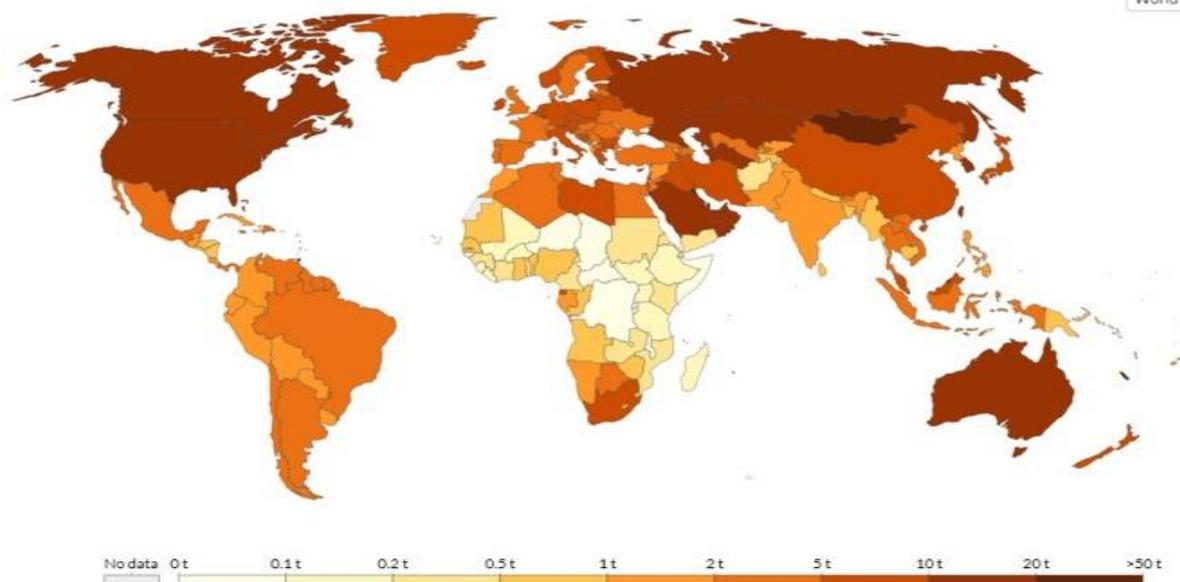
Valutazioni eccessivamente semplicistiche sottovalutano gli interessi in contrapposizione sul piano geopolitico: da un lato si trovano attori come **l’Unione Europea e gli Stati Uniti** – economie mature

#### Per capita CO<sub>2</sub> emissions, 2020

Carbon dioxide (CO<sub>2</sub>) emissions from the burning of fossil fuels for energy and cement production. Land use change is not included.

Our World  
in Data

World



Source: Our World in Data based on the Global Carbon Project

Note: CO<sub>2</sub> emissions are measured on a production basis, meaning they do not adjust for emissions embedded in traded goods.

OurWorldinData.org/co2-and-other-greenhouse-gas-emissions/ • CC BY

– che ribadiscono sempre più l’importanza del rispetto **dell’ambiente**, mentre dall’altro abitano lo spazio internazionale potenze come **Cina, India e altri paesi in via di sviluppo** che puntano prima di tutto alla **crescita economica**.

Con un’immagine suggestiva, quella del quadro **“La persistenza della memoria”** di *Salvador Dalí*, possiamo notare come la scena sia dominata da orologi deformati, chiamati appunto **“orologi molli”**,

<sup>10</sup> “argomento di tendenza”

<sup>11</sup> Quello che è stato portato a casa di più significativo sono tre cose: la riaffermazione dell’obiettivo di contenere il riscaldamento a +1,5°C<sup>11</sup> la fissazione di un impegno di riduzione delle emissioni del 45% entro il 2030; la proposizione di piani volontari di riduzione delle emissioni (le Ndc) più ambiziosi da sottoporre a verifica entro un anno, alla prossima Cop27 di Sharm El-Sheikh in Egitto. I sostenitori del bicchiere mezzo pieno citano poi l’accordo sulla riduzione delle emissioni di metano, un gas serra dall’altissimo potere riscaldante; l’inserimento nel “Patto sul clima di Glasgow”, per la prima volta, del riferimento alle fonti fossili di energia e al carbone, parole finora bandite dai comunicati finali; l’accordo per fermare la deforestazione; la rinnovata promessa sui 100 miliardi annui del Fondo per il clima per gli indennizzi ai paesi più vulnerabili, il cosiddetto ristoro del *“loss and damage”*. (perdite e danni).

poiché pur segnando ancora il tempo hanno perso la loro solidità, a significare che **ognuno di noi ha una propria percezione temporale.**

Allo stesso modo, nell'affrontare il tema della sostenibilità del pianeta, non possiamo non tener conto che ogni paese, nel suo sviluppo, segna tempi diversi.

**Provo a spiegarla con la seguente narrazione...**

La nostra specie, *cd. uomo sapiens*, esiste da 130.000 anni e per 129.800 anni circa ha coesistito in armonia con l'ecosistema del pianeta.

Come misura della sua bassa interazione, la CO<sub>2</sub> presente nell'atmosfera fino a metà del 1800 era al di sotto di 280 parti per milione di particelle. Ai tempi la popolazione mondiale si stima fosse di 1 miliardo di persone.

A metà del 1800, in corrispondenza con l'invenzione della prima macchina a combustione interna prese avvio la prima rivoluzione industriale, caratterizzata dall'utilizzo di combustibili fossili (carbone e petrolio) per il funzionamento delle macchine a motore.

Da quel momento in poi – in Europa e via via parte della Russia, buona parte delle Americhe e Australia – si comincia a bruciare combustibili per generare lavoro, e questo ci ha permesso di potenziare le nostre performance, di viaggiare più velocemente, di volare, di sollevare pesi impossibili fino ad allora; con la nascita dell'industria manifatturiera si producono cose ad un ritmo che nessun essere umano avrebbe mai potuto garantire.

Se rapportassimo gli ultimi 130.000 anni *dell'uomo sapiens* ad un solo giorno, gli ultimi 200 anni - dalla rivoluzione industriale ad oggi - equivarrebbero a circa mezzo minuto.

Immaginiamo dunque una giornata assolutamente piatta e poi all'improvviso gli ultimi 30 secondi che cambiano tutto: potenziamo le nostre performance con il risultato di immettere come scarto delle nostre lavorazioni e delle nostre attività ulteriore anidride carbonica nell'atmosfera, fino ad arrivare nell'ultimo secolo a oltre 400 parti per milione di particelle, innescando quel fenomeno chiamato **effetto serra**, che ha provocato con l'inevitabile innalzamento della temperatura terrestre le conseguenze che tutti sappiamo: scioglimento dei ghiacciai, acidificazione e aumento del livello dei mari, siccità, eventi climatici estremi, etc.

Potremmo quindi dire che è colpa della nostra evoluzione tecnologica?

Il nostro sviluppo ci ha concesso di costruire case più sicure e confortevoli, di offrire mezzi di trasporto più veloci, di aumentare la produttività agricola e zootecnica che ha sfamato meglio e di più una popolazione in crescita; vi è stato poi uno sviluppo poderoso delle scienze umane che lo si può riassumere in un solo dato, ovvero l'innalzamento dell'aspettativa di vita dai 47 anni del 1750 agli oltre 80 anni attuali.

Alla luce di queste brevi riflessioni, chi si sente di condannare quello sviluppo di cui ha goduto buona parte dei paesi del G20, e a cui aspira il resto dei paesi in via di sviluppo? Direi nessuno.

Ma alla luce della situazione ambientale chi si sente di condannare le sue conseguenze? Direi tutti.

### **Ecco il grande dilemma della sostenibilità!**

Tornando alla Cop26, bisogna ricordare che parliamo di una conferenza sul clima che ha coinvolto 197 Stati in cui il reddito pro capite passa dalle poche decine o centinaia di dollari all'anno di tanti Paesi ai 150.000 \$ di altri, ciò determinando un ampio spettro di differenti priorità.

Un panorama geopolitico complicatissimo, con l'emersione di una frattura a livello planetario: si è

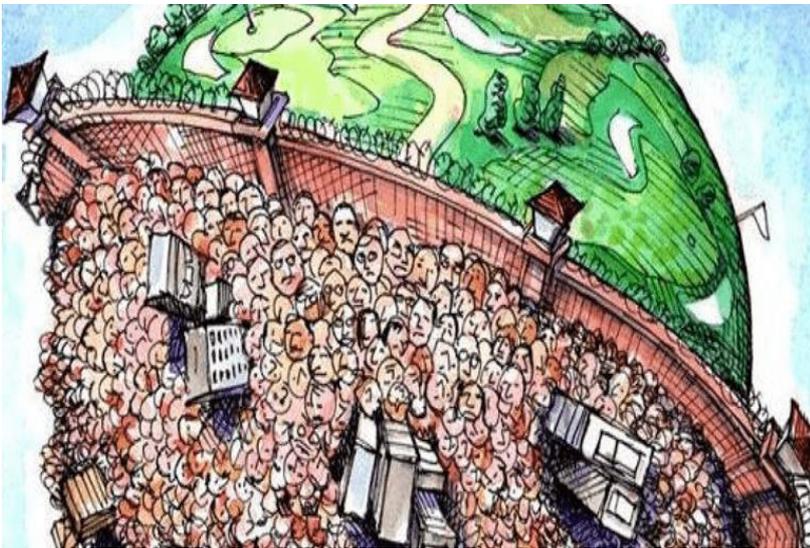
Emissioni di CO <sub>2</sub> - ANNO 2020			Emissioni di CO <sub>2</sub> - ANNO 2020		
Rank	Stato	Mln di tonnellate	Rank	Stato	pro-capite
	<b>World</b>	<b>34'807</b>		<b>World</b>	<b>4.47</b>
1	China	10'668	11	Australia	15.37
2	United States	4'713	14	United States	14.24
3	India	2'442	24	Russia	10.81
4	Russia	1'577	36	Japan	8.15
5	Japan	1'031	43	South Africa	7.62
12	Brazil	467	45	China	7.41
13	South Africa	452	75	Italy	5.02
15	Australia	392	81	United Kingdom	4.85
17	United Kingdom	330	134	Brazil	2.20
18	Italy	304	144	India	1.77

creato una sorta di G77, un gruppo di paesi in via di sviluppo pronti a non sottoscrivere alcun accordo ma anche ad operare una concreta scissione delle Cop, qualora si fosse dato troppo spazio alle richieste radicali delle manifestazioni ambientaliste e della sana utopia che le animano.

La Cina e l'India, a capo di questa corrente di 77 paesi, dal canto loro hanno provocatoriamente detto ai paesi avanzati - Usa e Paesi EU in primis - *"voi avete occupato tutto lo spazio dell'anidride carbonica nei decenni passati; adesso abbiate pazienza, se volete risolvere i problemi del cambiamento climatico, frenate il vostro sviluppo, cambiate voi il vostro tenore di vita"*. Ovviamente nella nostra parte di mondo nessuno è disponibile a rinunciare al telefonino, allo streaming, al condizionatore, ai diversi elettrodomestici, alle due automobili per famiglia, che numeri alla mano sarebbe anche una possibile soluzione ma poco praticabile nella realtà dei fatti.

I proclami e gli annunci sono eleganti, poi finita la ricreazione c'è la realtà, alla quale si aggiunge un altro problema: la nostra strategia per la lotta al cambiamento climatico è disegnata sui paesi del G20, il problema è che le Cop, riunendo 197 paesi del mondo, rappresentano oltre ai 4,8 miliardi di popolazione del G20 altri 3, che diventeranno 4 miliardi di persone al 2050, di cui:

- 1 miliardo non ha accesso all'elettricità;
- 1 miliardo non ha accesso ad acqua pulita a meno di 30 minuti di cammino col secchio sulle spalle;
- e più di 2 miliardi non ha accesso a combustibili puliti per cucinare, con la conseguenza che il problema dell'inquinamento è per loro quello dentro le mura domestiche e non quello fuori



casa;

La domanda - diceva qualcuno - sorge spontanea: come facciamo a parlare a queste popolazioni della transizione ecologica ponendo i nostri problemi di elettrificare le automobili per evitare di fare CO2 nelle megalopoli, quando questi non hanno l'elettricità a casa?

**Pertanto, non si può parlare di lotta al cambiamento climatico separatamente dalla lotta alla disuguaglianza globale.**

Plasticamente si ripropone lo stesso problema dell'efficacia della lotta alla pandemia, per fermare le varianti del virus e la loro diffusione serve un **“piano Marshall vaccinale per i paesi in via di sviluppo”**, solamente così si può arginare la pandemia anche per i ricchi Paesi del G20.

Tornando al tema della sostenibilità, se volessimo consentire a questi 3 miliardi di persone di crescere, sarebbe necessario un 25/30% in più di fabbisogno energetico che nei prossimi decenni dovrebbe essere messo a disposizione di queste popolazioni.

**La strada verso l'elettrificazione non si discute, l'abbandono al più presto dell'utilizzo dei combustibili fossili non si discute**, ma dobbiamo pensare anche al post 2050 con una popolazione terrestre che andrà oltre i 9 miliardi e che auspicabilmente, avendo ridotto le differenze, dovrà vedere più gente accedere al nostro benessere, potendo quindi consumare in primis più energia.

## **Soluzioni possibili...**

1. Sicuramente abbiamo bisogno di tecnologie e azioni in grado di catturare Co2 e contenere gas serra da non immettere in atmosfera. Un valido esempio - sostenuto anche da regione Lombardia con le misure del PSR - sono gli investimenti in tecnologie per una gestione sempre più efficiente dei reflui, per un'evoluzione delle aziende zootecniche in agro-raffinerie in chiave di economia circolare. Ciò metterebbe finalmente a sistema la produzione di energia green (biogas e biometano) con l'ulteriore utilizzo del digestato utile per la fertilizzazione agronomica, contrastando il tema delle emissioni inquinanti. Infatti a parità di emissione il metano ha un effetto serra 28 volte superiore alla Co2, il suo recupero in energia green rappresenta una concreta alternativa a chi "fiabescamente" pensa di poter fare a meno degli allevamenti intensivi per combattere l'effetto serra.
2. Serve, poi, sviluppare sia fonti energetiche a zero emissioni e sia fonti rinnovabili ad alta efficienza; e visto che non possiamo indiscriminatamente piantare pannelli solari al posto delle nostre colture agricole – altrimenti genereremmo un altro paradosso -, dobbiamo interrogarci sullo sviluppo della ricerca in merito **all'energia nucleare a fusione a contenimento magnetico**, il cd. nucleare di quarta generazione, la stessa energia prodotta dal Sole. La questione è estremamente seria, e merita altri momenti di approfondimento.

Concludendo questo paragrafo, ciò che mi premeva rappresentare è la complessità delle questioni intorno alla sostenibilità - non solo ambientale - e il peso delle scelte che non possono essere rimandate.

**Ripeto: Il tema della transizione ecologica e il contrasto al cambiamento climatico non si risolvono se non affrontando contestualmente il contrasto alle disuguaglianze economiche e sociali del pianeta.**

**Box di approfondimento - Il progresso cura il progresso**, e non c'è altro modo di far percorrere le lancette del tempo nella direzione opposta. Chi parla di decrescita felice oppure si abbandona a pensieri nostalgici "come era meglio un tempo, quando non c'era questo o quello. Come era migliore il mondo nel tempo passato"! Si tratta di una nenia spesso ripetuta in moltissimi contesti, che non considera seriamente i pro e i contro, che non entra mai nel merito delle questioni.

**Un breve esempio.** A fine Ottocento New York, già molto popolosa, era la città con un florido commercio e traffico di beni, di conseguenza vi erano un grande numero di cavalli e di carrozze per il trasporto urbano delle merci e delle persone. Nel 1880 a New York si contavano non meno di 150.000 cavalli. Una rivoluzione nel mondo del trasporto, una grande comodità per l'utenza, ma non senza problemi.

Per nutrire l'enorme "sistema propulsivo" si richiedevano grandi distese di terreno da adibire alla coltivazione di foraggio e avena, il tutto senza che ciò incidesse sull'approvvigionamento di cibo ad uso umano. Una necessità, questa, che spinse a disboscare vaste aree di territorio al fine di trovare terreni su cui coltivare il "carburante" per questi nuovi mezzi di locomozione. Alimentare 150.000 cavalli significava anche produrre enormi quantità di escrementi. Tenendo conto che un cavallo da traino produce giornalmente tra i 5 e i 10-12 kg di escrementi solidi più alcuni litri di urina, un semplice calcolo può dare le dimensioni del problema dell'epoca: migliaia di kilogrammi ed ettolitri di rifiuti da trattare e smaltire. Le soluzioni al problema erano varie e differenti da città a città.

Disseminate per tutta l'area urbana vi erano apposite zone dove accumulare temporaneamente il letame. Tuttavia, come è facile immaginare, queste aree predisposte raccoglievano volumi considerevoli di sterco, producendo un odore tutt'altro che gradevole e creando malcontento fra la popolazione che risiedeva nelle vicinanze.

Non essendo perfetta la pulizia delle strade, nel tempo si depositava su di esse uno strato più o meno consistente di escrementi, una situazione resa ancora più complicata dall'urina, difficile da raccogliere o gestire, che contribuiva a rendere maleodoranti tanti quartieri della città.

Una vera e propria emergenza sanitaria, che nella sola città di York portava alla morte non meno di 20.000 persone all'anno; nonostante le campagne di disinfestazione dalle mosche, le malattie che trasmettevano, tifo in primis, continuavano a falciare la popolazione.

Da lì a pochi anni Henry Ford tira fuori la prima automobile – 1907 -, la commercializza e dopo poco tempo scompare lo sterco dalle strade. Quindi possiamo affermare che l'automobile, con il motore a scoppio, ha risolto un problema ecologico-sanitario! A distanza di 100 anni, l'automobile è sul banco degli imputati come uno dei grandi responsabili del cambiamento climatico globale. Nei paesi avanzati, infatti, il trasporto genera circa il 25% della CO2 responsabile dell'effetto serra.

**Qual è la morale di questo racconto?** La tecnologia e il progresso trovano una soluzione a un problema generato dall'essere umano e, sovente, quella soluzione può generare altri problemi, ma questo è parte del progresso. A noi decidere come usarla, se abusarne o sfruttarla in modo consapevolmente ponderato.

Gli attuali modelli di sviluppo hanno ormai interiorizzato questo aspetto del progresso. Infatti, nella ricerca e sviluppo di nuove tecnologie si tiene conto anche del cd. **Risk assessment**, l'analisi, o meglio, la valutazione dei possibili rischi.

Pertanto, la soluzione non è fermare lo sviluppo, perché se fermassimo il progresso noi fermeremmo, ad esempio, anche la transizione ecologica.

## **LA FILIERA AGROALIMENTARE ITALIANA**

La filiera agroalimentare italiana, con 538 miliardi di euro di fatturato e quasi 740mila imprese agricole e 70mila imprese della trasformazione alimentare e delle bevande, è la prima ricchezza del paese, confermandosi uno dei settori chiave dell'economia italiana. Considerata nella sua interezza<sup>12</sup>, occupa un totale di oltre 3,6 milioni di persone, pari al 20% della forza lavoro totale.

Nel 2020 il comparto agroalimentare ha registrato, per la prima volta dal 2016, una diminuzione del valore aggiunto pari a -1,2% a prezzi correnti e -4% in volume. Gli effetti dell'emergenza sanitaria hanno colpito fortemente le attività secondarie di supporto (agriturismo e commercializzazione), con un -20,3%, il settore florovivaistico con un -8,4% e i servizi all'agricoltura con un -4,1%.

Allo stesso modo, la chiusura della ristorazione e del "fuori-casa" (che in Italia incideva fino al 2019, per circa un terzo sul valore dei consumi alimentari), il crollo degli arrivi di turisti dall'estero (sempre nel 2019 la spesa presso i ristoranti italiani dei turisti stranieri era stata di 10 miliardi di euro) ha indubbiamente pesato sul fatturato dell'industria alimentare, a partire dai dati relativi al crollo delle

---

<sup>12</sup> Dalle attività di agricoltura e allevamento alle industrie alimentari e delle bevande, coinvolgendo anche tutto il comparto dell'intermediazione e di altri servizi legati al settore secondario dell'economia come quello della distribuzione, del commercio e della ristorazione.

vendite nel canale **HoReCa**<sup>13</sup> che risultano impressionanti: -37%, con conseguenti ricadute negative sui produttori-fornitori.<sup>14</sup>

Tuttavia, a prescindere dalle performance negativa del 2020, il settore agroalimentare italiano si conferma tra i più importanti in Italia e molto apprezzato all'estero.

I segreti del suo successo vanno ricercati in vari elementi:

- nell'oggettiva buona qualità dei prodotti;
- nella trasparenza in etichetta e dei processi produttivi;
- nella solida collaborazione tra industria e produzione agricola;
- nella narrazione sui mercati mondiali delle eccellenze alimentari, che ne esaltano l'ottima reputazione in termini di qualità, sicurezza, tradizione e sostenibilità.

La pandemia da Covid-19 ha confermato ancora una volta il valore e la resilienza di questo mondo, con dati che dimostrano la rilevante capacità della filiera di rivelarsi immune, o quasi, anche dalla terribile crisi economica, sanitaria e sociale che stiamo ancora vivendo.

Anche prima dell'arrivo del Covid il settore agroalimentare ha dato una prova di forza non indifferente, generando un **aumento nel valore aggiunto del 19%** nel pieno della Grande Recessione (2009-2019), contro una media del 7% per l'intero manifatturiero italiano. Prendendo in considerazione i soli comparti centrali del settore, ovvero quello agricolo e l'industria di trasformazione, al netto del periodo pandemico, l'Italia ha generato quasi 63 miliardi di euro in valore aggiunto reale, pari a oltre il 4% del totale nazionale. Questi dati rendono l'Italia una delle principali potenze agricole dell'Unione europea, con numeri in linea con quelli della Germania, della Francia e della Spagna, nonostante una **struttura imprenditoriale tra le più frammentate**, caratterizzata da aziende con meno di 10 addetti, che rappresentano ben l'86% del totale, mentre quelle con oltre 250 addetti sono appena lo 0,2% di un aggregato che conta più di 55.000 imprese. Un ruolo fondamentale è svolto anche dalle **esportazioni dei nostri prodotti**<sup>15</sup>, in crescita dell'89% tra il 2009 e il 2019 (la seconda miglior performance dopo il farmaceutico), che, pure nell'*annus horribilis* della pandemia ha registrato un risultato più che dignitoso: **+2,3% di crescita rispetto al**

---

<sup>13</sup> Con **HoReCa** si intende definire uno specifico settore commerciale, quello dell "*Hotellerie-Restaurant-Café*". Esso si riferisce alle aziende: Alberghiere; di ristorazione; di Catering, Ristoranti e bar, con questa accezione, includiamo pertanto tutte le attività connesse ai consumi fuori casa.

<sup>14</sup> Si pensi infatti al vino, una delle eccellenze del **Made in Italy**, che nel 2020 ha visto calare l'export a valori del -2,4% (nei cinque anni precedenti, l'export cresceva a un tasso medio annuo composto del 4,7%) o ai prodotti lattiero-caseari (-2,9% contro un tasso di crescita annuo composto del 8,3% tra il 2014-2019).

<sup>15</sup> Circa un quinto della produzione è destinato ai mercati esteri, sebbene si evidenzia come il *made in Italy* agroalimentare sia ancora poco intercontinentale. Difatti, quasi il 90% dei prodotti agricoli e oltre il 70% di quelli alimentari esportati sono destinati ai soli mercati europei. Tra i prodotti più esportati il primato spetta al **comparto viticolo**, pari a quasi il 20% del totale (ma ancora inferiore al dato francese), seguito dai **prodotti della filiera zootecnica** (intesa sia come animali vivi che come prodotti caseari) che rappresentano il 16%. Al terzo posto, con oltre il **13%**, **troviamo il comparto cerealicolo**, in cui dominano pasta e derivati e subito dopo il settore della **frutta fresca**.

**2019**, contro una media UE-27 dello 0,3% e un calo subito dall'industria alimentare francese e tedesca rispettivamente del -4% e -1,7%.

Un'altra eccellenza italiana, anch'essa legata alle esportazioni, è costituita dai **prodotti alimentari**

La creazione di valore lungo la filiera agroalimentare estesa in Italia



L'utile di filiera è ripartito diversamente tra i comparti: la Ristorazione e la Distribuzione catturano le quote più contenute di utile (**7,8%** e **11,8%**)

La ripartizione dell'utile tra i cinque attori della filiera agroalimentare estesa



Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati Istat e AIDA – Bureau van Dijk, 2019

**riconosciuti come di alta qualità:**

il nostro Paese detiene il maggior numero di prodotti agroalimentari a denominazione di origine e a indicazione geografica protetta riconosciuti dall'Unione europea (DOP, IGP e STG)<sup>16</sup>, tant'è che con 311 prodotti alimentari registrati e 526 vini l'Italia detiene oltre un quinto dei prodotti riconosciuti in

Europa.

A minare il successo del settore agroalimentare vi sono alcune criticità.

Nell'immediato, **l'impennata preoccupante dei prezzi mondiali delle materie prime alimentari con un + 32,8%** rispetto al 2020, a cui si aggiunge l'aumento dell'energia e dei trasporti che avranno un impatto diretto sui costi di produzione di tutte le filiere. Se poi pensiamo alla spada di Damocle delle *plastic e sugar tax* che rischiano di innalzare ancora di più i costi di produzione e dunque i prezzi finali per i consumatori, possiamo concludere che non si preannunciano tempi rosei.

L'altro aspetto fondamentale è quello **degli accordi di filiera**, poiché va assolutamente riequilibrato il valore lungo tutta la catena produttiva, dai lavoratori ai consumatori finali. In questa partita il

<sup>16</sup> **DOP**, acronimo di Denominazione d'Origine Protetta (*Protected Designation of Origin*, PDO). In questo caso le qualità e le caratteristiche degli alimenti sono dovute esclusivamente alla circoscritta e ben delimitata zona di produzione. Es.: Aceto Balsamico di Modena, Parmigiano Reggiano; **IGP**, acronimo di Indicazione Geografica Protetta (*Protected Geographical Indication*, PGI). In questo caso l'alimento ha almeno una caratteristica legata ad un territorio delimitato, ma alcune fasi della produzione possono avvenire presso altre zone; si rispettano comunque determinati disciplinari di produzione. Es.: mortadella di Bologna o abbacchio Romano; **STG**, acronimo di Specialità Tradizionale Garantita (*Traditional Specialities Guaranteed*, TSG). In questo caso l'alimento non ha alcuna relazione con una zona di produzione specifica, ma possiede caratteristiche che lo distinguono nettamente dai prodotti analoghi. Es.: amatriciana, mozzarella, pizza napoletana. Per quanto riguarda i vini e le altre bevande alcoliche, si possono distinguere in Italia, in ordine discendente di qualità, i prodotti **DOCG** (di Denominazione di Origine Controllata e Garantita), **DOC** (di Denominazione di Origine Controllata) e **IGT** (di Indicazione Geografica Tipica). I DOCG e i DOC rientrano nell'etichettatura europea PDO, gli IGT rientrano nell'etichettatura europea PGI.

sindacato può sicuramente fare la sua parte: **con la nuova piattaforma contrattuale del CCNL degli Operai Agricoli** si propongono ad esempio misure importanti per aggiornare il reddito agli indici economici attuali e implementare gli strumenti di welfare, di sicurezza, di efficienza del mercato del lavoro, partendo dall'assunto che non potrà mai esserci un prezzo giusto per il nostro cibo senza la qualità del lavoro, rispettando la dignità di chi lo produce. La politica, invece, può fare la propria parte con tanti altri strumenti, come l'approvazione definitiva della norma contro le aste al doppio ribasso, maggiori controlli e ispezioni contro lavoro nero e concorrenza sleale.

Infine va contrastato il cd. **Italian sounding**, sono moltissime infatti le aziende straniere che, utilizzando denominazioni e immagini che evocano il bel paese, vendono alimenti sui mercati internazionali spacciandoli per italiani, con un fenomeno che sottrarrebbe all'export italiano ben 60 miliardi di euro annui. Per fronteggiare tale problema è importante proseguire l'attività di contrasto istituzionale, potenziare il sistema di controlli e continuare ad investire sul marchio Made in Italy in ambito globale.

### **L'EREDITÀ DEL COVID E LE ALTRE SFIDE PER L'AGROALIMENTARE**

Il perdurare della pandemia e dei contagi a livello mondiale sta portando a importanti cambiamenti – inizialmente congiunturali, oggi divenuti strutturali - interessando i canali e le modalità di distribuzione dei prodotti agroalimentari, l'approccio e le occasioni di consumo degli stessi, l'organizzazione produttiva e commerciale delle imprese.

Lo **sviluppo dell'e-commerce e la diffusione della digitalizzazione** ne rappresentano l'emblema.

Come rilevato da dati Nielsen, nel 2020 le vendite online in Italia di prodotti **grocery** (cd. prodotti di largo consumo, al cui interno l'agro-alimentare rappresenta la componente maggioritaria) sono **aumentate del 134%** rispetto all'anno precedente, con punte ovviamente più elevate durante le fasi di **lockdown** (oltre +150%). Questo significa che, al di là del recupero del canale HoReCa e della ripresa della domanda turistica, le imprese europee dell'agro-alimentare non potranno più prescindere dalla "multicanalità", ovvero dal contemporaneo presidio - con tutte le differenti strategie commerciali che ne derivano – di canali di vendita molto diversi tra loro, sia a livello nazionale che estero.

La pandemia ci lascia in eredità altri mutamenti, i cui effetti si consolideranno anche nei prossimi anni: tra questi vale la pena segnalare **la maggior attenzione da parte dei consumatori all'italianità delle produzioni** che porterà a un rafforzamento delle relazioni tra gli operatori lungo la filiera, così come agli obiettivi di sostenibilità ricercati dagli stessi consumatori ma anche sostenuti dalle

politiche comunitarie (**Green Deal**) che stimoleranno gli investimenti *green* nelle imprese agro-alimentari.

Indubbiamente il **Green Deal**, con il fine di traghettare l'UE entro il 2050 alla neutralità climatica, e le sottostanti **strategie "Farm to fork" e "Biodiversity"** rappresentano sfide alquanto impegnative per la filiera agroalimentare. Gli obiettivi indicati di una **forte riduzione nell'uso di agro-farmaci, fertilizzanti e antibiotici** a livello agricolo, così come lo sviluppo delle produzioni biologiche (ci si prefigge di arrivare al 25% di tutta la superficie agricola europea, oggi in Italia siamo al 15%), comporteranno necessariamente un **calo delle rese produttive**, con la necessità dunque di individuare strategie compensative a favore di un'economia come quella agroalimentare italiana, con una bilancia commerciale in deficit che nel decennio 2009-2019 ha registrato una **crescita del 55% delle importazioni di prodotti agricoli, a causa di filiere non auto-sufficienti** come quelle cerealicola, lattiero-casearia, delle carni o dell'olio d'oliva.

La stessa proposta di introduzione di **un'etichetta nutrizionale sulla parte anteriore dell'imballaggio** (FOP) obbligatoria e armonizzata, nell'ottica di «...fornire ai consumatori uno strumento necessario a compiere scelte alimentari consapevoli, sane e sostenibili» proposta sempre dalla Commissione Europea e riportata nella comunicazione del **Green Deal**, sta portando a una netta spaccatura all'interno degli Stati membri, con l'Italia contraria al cosiddetto **"Nutri-score"**, l'etichetta "a semaforo", sostenuta da Paesi come Francia e Germania, che assegna un bollino dal verde al rosso in base alla presenza di zuccheri, grassi o sale nei cibi.

La nostra contrarietà deriva dal fatto che tale sistema (molto semplicistico ma fortemente efficace nei confronti dei consumatori in fase di acquisto) **penalizza la gran parte delle produzioni italiane**, in particolare Dop e Igp (come il Parmigiano Reggiano, il Prosciutto di Parma o l'Olio extravergine di oliva), che anche in virtù di disciplinari di produzione regolamentati non possono intervenire su tali componenti senza alternarne la "ricetta" tradizionale e snaturarne la qualità. Dal canto suo, l'Italia ha avanzato una **proposta di etichetta alternativa, il cosiddetto "battery score"**, con cui viene indicato al contempo sia la quantità esatta di energia, grassi, grassi saturi, zuccheri e sale presenti nel prodotto, sia la quantità di assunzione giornaliera raccomandata e da non superare. L'esito di tale disputa non è affatto scontato e di conseguenza è facile comprendere le preoccupazioni che attanagliano il comparto agro-alimentare italiano.

Infine, un **accenno alle politiche commerciali dell'UE**, con particolare riferimento agli accordi di libero scambio. Per quanto i benefici derivanti dagli accordi, di cui stanno godendo le imprese

alimentari italiane, siano incontrovertibili – negli anni successivi all’entrata in vigore dei **free trade agreements** l’export agroalimentare italiano è aumentato del 17% in Canada e del 56% in Giappone – alla luce sia dell’azzeramento o comunque della riduzione delle barriere tariffarie che della tutela riconosciuta alle indicazioni geografiche, desta al contrario **significative preoccupazioni il negoziato con i paesi del MERCOSUR** (Brasile, Argentina, Paraguay, Uruguay). Sebbene si sia già raggiunto un accordo politico, restano ancora in *stand by* la ratifica e l’entrata in vigore dello stesso: rispetto ai precedenti accordi, le principali preoccupazioni per le imprese agroalimentari risiedono nel fatto che, mentre il Giappone è un importatore netto di prodotti agroalimentari (quasi 50 miliardi di euro di deficit agroalimentare) e il Canada importa annualmente oltre 34 miliardi di euro di prodotti e bevande alimentari, i **Paesi del Mercosur** sono al contrario importanti **esportatori di commodities agricole** e meno di prodotti trasformati (per i quali invece l’Italia è altamente specializzata), tanto che i quattro Paesi dell’America Latina considerati congiuntamente presentano un avanzo della bilancia commerciale agroalimentare pari a oltre 98 miliardi di euro, derivanti da esportazioni che nel 2020 hanno quasi raggiunto i 113 miliardi di euro.

#### **LA SFIDA DELLA SOSTENIBILITÀ PARTE DAL CIBO MADE IN ITALY.**

All’interno del quadro dell’Agenda 2030 dell’ONU per lo Sviluppo Sostenibile, si evidenzia come la sfida principale del settore agroalimentare sia quella di essere in grado di garantire la giusta alimentazione, sia in termini di qualità e nutrimento che dal punto di vista della quantità, preservando l’ecosistema e le risorse naturali.

In riferimento a tale sfida, il settore dell’agricoltura italiana ha conseguito negli ultimi anni performances particolarmente brillanti, soprattutto in termini di crescita delle quantità prodotte e della produzione biologica. Grazie alla diffusione delle *Organic Farm* come modello produttivo alternativo, **nel 2018 le “Aziende biologiche” italiane coprivano circa il 15,2% delle aree agricole, un valore doppio rispetto alla media europea (7,5% la media EU27).**

Positivi sono anche i dati che riguardano le emissioni derivanti dalla filiera: tra il 2010 e il 2018 le emissioni del settore dell’Agricoltura, Silvicultura e Pesca si sono ridotte in Italia dell’1,1%, a fronte di una crescita nell’EU27 pari a circa l’1,6%, con il settore dell’agricoltura italiana che nella sua interezza mostra un’intensità emissiva tra le migliori a livello europeo. La tendenza a diminuire l’intensità emissiva del settore è ulteriormente migliorata negli ultimi anni, registrando una riduzione del 5% nel periodo 2009-2018, a fronte di una contrazione più contenuta (- 3,3%) a livello europeo.

Le qualità resilienti dell'agroalimentare italiano evidenziano come ci sia ampio spazio per una ripartenza dinamica del settore, anche facendo leva sulle eccellenze in termini di sostenibilità. Una forte mano in questo senso potrebbe essere data dagli 8 miliardi di euro previsti per l'agricoltura nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr), pari (solo) a circa l'1% delle risorse totali del piano.

Questa cifra basterebbe per generare un aumento degli occupati di circa 50mila unità, garantendo nel contempo ulteriori passi avanti in termini di innovazione e sostenibilità tramite un più deciso utilizzo di fonti rinnovabili nel mix di produzione e consumo e un'ulteriore riduzione delle emissioni inquinanti, unitamente a una maggiore attenzione al tema del consumo e dell'erosione del suolo e delle risorse idriche.

### **GLI ITALIANI SEMPRE PIÙ ATTENTI A SCELTE ALIMENTARI SOSTENIBILI**

La transizione ecologica rappresenta un punto fondamentale del PNRR, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza italiano. A questa missione, sono destinati 69 miliardi di euro, le parole e i concetti legati alla sostenibilità vengono poi citati 465 volte all'interno del documento, a riprova dell'importanza che riveste la tematica ambientale per il nostro Paese.

L'attenzione ai temi della sostenibilità – attraverso stili di vita e comportamenti di acquisto – è espressione di una chiara azione sinergica a tutela e protezione dell'ambiente che diventa complementare alle strategie green promosse dalle imprese.

Dal 2011 al 2019 è cresciuta di 8 punti percentuali la propensione delle imprese a fare eco-investimenti, (passando dal 14% al 22%) con previsioni sul prossimo triennio che coinvolgeranno un quarto delle imprese. Si tratta di una scelta che guarda al futuro ma che è sostenuta anche dai risultati nel medio periodo in termini di performance (la quota di imprese che – nel corso del 2020 – hanno registrato una crescita in termini di fatturato ed export è sensibilmente maggiore tra le imprese che investono in sostenibilità).

Da una ricerca di Nomisma emerge che 9 italiani su 10 sono consapevoli della gravità della situazione ambientale del nostro pianeta: le questioni che preoccupano di più sono il riscaldamento globale e il cambiamento climatico, citati dal 64% degli italiani, a seguire la produzione e il trattamento dei rifiuti e l'inquinamento atmosferico, indicati rispettivamente dal 42% e dal 36% della popolazione.

A questa preoccupazione per la situazione del pianeta non corrispondono – ancora - regolari comportamenti d'acquisto sostenibili, la quota di consumatori che li adotta in maniera sistematica, infatti, si attesta al 52%.

Questo disallineamento può essere ricondotto – almeno in parte – ad una *willingness to pay* ancora limitata: il 54% degli italiani dichiara infatti di non essere disposto a pagare un differenziale di prezzo per un prodotto più rispettoso dell'ambiente, mentre 1 italiano su 3 lamenta di non avere informazioni sufficienti a valutare la sostenibilità di ciò che acquista e il 58% vorrebbe comunque notizie più dettagliate.

È quindi evidente l'importanza di comunicare correttamente il valore del prodotto e dei suoi attributi di sostenibilità sottostante la possibile maggiorazione di prezzo.

Gli elementi che secondo gli italiani contribuiscono a rendere un prodotto “sostenibile” sono: metodo di produzione (33% delle citazioni) e packaging (33%) che concorrono maggiormente al posizionamento di sostenibilità di un prodotto alimentare. Tra i fattori che aiutano i consumatori a valutare la sostenibilità di alimenti e bevande vengono citate anche le informazioni su origine delle materie prime (48%), tracciabilità della filiera (28%), risparmio di CO2 durante la produzione (20%). Risultano determinanti anche le indicazioni legate alle modalità di riciclo del packaging (31%), alla percentuale di materiale proveniente da fonti rinnovabili (25%) e alla quantità di plastica ridotta o eliminata (21%).

La ricerca Nomisma evidenzia anche come il rispetto per l'ambiente rappresenti oggi un driver di scelta importante per gli acquisti degli italiani: il 32% seleziona infatti i prodotti alimentari principalmente in base alle loro caratteristiche di tutela ambientale e il 28% in relazione alla presenza di un packaging green.

Alla luce di queste considerazioni, l'impegno per la salvaguardia del pianeta è dunque un driver di scelta importante anche rispetto alle aziende da cui acquistare. In particolare, nell'ambito della filiera agroalimentare, i consumatori attendono dal settore agricolo una riduzione dell'uso dei pesticidi e delle sostanze chimiche (62%), una maggiore garanzia del benessere degli animali negli allevamenti (41%), il rifiuto dell'utilizzo di OGM (27%) e la conversione alla produzione biologica (23%).

All'industria alimentare gli italiani chiedono invece di incrementare l'utilizzo di packaging sostenibile (47%), di avvalersi di energie rinnovabili (42%), di compensare le emissioni generate in fase di produzione (30%), di agire in termini di sgrammatura, con l'eliminazione dell'*overpackaging* o con una maggiore attenzione alla proposta di prodotti sfusi (31%).

Tuttavia la strada da percorrere sembra ancora lunga: a livello mondiale, ad esempio, si continua a registrare un'anticipazione del cosiddetto "**overshoot day**",<sup>17</sup> e un aumento delle emissioni di gas serra (negli ultimi 30 anni sono cresciute del +50%). I settori che contribuiscono di più a queste emissioni sono quello energetico (nel 2018 ha pesato per il 76% del totale emissioni generate), dell'agricoltura (12%) e della trasformazione industriale (6%).

Nonostante tali dati, sono evidenti gli sforzi e le iniziative verso una transizione verde: nel 2019 in Europa il 19% dell'energia complessivamente consumata derivava da fonti rinnovabili, quota aumentata di 2,2 punti percentuali rispetto al 2015; con riferimento all'Italia l'utilizzo di energia rinnovabile nel 2019 si è attestato al 18,2% del consumo finale lordo, contro il 17,5% del 2015.

Si è consolidata nel frattempo la leadership europea dell'Italia nell'economia circolare e nel recupero e riciclo dei rifiuti: nel 2019 in Italia è stato avviato a riciclo il 68% dei rifiuti prodotti, rispetto alla media europea che si aggira intorno al 41%.

### **I NUMERI DEL SISTEMA AGRO-ALIMENTARE LOMBARDO**

Il sistema agroalimentare lombardo è il più importante a livello italiano ed uno dei più rilevanti nel contesto europeo. La produzione agricola, le attività connesse e quelle in trasformazione alimentare si svolgono in circa 56.000 strutture produttive, coinvolgendo oltre 200.000 lavoratori, di cui 143.000 stabilmente occupati, pari al 3% del totale degli occupati della Lombardia.

Per quanto concerne **l'industria alimentare e delle bevande, in Lombardia** si registrano circa 6.153 attive, con un valore di 14,2 miliardi di euro, il 15% del totale nazionale, con un export da 7 miliardi l'anno, il 16% del nazionale, e un valore della produzione di 3,6 miliardi di euro sui 31 italiani.

**Analizzando i rami di attività economica della trasformazione alimentare**, si rileva la netta maggioranza delle imprese appartenenti al comparto prodotti da forno e farinacei, con ben il 65,5% del totale; si tratta delle micro e piccole imprese che operano nella panificazione e nella produzione di pasticceria artigianale. Altri comparti in cui si rileva un consistente numero di imprese sono quelle della lavorazione delle carni (10,7%), degli altri prodotti alimentari (10,3%) e del lattiero caseario (6,1%). Seguono comparti della lavorazione delle granaglie e della produzione di amido (2,4%) e della lavorazione di frutta e ortaggi (2,1%).

---

<sup>17</sup> L'*Overshoot Day* è il giorno nel quale si esauriscono ufficialmente le risorse rinnovabili che la Terra può rigenerare nell'arco dei 365 giorni, quindi nell'arco di un anno. Più queste risorse vengono sfruttate e prima si arriva all'*Overshoot Day*. A tenere il conto delle risorse disponibili è il *Global Footprint Network*: nel 2021 l'*Overshoot Day* è stato il **29 luglio**, in netto anticipo rispetto al 2020, quando le risorse naturali sono finite il 22 agosto.

Nell'ambito **delle bevande** due comparti risultano avere il maggior numero di imprese: la produzione di birra registra il 35% del totale - grazie alla diffusione di micro-birrifici che si collocano accanto alle grandi imprese - e la produzione di vino che segna il 32,2%. A questi due comparti ne seguono altri due, ovvero la distillazione di alcolici (17,6%) e l'industria delle bibite analcoliche e delle acque minerali (14,9%).

La maggior parte delle imprese dell'industria alimentare delle bevande si colloca nella provincia di Milano con il 29,1% del totale, a seguire Brescia con il 14,5% e Bergamo con il 10,7%. In queste tre province si localizza oltre la metà - il 54,3% - delle unità locali dell'industria alimentare e delle bevande attive in Lombardia; un numero di unità locali superiore al 5% è localizzato inoltre nelle province di Mantova (7,2%), Pavia (6,6%), Monza Brianza(6,2%), Varese (5,8%) e Cremona (5,7%).

Passando all'elenco delle prime 20 imprese a livello lombardo in termini di fatturato e occupazione, emerge un elevato livello di internalizzazione per il settore alimentare (*Nestlè, Big, Coca Cola Hbc, San Pellegrino, Egidio Galbani, Mondelez Italia, Bolton Alimentari, Heineken Italia, Davide Campari, Zanetti, Heinz Italia, Colussi, Star, Cameo, Lindt, Danone-Mellin-Nutricia, Unichips, Citterio, Sterilgarda, Latteria Soresina*).

Importante è anche la presenza delle imprese cooperative nel settore della trasformazione, che con 286 imprese rappresentano circa il 6% del totale nazionale.

<b>LE PRINCIPALI IMPRESE AGRO-ALIMENTARI ATTIVE IN LOMBARDIA</b>										
(elab. ESP su dati Mediobanca)										
		Fatturato in			var. %	Occupati		var. %	sede legale	attività prevalente
		Milioni €								
		2019	2018		2019	2018				
1	Nestlè Italiana <sup>1</sup>	1.032	977	5,6	2.285	2.462	-7,2	MI	dolciario	
2	SanPellegrino Spa	981	928	5,7	1.503	1.513	-0,7	MI	bevande analcoliche	

3	Coca Cola Hbc Italia Srl	938	905	3,7	1.80 2	1.87 7	-4	MI	bevande analcoliche
4	Egidio Galbani Spa (Gruppo Lactalis Italia)	899	874	2,9	1.54 5	1.59 2	-3	MI	lattiero-caseario
5	Bolton Food	836	824	1,4	768	817	-6	MI	conserven ittiche
6	BIG Srl (Gruppo Lactalis Italia)	781	796	-1,9	858	901	-4,8	MI	lattiero-caseario
7	Mondelez Italia (gruppo Kraft Foods Italia)	723	701	3,1	281	272	3,3	MI	lattiero-caseario
8	Davide Campari Milano Spa	671	630	6,4	635	635	0	MI	bevande alcoliche
9	Heineken Italia Spa	626	575	8,8	1.14 1	1.07 8	5,8	MI	birra
10	Zanetti	529	470	12,6	483	440	9,8	BG	lattiero-caseario
11	Lindt & Sprungli	432	397	8,8	724	698	3,7	VA	cioccolato
12	Latteria Soresina	394	359	9,6	509	514	-1	CR	lattiero-caseario
13	Sterilgarda Alimenti	343	342	0,4	317	291	8,9	MN	lattiero-caseario
14	Heinz Italia <sup>2</sup>	284	340	-16,6	512	515	-0,6	MI	salse, prod. per infanzia
15	Giuseppe Citterio Salumificio (gruppo)	276	263	5	418	435	-3,9	MI	salumi
16	San Carlo Gruppo Alimentare	254	255	-0,4	298	297	0,3	MI	pane e snack
17	Colussi (gruppo)	211	229	-8	720	768	-6,3	MI	dolciario
18	Cameo	220	223	-1,4	336	340	-1,2	BS	dolciario

19	Star Stabilimento Alimentare	217	207	4,9	114	118	-3,4	MI	conserve vegetali
20	Mellin Spa	202	205	-1,3	206	214	-3,7	MI	omogen. e dietetici

### IL PSR E IL PIANO LOMBARDIA PER L'AGRICOLTURA

Per quanto concerne il comparto agricolo, consideriamo di assoluto valore il programma di sviluppo rurale del biennio 2021-2022 di Regione Lombardia, importante sia sul piano della quantità economica stanziata con ben 400 milioni di euro, sia per la direzione che imprimerà agli investimenti nel settore attraverso le diverse misure che si adotteranno.

Le risorse messe a disposizione dal PSR, ricordiamo, si incentrano sui finanziamenti congiunti (europei, statali e regionali) e a proposito dei finanziamenti europei, nell'ambito della PAC, hanno preso forma tutte le iniziative che la Fai ha promosso ai fini dell'introduzione della **"clausola di condizionalità sociale"**, prevedendo l'inserimento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori tra i criteri di controllo dei finanziamenti stessi.

Tornando alla nostra regione, i numeri dimostrano che la Lombardia rappresenta un'avanguardia italiana ed europea in agricoltura, in termini normativi, di investimenti, di spesa delle risorse, di qualità dei prodotti e di sostenibilità ambientale; del resto la situazione del comparto primario in Lombardia parla chiaro in quanto è la prima regione per valore della produzione agricola, con 7,8 miliardi di euro su 57 miliardi a livello nazionale.

Con 44.688 aziende agricole (3500 delle quali gestite da under 35) nel periodo gennaio-giugno del 2021 l'export dell'agroalimentare lombardo ha fatto registrare un +12,2% sullo stesso periodo del 2020, attestandosi a un valore complessivo di 3,8 miliardi di euro.

#### Numero delle aziende agricole lombarde per provincia.

Bergamo 4.880, Brescia 9.712, Como 2.064, Cremona 3.804, Lecco 1.103, Lodi 1.288, Mantova 7.461, Milano 3.520, Monza 891, Pavia 6.075, Sondrio 2.280, Varese 1.610.

#### Produzione agricola per provincia, in percentuale sul totale della Lombardia.

Totale Lombardia 7,8 miliardi di euro (100%); Bergamo 8,8%; Brescia 27,4%; Como 2%; Cremona 15,4 %; Lecco 1,5%; Lodi 5,8%; Mantova 19,7%; Milano 5,5%; Monza 1%; Pavia 9%; Sondrio 2%; Varese 1,8%.

**Occupati per provincia.** La provincia di Brescia presenta il maggior numero di occupati in agricoltura, pari a 11.750 unità che rappresentano quasi il 19% del costo totale occupati agricoli regionali. A seguire, con valori molto vicini si trovano la provincia di Bergamo con 8934 unità pari al 14,3%, Milano con 8930 unità pari al 14,3%, Mantova, che conta 8128 unità pari al 13%. Le tre province raggruppano quindi congiuntamente circa il 41% degli occupati agricoli regionali. A seguire abbiamo le province di Pavia e Cremona che contano rispettivamente 7394 unità pari all'11,8% e 7261 unità pari all'11,6%. Le rimanenti province, Varese (1.471 unità), Como (1.312 unità), Sondrio (1.660 unità), Lecco (1.871 unità), Lodi (2.990 unità) e Monza Brianza (948 unità) contano insieme circa il 16% del totale degli occupati agricoli Lombardi. Considerando il peso e l'occupazione agricola su quella totale e provinciale, Mantova e Cremona mostrano una vocazione agricola sensibilmente superiore rispetto alla media regionale, con incidenza rispettivamente del 4,7% del 4,4%. Seguono le province di Lodi e Pavia. Con riferimento agli occupati extracomunitari, nel rapporto con quelli comunitari (italiani e altri paese UE) questi rappresentano circa il 30% del totale lombardo contro una media nazionale intorno al 22%.

E sempre a proposito di PSR, vogliamo evidenziare l'importanza della misura 4.1 che stanZIA 70 milioni di euro per investimenti legati a redditività, competitività e sostenibilità delle aziende agricole. Tra le novità introdotte anche la possibilità di finanziare la realizzazione di impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili e 10 milioni di euro per interventi non produttivi per una più efficiente gestione degli effluenti di allevamento.

Altri 9 milioni saranno dedicati alla misura dedicata agli **agriturismi**, una delle filiere più colpite nel periodo acuto della pandemia. Tra le novità introdotte nel bando di quest'anno a favore dei 1.688 agriturismi lombardi figurano anche la possibilità di acquistare attrezzature necessarie a garantire il distanziamento e la sanificazione dei locali utilizzati per l'attività agrituristica; l'acquisto di tensostrutture per attività all'aperto e di attrezzature funzionali all'attività agrituristica, come abbattitori, frigoriferi o forni.

I 1.688 agriturismi in Lombardia, divisi per provincia	
Bergamo: 170	Mantova: 236
Brescia: 348	Milano: 133
Como: 166	Monza e Brianza: 16
Cremona: 72	Pavia: 224
Lecco: 79	Sondrio: 121
Lodi: 33	Varese: 90

Importante poi, nell'ambito del **"Piano Lombardia"**, è lo stanziamento – voluto dall'Assessore all'Agricoltura, Alimentazione e Sistemi Verdi, **Fabio Rolfi** - di 13,5 milioni di euro per le **comunità montane e per le misure forestali**. Infatti, nel triennio 21-23 verranno finanziate sistemazioni Idrauliche-forestali e opere di costruzione e manutenzione straordinaria di strade agro-silvopastorali. La Lombardia, con 620 mila ettari, è la terza regione italiana per superficie forestale, i boschi certificati, ossia curati secondo rigorosi standard ambientali, sono aumentati del 74% nell'ultimo anno, raggiungendo il 10.9% di superficie boschiva certificata in tutta la regione, un dato molto importante in un periodo nel quale anche a livello internazionale si parla dei problemi legati alla deforestazione, e che conferma la costante crescita del patrimonio forestale lombardo. In tale direzione vanno considerate ulteriori misure del PSR Lombardo: una da 3 milioni per sostenere i costi di impianto per forestazione ed imboschimento e mantenimento delle superfici; e una da 11 milioni per la prevenzione dei danni alle foreste.

Superficie forestale per provincia (ha)/tasso di boscosità	
BERGAMO 113.883 - 41%	MANTOVA 2.208 - 1%
BRESCIA 171.469 - 36%	MILANO 8.632 - 5%
COMO 60.755 - 47%	MONZA E BRIANZA 4.064 - 10%
CREMONA 3.625 - 2%	PAVIA 37.506 - 13%
LECCO 37.811 - 47%	SONDRIO 125.112 - 39%

LODI 2.228 - 3%	VARESE 52.433 - 44%
<b>LOMBARDIA: 619.726 - 26%</b>	

### **LA CISL E LA FAI: IL SINDACATO NUOVO!**

Parlando di noi, del Sindacato Confederale non posso che partire dalla recente attualità della scena politico-sindacale. Ancora una volta - *e non certo per demeriti della CISL sotto la saggia e competente guida di **Luigi Sbarra*** - l'azione unitaria confederale è stata tradita nei fatti.

**Lo sciopero generale di CGIL e UIL è una scelta sbagliata, nel merito e nel metodo.**

Nel merito, dopo oltre un decennio davvero difficile, ci troviamo di fronte alla prima manovra di bilancio concretamente espansiva che ha colto diverse delle nostre proposte sindacali.

Nel metodo, è uno strappo all'azione unitaria che si stava svolgendo sui territori e, grave allo stesso modo, rappresenta l'ennesima occasione mancata di un'azione che "**passo dopo passo**" stava conseguendo risultati importanti, non solo all'interno della manovra attuale, ma nella condotta del confronto con il governo, con un nuovo protagonismo delle parti sociali prodromico anche per un serrato confronto sulle risorse del PNRR impegnate nei prossimi anni sui diversi livelli istituzionali.

**Un errore tattico che rischia di isolarci**, e che mina la strategia alla base dell'azione unitaria promossa dalla CISL: la costruzione di un **nuovo patto sociale** guidato da un rinnovato metodo concertativo, per innovare profondamente cultura e pratica anche delle **relazioni industriali in chiave partecipativa** e dare risposte concrete alle lavoratrici e ai lavoratori<sup>18</sup>.

La **CISL** non deve farsi trascinare dal facile populismo sindacale in questa fase difficile del Paese, che merita il nostro contributo di coesione sociale.

Ricordando le nostre radici cisline, il nostro Statuto, il nostro modo di essere e interpretare l'azione sindacale, **Giulio Pastore** affermava "*Non abbiamo niente dietro di noi. Non partiti, non movimenti ideologici; non abbiamo neanche una tradizione, perché non esiste in Italia la tradizione del sindacalismo nella formula da noi enunciata. Dobbiamo creare tutto dal nuovo*".

---

<sup>18</sup> Per l'approfondimento, in merito al confronto sulla manovra di Bilancio 2022, delle proposte, dei risultati ottenuti dalla CISL e della determinazione della nostra Confederazione a continuare nel solco già tracciato la rivendicazione sindacale, così come confermato nella grande manifestazione del 18 dicembre in P.zza Apostoli a Roma, vi invito a leggere i diversi contributi, documenti e volantini divulgati in questi giorni.

E in questo Sindacato Nuovo, **Mario Romani** – altra figura cardine della nostra storia sindacale - rivelava la capacità della **CISL** di leggere la realtà socio-economica del suo tempo ed interpretarla in maniera originale immaginando la possibilità di far partecipare il sindacato ai processi di formazione delle decisioni per modificare il quadro socio-economico sulla base di un progetto vero e concreto; è il **“Sindacato nuovo”** che interagisce con la società civile e la società politica in un’ottica di responsabilità, libertà e solidarietà, attraverso un’intensa vita associativa radicata nella dinamica democratica del Paese per contribuire a governare i processi di sviluppo sociale, economico, politico e culturale.

L’involuzione dei rapporti unitari evidenziano plasticamente che siamo di fronte a **due modelli sindacali profondamente diversi**, quasi alternativi: uno di matrice novecentesca, classista, conflittuale, politica, con forti venature populiste e demagogiche; l’altro, quello della **Cisl** – il Sindacato Nuovo, appunto – è orientato al profilo partecipativo, alla vera autonomia, alla vera responsabilità, nel quadro di una ricerca continua del dialogo e del confronto costruttivo con le controparti pubbliche e private. **Apparteniamo con fierezza e consapevolezza** al sindacato della trattativa, che negozia senza rinunciare - ove necessario - alle mobilitazioni che rappresentano un mezzo e non un fine con il quale altri diversamente si identificano.

Nel rispetto della pluralità sindacale, **la ripresa di un percorso unitario necessita di un chiarimento non tanto sulle posizioni da cui si parte, ma nella condivisione di un metodo e di un chiaro obiettivo che deve essere puramente sindacale**, sia nella continua ricerca di un compromesso adeguato e possibile, sia nella gradualità - e nel significato - delle azioni che si intraprendono, e che devono custodire prioritariamente coesione e responsabilità sociale.

Oggi dobbiamo stare in campo anche valorizzando le intuizioni e le proposte della **CISL sulla democrazia economica**, che partono da lontano e mirano ad una più ampia partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici nei processi decisionali e di sviluppo economico sociale.

A cinquant’anni esatti dal **piano Meidner**<sup>19</sup> promosso dai sindacati svedesi nel 1971, che rappresenta un laboratorio di idee e progetti da cui far ripartire il dibattito culturale e politico **sull’azionariato**

---

<sup>19</sup> Dal nome dell’economista Rudolf Meidner che diresse il gruppo di lavoro: il piano avanzava alcune proposte sull’intreccio tra politiche salariali e partecipazione dei dipendenti ai risultati dell’impresa. Lo strumento veniva individuato nei **“fondi di investimento dei lavoratori”**, costituiti sul piano settoriale e coinvolgenti le grandi imprese. Il patrimonio si formava con le “emissioni di azioni ai lavoratori dipendenti”, con cui “la proprietà di parte dei profitti (fino alla soglia del 20 per cento) di un’azienda veniva semplicemente trasferita ai lavoratori in quanto soggetto collettivo, con l’obiettivo di attribuire ai fondi voce in capitolo nelle scelte aziendali. Il piano presentava alcuni punti problematici che portarono prima a un suo sostanziale annacquamento e poi a un successivo abbandono. Il suo impianto però, direttamente o indirettamente, lo si può ritenere alla base di una sorta di grande laboratorio di idee e progetti di socializzazione della proprietà azionaria attraverso il trasferimento di azioni delle società a fondi collettivi.

**diffuso**, l'Italia registra un'esigua diffusione di questa pratica, con la mancanza di un organico disegno riformatore che veda impegnate nella sua realizzazione parti sociali e Istituzioni. A testimonianza di questo vi è l'oblio nel quale sono cadute le molte proposte legislative del nostro Parlamento.

Secondo il rapporto 2020 **dell'European Federation Employee share ownership (Efes)**, nelle grandi imprese italiane sarebbero più di centomila i dipendenti aderenti ai piani azionari. Considerando la platea monitorata dal rapporto **Efes** (32 paesi europei, 2.723 maggiori aziende europee, 36 milioni di dipendenti), risulta che in Italia la percentuale dei dipendenti che hanno sottoscritto il capitale delle imprese in cui lavorano è circa un terzo rispetto alla media del 20 per cento che si registra nei paesi dell'Unione europea ed è più bassa di quasi cinque volte rispetto alla Francia.

Al netto delle banche e delle assicurazioni, considerando le modalità di distribuzione delle azioni e gli obiettivi perseguiti da dieci grandi imprese italiane (*Arterra, Bioscience spa, Atlantia spa, Elis, EssilorLuxottica, Inwit, Moncler, Prysmian Group, Tim, Campari, Erg*), risulta che tali iniziative sono assunte unilateralmente dalle imprese che stabiliscono in piena autonomia le condizioni: i lavoratori sono liberi di aderire o meno in base alla convenienza delle singole offerte.

**Solamente nel caso Campari** il piano di distribuzione delle azioni ha visto il coinvolgimento del sindacato (con qualche difficoltà in partenza): infatti, l'inserimento del capitolo sull'azionariato diffuso nell'ambito dell'integrativo di Gruppo è opera dell'azione decisa della Fai Cisl che ha guidato "spintaneamente" qualche ritrosia di troppo delle altre organizzazioni.

La motivazione ricorrente per cui queste imprese offrono ai loro dipendenti la possibilità di diventare anche azionisti è la loro fidelizzazione, stimolando il senso di appartenenza e di partecipazione; sono operazioni finanziariamente convenienti per i sottoscrittori, giacché i titoli vengono proposti con uno sconto che - nelle 10 aziende italiane prese a riferimento - può raggiungere fino al 30 per cento rispetto al prezzo di mercato. Esistono anche piani di distribuzione gratuita di azioni, come nel caso Campari, che i dipendenti non avrebbero naturalmente ragione di rifiutare.

È importante l'uso che i lavoratori potrebbero fare delle azioni, attraverso l'esercizio dei diritti di voto e degli altri diritti amministrativi incorporati nei titoli: un esercizio che però è pressoché irrilevante se le quote del capitale possedute dai lavoratori sono trascurabili. Inoltre, alle condizioni date e in assenza di norme ad hoc, è pressoché difficile la nomina di un rappresentante dei lavoratori negli organi delle società in assenza di una scelta strategica condivisa in tal senso.

È evidente, pertanto, che gli effetti di una gestione collettiva delle azioni in mano ai dipendenti potrebbero essere diversi e più incisivi.

Tutte queste possibilità non pare interessino il soggetto che potrebbe esserne il protagonista, il sindacato: più precisamente, è un deficit progettuale che caratterizza parte del sindacato confederale (CGIL), buona parte dei partiti di sinistra e ahimè anche Confindustria, che nel settembre scorso, nel volume **“il coraggio del futuro”** presentato nell’ultima assemblea come programma per i prossimi 30 anni, non si spingeva oltre la valorizzazione delle relazioni industriali e dei premi di risultato.

Al contrario, la partecipazione è uno dei tratti costitutivi della CISL, che insiste in questa direzione. Facendo mie le parole di Luigi Sbarra, riferite alle possibilità offerte dalle risorse del PNRR, e per un **nuovo patto sociale per lo sviluppo della persona e del lavoro**, “è il momento di agire non solo attraverso lo sviluppo di migliori relazioni industriali, ma con una legge che favorisca fiscalmente la partecipazione azionaria dei lavoratori in forma collettiva e sostenga con sgravi i fondi contrattuali”.

L’azione della Cisl, in questi mesi difficili è stata determinate: dai Protocolli anti-contagio nei luoghi di lavoro, al patto sul pubblico impiego, dal patto per la scuola e l’istruzione al protocollo sullo smart-working, senza dimenticare tutto l’impianto sugli ammortizzatori sociali che ha garantito nella fase più difficile della pandemia il blocco dei licenziamenti. La Cisl, sotto la guida di Luigi Sbarra, ha saputo gestire situazioni che rischiavano di generare confusione, tensioni e conflitto sociale.

Abbiamo misurato il medesimo impegno e la medesima dedizione nell’azione della **CISL Lombardia** e del suo gruppo dirigente sotto la guida autorevole di Ugo Duci: in questi anni, la CISL Lombarda è stata una autorevole protagonista nel confronto con il governo regionale raggiungendo tangibili e notevoli risultati.

Accanto all’azione dell’USR, le Fai della Lombardia sono state e sono in prima linea per sostenere la rivendicazione di un coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali ai fini di una decisa modifica della legge regionale 23/15 per la riforma del sistema sanitario lombardo a favore di un sistema più inclusivo, più adeguato al bisogno di cura, più fruibile e più capillare sul territorio.

Importante altresì evidenziare il continuo impegno dell’USR sui temi del Mercato del Lavoro: anche per tale motivo abbiamo condiviso la scelta di rafforzare la squadra della segreteria regionale con l’elezione di Enzo Mesagna, di cui tutti noi apprezziamo le competenze. Con Enzo, nell’ambito delle

politiche industriali e delle filiere produttive lombarde, va ripreso il percorso del coordinamento industria con gli amici regionali della FEMCA, FIM, FILCA, FISTEL, FLAEI.

In una sua relazione Duci richiama il governo regionale ad un comune obiettivo strategico: **il lavoro al primo posto della convivenza sociale**. Infatti, la pur ricca Lombardia deve affrontare i nodi di un mercato del lavoro lombardo in cui i giovani e le donne scontano un preoccupante differenziale nel tasso di occupazione rispetto alle più sviluppate regioni europee.

La costante azione della Cisl Lombarda ha portato avanti concrete misure nell'ambito delle politiche attive, come la sottoscrizione dell'avviso dell'ottobre 2020 con lo stanziamento di 125 mln per riqualificare le professionalità e sostenere le imprese che assumono<sup>20</sup>.

Bene anche l'accordo del 18 maggio 2021 con l'Alleanza delle Cooperative sul tema dei **Worker Buy Out**, con l'obiettivo di rafforzare anche a livello territoriale le misure nazionali che in particolari situazioni di crisi sostengono - non solo finanziariamente - la costituzione di cooperative di lavoratori quale possibile soluzione per salvaguardare l'occupazione e, al contempo, tutelare presidi produttivi, filiere, indotti e quindi ricchezza, coesione sociale e benessere dei territori.

**Anche sul tema dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile<sup>21</sup>**, che coinvolge direttamente la nostra Federazione nel coordinamento promosso dall'USR Lombardia, il confronto sulla strategia regionale ha visto con la delibera di giunta del 29 giugno 2021 l'adozione di una serie di proposte CISL in riferimento alle dinamiche sull'occupazione connesse alla transizione energetica e tecnologica, alla sicurezza sul lavoro, al contrasto all'illegalità, alla definizione dei fabbisogni professionali emergenti.

Sul piano organizzativo, in questi anni, lungimirante è stata la scelta di avviare momenti di approfondimento, conoscenza e confronto su tanti temi della politica e della società che s'intrecciano quotidianamente con la nostra azione sindacale attraverso l'iniziativa di **"STARE IN CAMPO"**.

Infine, pietra angolare dell'azione politico-organizzativa della Cisl Lombarda è stata certamente la **FORMAZIONE**, con l'avvio della **Scuola Sindacale Permanente** diretta magistralmente da Marco Bianchi coadiuvato dal fondamentale apporto professionale di Patrizia Giudici. Una scelta strategica

---

<sup>20</sup> Si tratta di una serie di misure che hanno previsto risorse tese ad accompagnare le persone nella fase di ingresso nel mondo del lavoro e nelle fasi di sospensione, riduzione e disoccupazione attraverso un'offerta integrata e personalizzata di servizi: Dote unica; Garanzia Giovani; Formazione Continua; Azioni di rete per il lavoro; Formazione per assumere; Sostegno ai contratti di solidarietà. Impegni condivisi per tradurre in azioni anche gli indirizzi del PNRR, tra cui l'ampliamento dell'offerta dei servizi all'impiego e del target dei destinatari con il rafforzamento della rete dei 64 Centri per l'Impiego.

<sup>21</sup> Il 18 settembre 2019 è stato sottoscritto il protocollo lombardo per lo sviluppo sostenibile.

e funzionale alle sfide che ci attendono, e che sta valorizzando il nostro più grande patrimonio: le persone della nostra organizzazione. Identità cislina e competenza sono alla base dei diversi percorsi intrapresi in questi anni, che per la loro qualità e risultati di apprendimento da ultimo hanno avuto l'ammissione regionale per il riconoscimento della qualifica nell'ambito del sistema EQF. In tale contesto è stato determinante anche l'apporto professionale e di competenze di **IAL Lombardia**, la nostra Impresa sociale che opera nel settore della formazione professionale, con la quale la FAI collabora per le dinamiche legate alle politiche attive del lavoro e orientamento formativo nei vari contesti aziendali.

L'adesione della FAI ai progetti formativi targati USR è stata **costante e consistente**, basti pensare che ben 29 sono stati gli operatori e i segretari che hanno frequentato i corsi degli ultimi 4 anni:

- **Impresa 4.0: un percorso dedicato e condiviso per conoscerla meglio** (primo semestre 2018): **5 partecipanti FAI**
- **Scuola Sindacale Permanente** (secondo semestre 2018 - primo semestre 2019): **4 partecipanti FAI**
- **Scuola Sindacale Permanente** (secondo semestre 2019 - primo semestre 2020): **5 partecipanti FAI**
- **Scuola Sindacale Permanente** (secondo semestre 2020 - primo semestre 2021): **2 partecipanti FAI**
- **Gestire le Crisi Aziendali nei processi di riorganizzazione, cessazione e procedure concorsuali** (primo semestre 2021): **13 partecipanti FAI**

Un investimento importante che ha promosso la FAI come prima Federazione Lombarda in termini di numero di partecipanti.

Per la FAI della Lombardia il **momento formativo** è fondamentale anche nel rapporto con i propri delegati e attivisti: la Fai Regionale dal 2016 ha impegnato tutte le federazioni territoriali in un progetto integrato di formazione, sempre in sinergia con la Fai Nazionale, con il fondamentale contributo della nostra **Fondazione Fai Studi e Ricerche** e dell'attenzione del suo Presidente Vincenzo Conso su questo tema.

Sui territori tutti abbiamo potuto apprezzare il grande lavoro di **Margherita Forte e Patrizia Giudici** attraverso due moduli complementari che hanno agito sia sul "il saper essere" e sia sul "saper fare".

Il percorso **“dire, agire e reagire nel mio contesto”** - insieme ad una serie specifica di moduli su *lettura dei bilanci; welfare contrattuale; comunicazione sindacale; gestione dei fondi sanitari e previdenziali di settore; organizzazione e orario di lavoro* (solo per citarne alcuni) - hanno generato maggiore consapevolezza del ruolo sindacale e migliorato nel contempo le indispensabili competenze negoziali.

**La formazione è senz'altro la preconditione necessaria se si vogliono perseguire “Relazioni industriali partecipative”.**

La pratica della partecipazione ci chiede più competenza sindacale e maggiore capacità di analisi dell'evoluzione dei modelli organizzativi e dei processi, e in generale dell'andamento dell'azienda.

**Don Milani diceva:** *“Un operaio conosce 100 parole, il padrone 1000. Per questo lui è il padrone”.*

Sono passati sessant'anni da questa frase, il mondo è cambiato, ma riattualizzando quel pensiero è evidente il ruolo della Formazione a tutti i livelli per migliorare le proprie competenze e promuovere la tutela del lavoro in una visione proattiva e non solo difensiva, rivendicando più spazi partecipativi e di maggiore coinvolgimento anche nelle strategie aziendali.

**La Fai.** Dall'ultimo congresso ad oggi la guida della Fai Nazionale ha visto l'avvicendamento tra **Luigi Sbarra e Onofrio Rota**, in un continuum di rilancio e crescita della nostra Federazione.

In questa continua crescita, certamente un passaggio politico importante è stato segnato dalla costituzione di **TERRA VIVA**, oggi rappresentata con grande passione dall'amico **Claudio Risso**.

Terra Viva si affaccia nel mondo sindacale come un soggetto sociale nuovo, forte e autorevole, per rappresentare i liberi produttori agricoli ai tavoli di rappresentanza. In Lombardia a febbraio celebriamo il primo Congresso che darà gambe ad un progetto innovativo, nel mix della sua squadra e per gli obiettivi che si prefigge. Terra Viva Lombardia non scende in campo da antagonista alle Grandi Centrali del mondo datoriale agricolo, Confagricoltura, Coldiretti e Cia; ricerca bensì la massima collaborazione in una visione di grande affiatamento del mondo del lavoro agricolo, con relazioni territoriali ispirate alla partecipazione e all'inclusione.

**Numerosi e di grande importanza sono i progetti, le iniziative, le campagne** che ha promosso il nostro Segretario Generale, ne voglio ricordare alcune. (QR-CODE in cartelletta vi riportano alcune delle iniziative).

Partendo dalla **fase organizzativa**, con **Fai Squadra**, Onofrio ha visitato le federazioni di tutta Italia, generando un grande senso di appartenenza e motivazione; così come è stata importante l'iniziativa di settembre 2020, **Rigenerazione**, occasione per l'insieme della Federazione di approfondire i diversi temi sindacali propedeutici alla fase Congressuale.

E poi ci sono le tante campagne rivolte alla **nostra azione sindacale**, nel territorio e nei luoghi di lavoro:

- **Fai porto sicuro**, per la sicurezza sul lavoro, le tutele sociali e la competitività del settore pesca.
- **S.O.S. Caporalato**, un impegno concreto, attraverso il n. verde 800.199.100, nel contrasto al fenomeno dello sfruttamento del lavoro di uomini e donne, spesso migranti. Una piaga, quella del caporalato, che purtroppo ha visto casi anche nella nostra regione. In tale contesto, ricordando la legge 199/2016, colgo l'occasione per rimarcare l'importanza di promuovere cabine di regia e protocolli territoriali a favore della prevenzione del fenomeno, prevedendo misure del PSR a favore delle aziende che si iscrivono alla "rete del lavoro agricolo di qualità".
- **Fai di più**, che grazie allo sviluppo del nuovo programma e alla collaborazione con l'INAS, ha rafforzato la nostra attività di assistenza e tutela durante la campagna di disoccupazione agricola, confermando la FAI della Lombardia il primo sindacato nel settore agricolo, con numeri in costante crescita.

Fondamentali, poi, le iniziative formative in preparazione delle piattaforme del Contratto con **ADAPT**, nonché la proficua collaborazione, sempre con ADAPT, per l'avviamento presso le strutture della Federazione di giovani dottorandi e ricercatori, un investimento lungimirante che ha messo insieme proficuamente le competenze del loro bagaglio culturale e l'esperienza umana e sindacale che solo sul campo si può cogliere.

Importante citare anche le campagne di promozione del nostro settore con le "**Giornate della Montagna**" e "**Fai bella l'Italia**", iniziativa quest'ultima che prima nel 2018 sulle **rive del Po** in provincia di Cremona, e poi nell'edizione 2021 "**Puliamo il Monte**" presso il **Monte Orfano** in provincia di Brescia, ha contato sulla partecipazione di centinaia di persone, tra cittadini, delegati, operatori sindacali, attivisti nostri e di varie associazioni, personalità politiche; tutti a rimboccarsi le maniche per dedicare una giornata alla cura dell'ambiente. In merito all'ultima edizione, permettetemi di ringraziare **Daniele Cavalleri** - collega di segreteria - per il suo impegno

organizzativo e in particolare l'associazione **EkoClub Erbusco** e il Consigliere regionale **Floriano Massardi** - vicepresidente VIII Commissione permanente Agricoltura, montagna, foreste e parchi - che è stato tra le persone più attive della giornata.

E poi ci sono le tante iniziative e Campagne che hanno dato profondo significato umano all'azione sindacale della FAI:

- le **Giornate del Ringraziamento**, la consueta ricorrenza promossa dalla CEI, a cui la Fai partecipa attivamente.
- **Coltiviamo la Pace**, un progetto formativo di cooperazione e sviluppo in Myanmar, avviato nel 2018, al fianco dell'associazione *Italia-Birmania. Insieme*, attraverso un protocollo tra la Onlus e la Fondazione Fai Cisl studi e Ricerche.
- **Non solo Pane**<sup>22</sup>, con la raccolta di generi alimentari a favore dei profughi della rotta balcanica richiedenti asilo, ospitati nel campo di Lipa gestito dalla Croce Rossa Bihac';
- l'iniziativa aggiungi **un'Ora a tavola** per la raccolta di risorse economiche e generi alimentari da devolvere a Banco Alimentare, Caritas Italiana e Comunità di Sant'Egidio;
- la commovente cerimonia in **memoria di Hope**, la ragazza di origine nigeriane, deceduta il 4 febbraio del 2020 a causa di un rogo nel ghetto di Borgo Mezzanone, a Manfredonia in Puglia, mai identificata a causa delle ustioni riportate; una delle tante e dei tanti non visti, che la Fai, con una cerimonia che si è svolta il 5 ottobre a Bari, ha deciso di ricordare, dandole una degna sepoltura e chiamandola idealmente Hope, nome molto diffuso in Nigeria e che vuol dire in inglese speranza.

Con la rappresentazione teatrale de **"Il Delegato"** e il drammatico docufilm **"Centootto"**<sup>23</sup>, che narra la vicenda dei 18 pescatori mazaresi sequestrati in Libia nel 2020 per ben 108 giorni, la Fai ha sperimentato un ulteriore modo di comunicare su altre "lunghezze d'onda". Un nuovo modo di raccontare il quotidiano e straordinario impegno sindacale della Fai Cisl, nella tutela e promozione del mondo del lavoro che rappresentiamo.

Ricordare una parte delle tante attività, iniziative e campagne promosse dalla nostra Federazione dimostra l'impegno della Fai e delle sue persone che, in estrema sintesi, *"si battono tutti i giorni e in tutti i territori, con la consapevolezza che le realtà che rappresenta sono molteplici e differenti, che la declinazione concreta della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori differisce da settore a settore,*

---

<sup>22</sup> Il progetto, denominato "Non solo pane", ha visto la collaborazione tra la Fai Cisl e Confronti, IPSIA (Istituto Pace Sviluppo Innovazione Acli), Federazione delle Chiese Evangeliche in Italia, Comunità di S. Egidio, Caritas.

<sup>23</sup> Prodotto dalla Fai Cisl insieme a Confronti, e presentato alla mostra del Cinema di Venezia.

*da luogo di lavoro a luogo di lavoro, per i diritti e per l'inclusione, per ciò che a queste persone è dovuto in termini di giustizia sociale*"<sup>24</sup>.

**E poi c'è tutta l'attività contrattuale della Fai.** In questi anni, anche nel periodo più difficile segnato dalla pandemia, tante sono state le conquiste contrattuali sia sul piano nazionale sia a livello territoriale e aziendale. Ricordo soltanto le ultime tre in ordine di tempo.

Ottima la sottoscrizione del **CCNL dell'Artigianato Alimentare e della Panificazione**, un contratto molto capillare sul territorio nazionale, che coinvolge circa 30mila aziende e più di 100mila lavoratrici e lavoratori. Confidiamo che questo rinnovo sia di auspicio per riprendere il confronto a livello regionale, poiché la contrattazione con le controparti artigiane in Lombardia è ferma da oltre 5 anni. Viceversa, sul versante della panificazione, siamo in linea coi rinnovi, forti anche di un sistema bilaterale lombardo EBIPAL, caratterizzato negli ultimi tre anni da un grande lavoro di "efficientamento", merito dell'ufficio di Presidenza delle parti sociali e dell'impegno del suo Direttore Generale Simone Passerini. In queste settimane si è già avviata la fase di rinnovo del CIRL della Panificazione Lombarda che, oltre alla parte economica, si pone come obiettivo l'aggiornamento e il rafforzamento dell'intero impianto del sistema Salute e Sicurezza, dando maggiore agibilità ed efficacia alla struttura degli RLST.

E a proposito di sicurezza sul lavoro, e della conta inaccettabile degli incidenti mortali che riempiono la cronaca quotidiana; per la FAI, per la CISL, per il Sindacato, salvaguardare la vita e il benessere delle persone che lavorano è una priorità della propria azione contrattuale e di presidio. La prevenzione dev'essere il tratto distintivo di ogni soluzione normativa e organizzativa, così come il sistema sanzionatorio dev'essere duro verso coloro che si rendono colpevolmente responsabili di condizioni lavorative inadeguate e pericolose per la salvaguardia della salute e sicurezza delle persone nei luoghi di lavoro.

Voglio inoltre ricordare il **CCNL per i dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori Consorzi ed Enti Zootecnici** - che attendeva il rinnovo da oltre 10 anni - e il **CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione Idraulico-Forestale e Idraulico-Agraria**, anche in questo caso parliamo di un'attesa decennale.

---

<sup>24</sup> Dalla relazione Congressuale Milanese del Segr. Gen. Gennaro De Falco.

Quella del **CCNL Allevatori**, è un'intesa importante per un settore che sta vivendo profonde trasformazioni legate alle normative italiane ed europee, all'innovazione tecnologica, alle dinamiche dei consumi alimentari.

Anche in considerazione del fatto che i dipendenti delle associazioni allevatori non si sono mai fermati, nonostante la lunga vacanza contrattuale e l'impatto della pandemia sulle filiere agroalimentari, questo rinnovo è un importante riconoscimento per l'essenzialità del loro ruolo in un settore strategico per il *Made in Italy* e per le sfide del *Green Deal* europeo.

Ora sarà nostro compito garantire ai lavoratori del comparto la loro contrattazione di secondo livello che sarà non più territoriale ma regionale.

Il rinnovo del **CCNL del settore Forestale**, sottoscritto in rappresentanza della Conferenza delle Regioni dal suo Presidente Massimiliano Fedriga, oltre a recuperare una cesura lunga oltre 10 anni, per gli oltre 60.000 addetti opera una profonda rivisitazione della parte normativa adeguando il contratto alle nuove sfide che legano il settore ai processi di transizione ambientale, nella difesa del territorio e nello sviluppo delle aree interne del Paese.

Riteniamo che, alla luce di questo importante rinnovo nazionale, il confronto per il secondo livello Regionale, che coinvolge circa 400 addetti, non possa più attendere e abbiamo già provveduto a sollecitare le controparti a ritornare al tavolo della trattativa.

**Senza entrare nel merito di ogni singola contrattazione**, l'impronta della Fai Cisl, nei vari tavoli contrattuali, si rinviene con grande evidenza nel rafforzamento del ruolo della **bilateralità** di settore e nell'innovazione di alcuni contenuti normativi. Siamo stati decisivi nell'avvio dei **piani welfare** che hanno risposto a quel fabbisogno di **solidarietà organica** in virtù di una più complessa e diversificata risposta ai bisogni delle persone che rappresentiamo.

Abbiamo lavorato sul diritto e la centralità della **formazione** in quanto leva di aggiornamento dei contenuti professionali richiesti dall'evoluzione organizzativa e di processo guidati dalla transizione digitale e dalle tendenze legate allo sviluppo sostenibile, puntando anche ad una formazione mirata al fabbisogno professionale dell'impresa, quale occasione di **politica attiva** per l'ingresso nel mondo del lavoro agro-alimentare-ambientale dei giovani.

In tal senso, l'esempio da seguire è **l'accordo con Unione Italiana Food e AssoBirra**, in seno al CCNL Industrie Alimentari, che in collaborazione con l'ITS Lombardo ha avviato un percorso che permetterà di sviluppare una figura professionale completa, in grado di applicare procedure,

regolamenti e tecnologie per gestire, organizzare, controllare e garantire l'efficienza, il corretto funzionamento e la sicurezza dei processi di produzione dell'industria alimentare.

Ma la **formazione** interesserà anche i sindacalisti in corsi congiunti al gruppo dirigente aziendale, presso l'Università degli studi dell'Insubria (VA): uno snodo fondamentale - quello della formazione condivisa - su cui sviluppare quella cultura per relazioni industriali in chiave partecipativa.

Un altro impegno targato Fai sarà la rivisitazione del **sistema classificatorio**.

Partendo dal CCNL Industrie Alimentari e delle Cooperative di Trasformazione, dobbiamo lavorare affinché si aggiornino le declaratorie oramai obsolete che non rispondono alle nuove dinamiche organizzative: **vanno sperimentati nuovi modelli incentrati sul concetto di ruolo** che tenga conto della effettiva professionalità dei lavoratori, nel mix di competenze e responsabilità richieste nel flusso dei processi nel quale è inserita la posizione organizzativa.

Concludo questo paragrafo, sottolineando un altro aspetto che dovrà essere affrontato già nel prossimo futuro negoziale: **il tempo di lavoro, la sua gestione e la sua remunerazione** legati ai nuovi processi organizzativi e all'evoluzione dei processi, che incidono e incideranno sempre più nei tempi di vita e di lavoro delle persone.

**L'ovvio sarebbe lavorare meno, lavorare tutti, a parità di salario!** Ma parallelamente a questo obiettivo, che risponde anche a una necessità occupazionale, vi è un'altra questione da analizzare.

**Cerco di spiegarmi.** Innanzitutto, iniziamo a dire che il Covid-19 ha svolto una funzione di acceleratore di processi di cambiamento che erano già diffusamente in atto, senza clamore. Per ciò che ci interessa:

- **lo *smart working*** esiste da molto tempo ma era considerato come un accessorio organizzativo da attivare, a latere, in situazioni sporadiche ben definite. La pandemia lo ha posto al centro dell'organizzazione del lavoro modificandolo e rispondendo, di fatto, per le figure professionali in ambito impiegatizio, anche a quella esigenza di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di tante persone.
- **La vendita online**, e in generale lo **sviluppo del digitale**, che ha inciso sui canali di vendita e sulla consegna a distanza, e che inciderà - a ritroso - lungo tutta la *supply chain*, dando la possibilità al consumatore di essere il primo anello della catena produttiva, poiché sempre più la produzione e i suoi tempi saranno legati alla cd. customizzazione, cioè personalizzazione dei prodotti richiesti dal consumatore.

In questo mix evolutivo guidato dalla digitalizzazione, i cambiamenti organizzativi non valgono per tutti o meglio non vanno nella stessa direzione.

Per quanto concerne la filiera agroalimentare (ma vale in parte per tutto il manifatturiero) già adesso l'organizzazione produttiva, i tempi di lavoro, il contenimento dei costi, la stagionalità e la necessaria attenzione alla *shelf life*, - "vita breve" - del prodotto agroalimentare; sono fattori che incidono sui modelli organizzativi proiettati a massimizzare l'utilizzo degli impianti richiedendo flessibilità dei turni di lavoro e flessibilità occupazionale.

**Per farla breve si è creata una sorta di segmentazione del mondo del lavoro:** da una parte lo *smart-working*, che grazie alla digitalizzazione ha portato una soluzione organizzativa che concilia bassi costi per le aziende e i lavoratori (sedi più piccole e abbattimento dei costi di trasferimento casa-lavoro) e benessere lavorativo legato ad una flessibilità positiva dei tempi di lavoro guidati anche dalle necessità di vita personali. Dall'altra, anche se la digitalizzazione può portare ad un miglioramento delle condizioni lavorative, ai lavoratori della produzione è richiesto in alcuni momenti dell'anno **un impegno intenso, intermittente e scarsamente programmabile**, incidendo sulla qualità di vita non solo contingente ma con la verosimile prospettiva di persone che si "usurano molto prima".

In questi casi, anche una buona remunerazione del disagio organizzativo non può essere la sola soluzione. E, fermo restando il nostro impegno per una riforma pensionistica che tuteli in maniera differenziata gli uomini e le donne in base al lavoro che svolgono, a mio avviso, servono nuove e innovative soluzioni contrattuali, casomai affiancate da interventi legislativi a sostegno.

### **QUADRO SINTETICO DEI CPL AGRICOLI IN LOMBARDIA – 2020/2023**

L'attuale stagione dei rinnovi dei CPL lombardi non è stata semplice: rispetto alla scorsa tornata, questa volta non ci siamo dovuti confrontare con mancate produzioni riconducibili spesso a eventi climatici estremi o a sospensioni sanitarie ma bensì come già ricordato in precedenza a un evento pandemico come il Covid 19.

Con la situazione di lockdown e le forti contrazioni avute nel canale Ho.Re.Ca, abbiamo riscontrato forti limitazioni per tutto il settore con alcuni comparti che hanno dovuto cessare la propria attività, in particolar modo gli agriturismo e i florovivaisti.

Nonostante ciò, e a conti fatti, possiamo considerare positiva la conclusione di tutti i CPL lombardi; a livello nazionale ci siamo contraddistinti per essere il primo territorio ad avere aperto e chiuso

l'intera tornata contrattuale portando migliorie economiche e importanti novità sotto l'aspetto normativo e contrattuale.

Ritornando agli aspetti normativi, segnaliamo la nuova provvidenza prevista dalla bilateralità di diversi CPL, importanti impegni in termine di Welfare e mercato del lavoro.

**BERGAMO** – sottoscritto il 10 maggio 2021

1. Aumenti salariali dal 1/5/2021 dell'1,7% per tutti i lavoratori dipendenti da AZ tradizionali, allevamenti, funghicole e florovivaistiche, viene inoltre riconosciuta una somma una - tantum di € 160 ai lavoratori in forza fra il 01/01/2021 e il 30/04/2021.
2. Rafforzate le garanzie in merito a appalti, decentramento produttivo e terzizzazione.
3. Rivisitazione della classificazione del personale e inserimento di nuovi profili professionali.
4. Apportato miglioramenti all'art.23 in materia di Diarie, trasferte e rimborsi spese.
5. Normato l'art. 27 sulla contribuzione a favore della Cassa Assistenziale **C.A.S.A.F.**

**BRESCIA** – sottoscritto il 3 febbraio 2021

1. Aumenti dall'1/1/2021 dell'1,8% in unica soluzione.
2. Aumento in cifra fissa proporzionata ai livelli di inquadramento per "l'indennità di aprile" (che mediamente corrisponde a 130 ore retribuite).
3. Per i lavoratori addetti alla raccolta (8° livello) l'aumento sarà del 2%.
4. Costituzione entro il 30/06/2021 dell'Ebat provinciale.
5. Rafforzate le garanzie in merito gli appalti e definito un nuovo ruolo per l'osservatorio.
6. Rivisitazione della classificazione del personale e inserimento di nuovi profili professionali.
7. Regolate la reperibilità e gli indennizzi per le Diarie.

**COMO - LECCO** – sottoscritto il 29 marzo 2021

1. Aumento salariale dell'1,8% in unica soluzione a decorrere dall'1/4/2021; ai lavoratori OTI/OTD in forza al 1° maggio 2021, per il periodo 01/01/2021 al 31/03/2021, verranno riconosciuti a loro gli arretrati.
2. Inserimento nella classificazione di nuove figure professionali.
3. Normata una diversa organizzazione dell'orario di lavoro e relativa flessibilità per gli agriturismi e le vendite dirette.

4. Equiparazione del trattamento di malattia e infortunio tra i lavoratori agricoli e florovivaisti.
5. Rivisitazione della diaria e indennità di trasferta.

**CREMONA** – sottoscritto il 19 marzo 2021

1. Aumenti salariali dell'1,7% dall'1/4/2021 con una Tantum di 130 euro per i lavoratori in forza tra il 01/01/2021 e il 19/03/2021.
2. Rafforzate le garanzie in merito agli appalti.
3. Rivisitazione della classificazione del personale e inserimento di nuovi profili professionali.
4. Migliorate le indennità speciali contrattuali.
5. Migliorati i permessi retribuiti a disposizione per i lavoratori a tempo indeterminato e determinato.
6. Rafforzato il Welfare attraverso nuove prestazioni riconosciute dall'Ebat.

**LODI** – sottoscritto l'8 febbraio 2021

1. Aumenti salariali pari all'1,8% in unica soluzione a decorrere dall'1/1/2021.
2. Riformulato il premio di produttività provinciale con la possibilità di destinare un importo massimo annuo di euro 250 erogato sotto forma di Ticket.
3. Rivisto l'articolo sugli appalti con attenzione alla tutela occupazionale e all'inquadramento previdenziale e contrattuale.
4. Impegno a verbale a dare mandato al Comitato CIMEB per migliorare le prestazioni Welfare contrattuali a favore dei lavoratori.
5. Migliorata la gestione per il periodo di comporto a seguito di malattia e la relativa richiesta di aspettativa non retribuita.
6. Rivisitazione della classificazione del personale e inserimento di nuovi profili professionali.
7. Migliorate le indennità e le maggiorazioni per il lavoro notturno.

**MANTOVA** – sottoscritto 20 maggio 2021

1. Aumenti salariali dell'1,8 per tutte le qualifiche dall'1/5/2021 con una tantum di 115 euro per i lavoratori OTI in carico tra il periodo 1° gennaio 2021 al 30 aprile 2021, mentre per i

lavoratori OTD che avranno lavorato nel medesimo periodo verrà frazionato a 1,11 euro giornalieri fino a raggiungere i 115 euro con 104 giornate lavorative.

2. Le parti si obbligano a definire la costituzione dell'ente Ente Bilaterale Agricoltura Mantovana (EBAN) e di definire e deliberare risorse per prestazioni Welfare a favore dei lavoratori.
3. Rafforzate le garanzie in tema di appalti
4. Definito un nuovo articolo che disciplina costi e gestione della reperibilità.
5. Integrazione ai permessi straordinari per i lavoratori a tempo indeterminato a seguito di licenza matrimoniale e nascita del figlio.
6. Intensificazione delle attività in merito alla sicurezza e a percorsi formativi per gli stessi lavoratori.

#### **MILANO - MONZA** – sottoscritto il 16 febbraio 2021

1. Aumenti salariali dell'1,8% per gli operai agricoli e orticoli e florovivaisti in unica soluzione dall'1/1/2021.
2. Riformulato il premio provinciale di produttività.
3. Costituzione di un gruppo di lavoro paritetico per la gestione dell'osservatorio provinciale e del Mercato del Lavoro.
4. Riformulato l'articolo sugli appalti.
5. Previa compatibilità economica e come normato dall'art 47 del Cpl, vengono migliorate le prestazioni di welfare assistenziali e previdenziali.
6. Viene migliorato e normato il periodo di comporta per malattia.
7. Normate la "tariffa per il lavoro notturno" e le indennità di trasferta vito e alloggio.
8. Costituzione di un gruppo di lavoro per presentare entro il 30/06/2022 avanzamenti professionali o nuovi profili.

#### **PAVIA** – sottoscritto il 10 marzo 2021

1. Aumenti contrattuali dell'1,7% con decorrenza 1/1/2021.
2. Viene introdotto un premio Provinciale variabile in base all'andamento del settore che verrà riconosciuto a tutti i lavoratori a tempo indeterminato e determinato.

3. Viene rafforzato il ruolo della bilateralità in tema di Welfare e come strumento strategico per contrastare ogni forma di illegalità e promuovere la piena applicazione del contratto di lavoro.
4. Individuazione di nuovi profili professionali negli Agriturismi ed Enoturismo.

#### **SONDRIO** – sottoscritto il 12 aprile 2021

1. Aumenti salariali dell'1,8% con decorrenza 1/1/2021.
2. Definiti l'assegnazione dei DPI ai lavoratori a seguito delle mansioni svolte e relative forniture annuali oltre ad aver definito ruolo e gestione dell'RLST per l'agricoltura.
3. Sono stati adeguati gli importi della carenza e di integrazione per i periodi di malattia e infortunio.
4. Ridefiniti portando migliorie i permessi straordinari e i congedi parentali.
5. Ridefinizione delle prestazioni previdenziali a carico dell'EBAS.

#### **VARESE** – sottoscritto il 29 marzo 2021

1. Aumenti salariali dell'1,9% in unica soluzione con decorrenza dall'1/5/2021;
2. Rivisitazione dell'art. 7 - orario di lavoro- possibilità di una diversa distribuzione dell'orario settimanale su 5 o 6 giorni durante l'anno, previa comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. Normata una diversa organizzazione dell'orario di lavoro e relativa flessibilità per gli agriturismi e le vendite dirette.

#### **CONCLUSIONI**

Nel lungo percorso di questa relazione, dai temi globali fino alle questioni che riguardano più direttamente le relazioni sindacali e le dinamiche che quotidianamente viviamo, si può chiaramente distinguere il filo che tiene insieme, nella loro evoluzione, i rapporti tra economia, società e i suoi modelli di sviluppo.

Non potendo analizzare nei singoli dettagli, ma con l'intento di condividere qualche suggestione, ed essendo dunque evidente che il nostro percorso sindacale deve tracciare nuove traiettorie che riconsiderino **il rapporto tra economia, società e ambiente**, in tutte le sue dimensioni relazionali, bisognerebbe realizzare "un cambio di paradigma", e in questo cambio transitare:

- dal PIL al **BES**<sup>25</sup>;
- dal consumismo al consumo responsabile all'interno di processi virtuosi di economia circolare;
- dall'economia capitalista **all'economia civile**<sup>26</sup>, con le sue regole di reciprocità sociale e ambientale;
- dalle società speculative alle **società benefit**<sup>27</sup>;
- dai centralismi governativi al protagonismo della sussidiarietà, con il coinvolgimento dei corpi intermedi della società civile;
- da relazioni industriali antagoniste, guidate dal conflitto distributivo, a relazioni industriali partecipative, generatrici di obiettivi e valori condivisi.

Albert Einstein diceva: **“non puoi risolvere un problema con lo stesso tipo di pensiero che hai usato per crearlo”**, e proprio seguendo la logica inconfutabile di questo pensiero, noi che siamo parte della Fai e della Cisl, di quel “Sindacato Nuovo” che interagisce con la società civile e i cambiamenti che la attraversano, pensiamo sia possibile un nuovo protagonismo della persona e del lavoro, nel quadro di una convivenza civile e democratica fondata sui principi della perequazione e dell'inclusione, in una dimensione di interazione globale tra popoli e culture, che sia guidata da scelte di cooperazione internazionali basate su **responsabilità ambientale, responsabilità sociale e**

---

<sup>25</sup> Con la legge 163/2016 che ha riformato la legge di bilancio, principale strumento della manovra di finanza pubblica insieme alle legge di stabilità, il Bes - il rapporto sul Benessere equo e sostenibile - entra per la prima volta nel processo di definizione delle politiche economiche portando l'attenzione sul loro effetto anche su alcune dimensioni fondamentali per la qualità della vita. Un'iniziativa che pone l'Italia all'avanguardia nel panorama internazionale in tema di sviluppo di indicatori sullo stato di salute di un Paese che vadano oltre il Pil.

Tra gli allegati dell'ultimo rapporto - allegato Bes al DEF 2021, diffuso il 5 maggio 2021 - vi è anche una valutazione qualitativa delle singole misure (investimenti e riforme) previste nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato dal Parlamento il 27 aprile 2021, finalizzata a tracciare i possibili impatti sugli indicatori BES.

<sup>26</sup> La visione del rapporto mercato-società tipica **dell'economia civile** concepisce l'esperienza della socialità umana e della reciprocità all'interno di una normale vita economica, partendo dal presupposto che possano esistere principi "altri" dal profitto e dallo scambio strumentale. La sfida dell'economia civile è quella di far coesistere, all'interno del medesimo sistema sociale, tutti e **tre i principi regolativi** dell'ordine sociale: 1) **principio dello scambio di equivalenti di valore**: le relazioni si basano su un prezzo, che è l'equivalente in valore di un bene/servizio scambiato. Si tratta del principio che garantisce l'efficienza del sistema; 2) **principio di redistribuzione**: per essere efficace, il sistema economico deve redistribuire la ricchezza tra tutti i soggetti che ne fanno parte per dar loro la possibilità di partecipare al sistema stesso. Si tratta del principio che garantisce l'equità del sistema; 3) **principio di reciprocità**: è il principio fondante dell'economia civile ed è caratterizzato dalla presenza di tre soggetti (*struttura triadica*), di cui uno (*homo reciprocans*) compie un'azione nei confronti di un altro mosso non da "pretesa" di ricompensa dell'azione stessa, bensì da *aspettativa*, pena la rottura della relazione tra le due.

<sup>27</sup> Le Società Benefit (SB) rappresentano un'evoluzione del concetto stesso di azienda: mentre le società tradizionali esistono con l'unico scopo di distribuire dividendi agli azionisti, le società benefit sono espressione di un paradigma più evoluto, integrando nel proprio oggetto sociale, oltre agli obiettivi di profitto, lo scopo di avere un impatto positivo sulla società e sulla biosfera. Una Società Benefit è uno strumento legale che crea una solida base per l'allineamento della missione nel lungo termine e la creazione di valore condiviso. Non si tratta di Imprese Sociali o di una evoluzione del non profit, ma di una trasformazione positiva dei modelli dominanti di impresa a scopo di lucro, per renderli più adeguati alle sfide e alle opportunità dei mercati del XXI secolo. Dal gennaio 2016 l'Italia ha introdotto, prima in Europa e prima al mondo fuori dagli USA (dove la forma giuridica di Benefit Corporation, equivalente alla Società Benefit italiana, è stata introdotta dal 2010 e ora esiste in 33 Stati), la Società Benefit per consentire a imprenditori, manager, azionisti e investitori di proteggere la missione dell'azienda e distinguersi sul mercato rispetto a tutte le altre forme societarie attraverso una forma giuridica virtuosa e innovativa.

**responsabilità fiscale**<sup>28</sup>, tre leve che in armonia tra loro sarebbero sufficienti non solo a combattere le delocalizzazioni speculative e le derive di un modello economico esasperato e ingiusto ma a generare benessere condiviso e a garantire l'efficacia delle politiche interne di una Nazione.

**Concludo** parlandovi degli otto congressi territoriali a cui io e Daniele abbiamo partecipato. Tutti congressi innovativi ed emozionanti che hanno affrontato i temi dell'attualità politica e sindacale, con uno sguardo alle sfide del futuro: persona e lavoro al primo posto nella transizione ecologica e digitale all'insegna dell'inclusione sociale.

In questo mandato congressuale dal 2016 ad oggi la Fai della Lombardia è cresciuta non solo nei numeri degli associati con oltre 1300 iscritti in più, ma anche nelle persone, tra delegati, operatori e segretari, a vantaggio dell'intera Organizzazione.

All'interno di un forte ricambio generazionale, che ha visto l'alternarsi di ben 6 segreterie su 8, tre i vantaggi più evidenti:

1. una nuova mentalità di approccio sindacale di operatori e segretari – merito della continua formazione - in grado di interpretare l'attività sociale dell'organizzazione a 360°, arricchendo le proprie competenze negoziali con l'attività di servizio, attenta ai bisogni della persona e presente sui luoghi di lavoro e sul territorio, ben integrata nel corpo confederale in particolare con il patronato **INAS, il CAF e l'ANOLF**, a cui va tutto il nostro ringraziamento per la proficua collaborazione ad ogni livello. Inoltre in tutti i territori abbiamo attivato i protocolli con la **FELSA**, per meglio rappresentare e tutelare i bisogni dei lavoratori in somministrazione; nonché il protocollo con **l'FNP** in merito alla continuità associativa, per mantenere alta la rappresentatività della CISL.
2. una crescita numerica del gruppo dirigente femminile, che ha arricchito e rafforzato la nostra rappresentatività, visto il cospicuo numero di donne associate alla Fai, con competenza e impegno;

---

<sup>28</sup> L'importante **riforma del sistema fiscale internazionale** finalizzata il giorno 8 ottobre 2021 presso l'OCSE garantirà che le **imprese multinazionali (MNE)** saranno soggette a un'**aliquota minima di tassazione del 15%** a partire dal 2023. L'accordo storico, concordato da 136 paesi e giurisdizioni che rappresentano oltre il **90% del PIL globale**, ridistribuirà anche più di 125 miliardi di dollari di profitti da circa 100 delle multinazionali più grandi e redditizie del mondo ai paesi di tutto il mondo, garantendo che queste aziende paghino una equa quota di imposta ovunque operino e generino profitti.

Dopo anni di intense trattative per portare il sistema fiscale internazionale nel 21° secolo, 136 giurisdizioni (dei 140 membri del quadro inclusivo OCSE/G20 sul BEPS) hanno aderito alla **Dichiarazione sulla soluzione a due pilastri per affrontare le sfide fiscali derivanti dalla digitalizzazione dell'economia**. Si tratta, in buona sostanza, di un accordo politico tra i membri dell'Inclusive Framework per riformare radicalmente le regole fiscali internazionali.

3. una vera e concreta collaborazione tra le diverse federazioni territoriali, che hanno generato sinergie e veicolato le migliori pratiche sindacali, a vantaggio di tutti.

Nel contempo il percorso delle Fai della Lombardia è stato ulteriormente valorizzato dal riconoscimento nei diversi livelli associativi della bontà del proprio gruppo dirigente che oggi vive l'esperienza confederale: Asse del Po, Bergamo, Milano, Sondrio, Pavia-Lodi, e ora anche l'USR, hanno potuto attingere al patrimonio di persone che in questi anni hanno contribuito a rendere più forte la Fai della Lombardia.

In termini calcistici, richiamando il progetto FAI Squadra, dobbiamo continuare a lavorare su questi aspetti fondamentali:

- **Corsa sul campo**, sempre presenti sul territorio e nei luoghi di lavoro;
- **Tecnica e palleggio**, formazione continua per un approccio sindacale competente anche nell'utilizzo delle nuove piattaforme e programmi messi a disposizione dell'attività di servizio;
- **Senso della posizione**, forti dell'identità Cisl e dei suoi valori, incentrati su associazionismo, autonomia, responsabilità, inclusione sociale;
- **Visione di gioco**, proiettati in quella che Ezio Tarantelli chiamava la strategia della politica d'anticipo, pronti a governare il cambiamento verso relazioni improntate alla partecipazione.

J. Craig ci ricorda che *“non importa quanto un uomo possa fare, non importa quanto coinvolgente la sua personalità possa essere, egli non farà molta strada... se non sarà in grado di lavorare insieme agli altri”*.

Sono certo che tutti noi sappiamo apprezzare l'enorme valore del lavorare insieme per la tutela delle persone che rappresentiamo e per la difesa dei loro diritti, e ancor di più lo sappiamo apprezzare se pensiamo alle nuove traiettorie che la Fai e la Cisl vogliono disegnare per realizzare una società più giusta ed equa.

Norberto Bobbio ha scritto in un suo saggio che *“la recente storia delle democrazie è la storia della rivincita dei corpi intermedi, costituiti e ricostituiti sulla base della libera arte di associarsi e sulla base dell'azione collettiva, durevole nel tempo, di attori sociali che promuovono, difendono o sostengono interessi collettivi. Azione collettiva che ha generato come esito, a volte non atteso, l'inclusione universalistica e l'eguale dignità di cittadinanza.”*

Gli esiti a cui punta la nostra azione sindacale sono ambiziosi, è un'ambizione dettata dalla ferma convinzione che le persone devono abitare un mondo più giusto, dove non vi siano tassi di disuguaglianza che compromettano le ragioni stesse della convivenza, dove non vi siano donne che muoiano bruciate in un ghetto senza avere neppure un nome, dove non vi siano più **“i non visti”**, dove vi sia uguale rispetto per le persone e per le loro aspettative di vita.

Questa eguale dignità, come scrive Bobbio, vogliamo dare alle persone, e sapere di essere tutti accomunati da questi intenti ci consente di vivere con forza ed entusiasmo la nostra esperienza di sindacalisti, consapevoli per ricordare un motto latino che **“fortis cadere, cedere non potest”**, ovvero che i forti possono cadere, ma non possono cedere.

E mai cederemo nei nostri intenti e nel nostro essere sindacalisti, giorno dopo giorno.

**Viva la Fai, Viva la Cisl!**

## **MOZIONE FINALE VII° CONGRESSO**

### **FAI CISL LOMBARDIA**

Il congresso della Fai Cisl Lombardia, riunito presso il Relais Franciacorta, condivide i contenuti della relazione introduttiva del Segretario Generale Massimiliano Albanese nonché i contributi emersi nel dibattito, arricchiti dagli interventi dei delegati, degli ospiti, del Segretario Generale della Fai Onofrio Rota e Segretario Generale della USR Lombardia Ugo Duci.

In questo complicato momento storico che sta attraversando il nostro Paese, momento storico che vede le difficoltà economiche unite al persistere della situazione sanitaria di pericolo dovuta al Covid -19 e alla nuova variante Omicron che si sta diffondendo anche in Italia; in una complessa dimensione internazionale caratterizzata da un potere politico ed economico diviso tra più attori, a partire da Stati Uniti, Cina e Russia, nei confronti dei quali l'Unione Europea non riesce ad esprimere una posizione decisa ed indipendente; nella ferma convinzione che occorrerebbe una cooperazione internazionale capace di proteggere le politiche interne dei singoli Stati, la Fai Cisl Lombardia, richiamandosi ai valori della democrazia e della coesione sociale, fondata sui principi di eguaglianza ed equità delle persone, esprime il suo massimo impegno per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- contribuire tramite l'impegno del suo gruppo di delegati, quadri e dirigenti, a realizzare tutte le condizioni affinché sia realizzato un nuovo grande patto sociale, che si ispiri ai principi della partecipazione e della responsabilità, con la promozione di una serie di riforme, a partire da quella pensionistica, anche con l'obiettivo di tutelare in maniera differenziata uomini e donne in base al lavoro svolto, e da un ulteriore miglioramento degli ammortizzatori sociali e della loro universalizzazione;
- coinvolgere e sensibilizzare i propri associati, sostenendo nel contempo tutte le iniziative promosse in tal senso dalla Fai e dalla Cisl, sui temi della sostenibilità ambientale, economica e sociale, affinché le nuove generazioni possano vivere un futuro più equo, di stabilità occupazionale e sicurezze previdenziali e sociosanitarie;
- articolare dunque la propria azione sindacale concretizzando i valori della Fai e della Cisl, che hanno origine nella libertà della persona e delle sue legittime aspirazioni;
- perseguire i valori della partecipazione e dell'inclusione anche attraverso la contrattazione nazionale e di secondo livello, nella consapevolezza che la contrattazione porta con sé più diritti e tutele per le persone, sostenendo anche la genitorialità e agevolando le persone che si trovino in difficili condizioni di famiglia, a
- coinvolgere e sensibilizzare i propri associati sul tema delle diseguaglianze e delle disparità, nella consapevolezza che l'esclusione delle persone agisce sull'individuo e sulla società, minando la convivenza civile e democratica;
- coinvolgere e sensibilizzare le Fai territoriali della Lombardia e gli associati sul tema delle diseguaglianze di genere, offrendo anche la propria collaborazione ad enti e associazioni che assistono le donne vittime di violenza, e agendo in modo tale da intensificare ancora di più la presenza delle donne nel gruppo di delegati, quadri e dirigenti.

Nella prospettiva del senso della realtà e delle possibilità, il Congresso della Fai Cisl Lombardia esprime fermamente la convinzione che attraverso la contrattazione nazionale e di secondo livello e territoriale possano prodursi condizioni più favorevoli alle persone in termini di diritti e tutele; che in particolare i meccanismi di bilateralità e di welfare possano contribuire al rafforzamento delle protezioni sociali ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori, alle quali e ai quali va offerta la

possibilità di una formazione concreta e permanente con l'obiettivo di salvaguardare e arricchire le professionalità e le possibilità di impiego/reimpiego.

Allo stesso modo la Fai Lombardia conferma il suo diretto impegno per continuare a promuovere nei territori lombardi un progetto integrato di formazione, sempre in sinergia con la Fai Nazionale e con la USR Lombardia, un progetto che coinvolga delegati, quadri e dirigenti sindacali, con il fine di offrire i migliori e più opportuni strumenti di crescita professionale e umana, anche per il perseguimento di relazioni industriali partecipative.

Il Congresso della Fai Cisl Lombardia esprime altresì la ferma convinzione che attraverso le risorse del Pnrr, che devono essere utilizzate per creare una società più giusta ed inclusiva e per ridurre il gap di cittadinanza che ancora esiste nel nostro paese, si possa creare una stabile occupazione, ben remunerata e tutelata, e che ciò è possibile solo seguendo la via del confronto tra Governo e Parti sociali, rigettando un modello conflittuale che rischia di rendere i luoghi di lavoro campi di battaglia e contribuisce soltanto ad aumentare la tensione sociale senza alcun risultato di tutela per le persone.

Il Congresso della Fai Cisl esprime il cordoglio di tutta la Federazione per le morti sul lavoro che ogni giorno avvengono nel nostro Paese, impegnando le sue forze sul proprio territorio per la tutela della salute e della sicurezza anche in chiave di prevenzione.

Il Congresso della Fai Cisl Lombardia apprezza e condivide pienamente l'azione politica sindacale della Fai Nazionale, le numerose iniziative che si sono susseguite negli anni, per quel modo di essere e fare sindacato che accresce lo spirito di appartenenza e per tutte quelle iniziative finalizzate a sensibilizzare l'opinione pubblica sui temi delle disuguaglianze ed ingiustizie.

Il Congresso della Fai Cisl Lombardia apprezza e condivide l'azione sindacale della Cisl Lombardia per l'autorevole ruolo di interlocutore svolto nei confronti del governo regionale, anche per la rivendicazione di un coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali ai fini di una modifica della legge relativa alla riforma del sistema sanitario lombardo.

Il Congresso della Fai Cisl Lombardia apprezza e condivide pienamente l'azione politico sindacale della Cisl guidata da Luigi Sbarra, che ha rilanciato il ruolo della Cisl nelle dinamiche di decisione pubblica, focalizzando la sua azione sulla realizzazione di principi di giustizia, equità e legalità; apprezza e condivide, con particolare riferimento agli episodi degli ultimi giorni, la posizione

adottata dalla Cisl nei confronti di Cgil e Uil, esprimendo con estrema chiarezza le ragioni del no allo sciopero generale indetto da queste ultime.

La Fai Lombardia, insieme a tutti gli associati, delegati, attivisti e quadro dirigente, richiamandosi al pluralismo dei valori e alla visione di una società dove la politica è delimitata entro precisi confini ed opera rispettando il principio di sussidiarietà, è pronta a ribadire in ogni contesto le proprie convinzioni e le proprie idee, per continuare in un percorso sindacale che ripensi al rapporto tra economia, società e ambiente, passando da un'economia capitalista ad un'economia civile, in un diffuso perimetro di relazioni industriali partecipative, generatrici di obiettivi e valori condivisi.

Approvato

## XII° CONGRESSO FISASCAT CISL

10\11 Gennaio 2022



Ringrazio di cuore il Presidente del nostro Congresso, tutti i componenti dell'ufficio di Presidenza, tutti i rappresentanti dei nostri 8 territori Lombardi, tutti i delegati al XII Congresso della Fisascat Cisl Lombardia, con la consapevolezza di essere la Regione più rappresentativa non solo rispetto ai lavoratori che associamo (numero iscritti 84.614, il NOSTRO ORGOGLIO), ma anche rispetto ai Contratti Collettivi Nazionali presenti sul nostro territorio (quasi tutti i 46 CCNL che sottoscriviamo).

### INTRODUZIONE

Il Congresso è la massima espressione di democrazia sindacale ed è la presa di coscienza di quanto potremo fare per il futuro, considerando che siamo il sindacato dell'innovazione e della Generatività, intesa come agire che ammette l'esistenza di un prima, di un adesso e di un dopo, in relazione a cui si assume la responsabilità del proprio darsi, accettando di essere aperti a ciò che non si conosce.

Nella Fisascat Cisl Lombarda, grazie soprattutto al lavoro fatto da chi mi ha preceduto, ho avuto la fortuna di sperimentare in prima persona il desiderio profondamente radicato di generare qualcosa che va al di là dell'ordinario. Desiderio che mi è stato prontamente trasmesso dai territori, dalle loro Segreterie e da chi insieme a me oggi sta vivendo questo momento straordinario, senza precedenti nella storia. La sinergia, la partecipazione e la solidarietà che caratterizzano la Lombardia hanno permesso alla Federazione Regionale di diventare un punto di riferimento per la formazione di quadri e delegati, nonché per le strategie di sviluppo di azioni sindacali sul territorio, nel quale, non dobbiamo dimenticare, si concentrano la maggior parte delle più grosse aziende dei Nostri settori di riferimento.

Tutti sappiamo che è Nostro dovere, per stare accanto alle Lavoratrici e ai Lavoratori che rappresentiamo, soprattutto quelli più deboli, focalizzarci sulla costruzione del FUTURO, capendo le problematiche e le potenzialità che esistono nei Nostri settori, avendo ormai appreso che la Pandemia ha irreversibilmente rivoluzionato il mondo del lavoro per come lo conoscevamo.

Terziario, Commercio, Turismo, Pubblici Esercizi, Socio Assistenziale, Distribuzione Moderna Organizzata, Multiservizi, Vigilanza, dipendenti da fabbricati, Collaboratrici Domestiche, insomma tutti i Nostri Settori che decodificavamo come "TRAINANTI", hanno invece avuto una brusca frenata, molte aziende medio piccole sono crollate ed i consumi definiscono nuovi modelli.

Sappiamo che è Nostro dovere non stare semplicemente a guardare inerti!

Dobbiamo proporci con i Nostri Valori e la Nostra Professionalità nuovamente come soggetti TRAINANTI di politiche di sviluppo solidale e sostenibile, centrate su visioni Cooperative, collaborative, capaci di porre al centro concretamente la Persona.

## **IL MERCATO DEL LAVORO**

La resilienza, le risorse e la reattività, tipiche della nostra regione, hanno sino ad ora permesso di attutire i colpi inferti dalle crisi del passato. Prima della pandemia infatti il nostro territorio presentava un'economia in recupero rispetto alle criticità emerse dalla crisi del 2008 ed era un punto di riferimento non solo per il Paese ma a livello europeo, anche grazie alle ingenti operazioni di restyling effettuate, per esempio, sul volto della città di Milano con la realizzazione di interventi urbanistici riqualificanti, grazie al successo di Expo2015 e grazie alla realizzazione di nuovi distretti lavorativi, commerciali e abitativi. L'intera area regionale stava consolidando il proprio sviluppo

economico pur mantenendo un elevato grado di diversificazione nell'apparato produttivo e pur procedendo a velocità non uniforme. La pandemia e i mesi di lockdown hanno fortemente frenato questo processo, modificando, in brevissimo tempo, il sistema socio-economico con inevitabili ripercussioni sul mercato del lavoro locale. L'emergenza non ha inciso solo sugli aspetti sanitari, ma ha modificato profondamente il tessuto sociale del nostro territorio con un pesante impatto negativo sulle famiglie più povere, ma anche su quelle del ceto medio che rischiano di scivolare pericolosamente verso una condizione di bisogno e di povertà, in particolare quelle famiglie monoreddito o con redditi già estremamente bassi.

A testimoniare questa tendenza è anche l'impennata di domande di reddito di cittadinanza e di disoccupazione pervenute in questi ultimi due anni.

La crisi ha penalizzato soprattutto il lavoro femminile sia per il crollo dei volumi in settori tradizionalmente occupati da donne, sia per la loro minore tutela contrattuale e sia per le attività di cura delle persone non autosufficienti e dei figli che, in epoca covid, è stata per gran parte a carico delle donne.

Riguardo ai giovani: occorre investire sulla loro formazione, aiutandoli a superare le difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro, preparandoli ad esprimere i propri talenti e dando loro un'istruzione coerente con le richieste del mercato e una formazione costante una volta entrati nel mondo del lavoro, in modo da consegnare loro strumenti adatti a cogliere le opportunità che il mercato offre e a saperle mantenere, rimanendo sempre aggiornati e al passo con le rapide evoluzioni del mercato stesso.

Abbiamo una grande responsabilità: fare in modo che questa crisi non si trasformi in un ulteriore acuirsi del dumping sociale, soprattutto nei settori più fragili che noi rappresentiamo e che già hanno pagato e continuano a pagare un prezzo troppo alto. L'arrivo della pandemia ha portato alla luce una significativa presenza di lavoro povero, discontinuo e scarsamente tutelato che la ripresa, lentamente cominciata a partire dal 2015, (e che per altro vedeva un rallentamento già a fine del 2019) non era stata in grado di contenere.

Dobbiamo essere pronti ad agire, con la consapevolezza che molto probabilmente ci sarà una ripresa selettiva, coscienti che alcune professioni si stanno contraendo in modo permanente (accelerando un trend già da diverso tempo in discesa) mentre, per converso, altre hanno subito una fortissima espansione cominciata in tempi pre covid ed esplosa con la pandemia.

Le conseguenze della crisi pandemica e delle transizioni green e digitale si sommano creando squilibri nel mercato del lavoro: in alcuni settori si determina una domanda di lavoro che non riesce

ad essere soddisfatta mentre in altri si genera un esubero di “vecchie” professioni e tutto questo avviene con una rapidità mai conosciuta prima.

Supportare la ripresa significa anche prepararci ad una transizione di competenze, non solo indirizzando le lavoratrici e i lavoratori verso nuove professioni ma occupandoci anche di coloro che non avranno la possibilità di riqualificarsi e di reinserirsi in un mercato che sempre più va verso la digitalizzazione e l’innovazione.

È fondamentale, in questo senso, da un lato spingere sulla formazione in ogni sua forma rivitalizzando le politiche attive, la bilateralità, ma anche la formazione continua e quella erogata dai fondi interprofessionali e dall’altro avere a disposizione un sistema di ammortizzatori sociali, efficace ed efficiente nel tutelare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Dal punto di vista degli indicatori del mercato del lavoro, abbiamo osservato che è proprio il 2020 l’anno che ha registrato il minor tasso di disoccupazione degli ultimi 10 anni, cioè è proprio in piena pandemia che il tasso di disoccupazione risulta essere più basso.

Il tasso di occupazione è anch’esso in diminuzione, con un valore analogo a quello registrato circa quattro anni fa. Questo però non deve confonderci: se anche la disoccupazione sembra diminuire nonostante il marcato calo dell’occupazione, la spiegazione sta nella crescita del tasso di inattività che misura quante persone, sul totale della popolazione, scelgono di non lavorare o nemmeno cercano un lavoro.

Il largo utilizzo degli ammortizzatori sociali e il blocco dei licenziamenti stanno drogando il mercato rendendo difficile quantificare correttamente il reale impatto della crisi sul tessuto produttivo e sul modello di crescita economica; solo dopo la rimozione del blocco dei licenziamenti avremo davvero contezza della portata della crisi sulla tenuta occupazionale lombarda.

**Dal punto di vista economico e produttivo è stato stimato per il nostro territorio, un crollo del PIL senza precedenti, nemmeno lontanamente paragonabile a quello avvenuto durante la crisi del 2009.**

Ciò è avvenuto perché nel nostro territorio, caratterizzato da un tessuto produttivo orientato al commercio, al turismo e ai servizi, la pandemia ha colpito più duramente: la diffusione del contagio qui è stata più ampia e veloce e le limitazioni imposte a tutela della salute hanno penalizzato maggiormente il nostro territorio e i nostri settori.

Secondo alcune rilevazioni il settore dei servizi alle imprese ha visto una riduzione del fatturato del -10% solo nei primi nove mesi del 2020, mentre una dinamica decisamente più negativa interessa i servizi alla persona, con una perdita vicina al -30%. Per quanto riguarda il commercio al dettaglio la

situazione è ancora meno edificante. Su questo settore hanno inciso sia le misure restrittive applicate alle aperture e chiusure, in relazione ai cambi di colore delle regioni (ricordiamo che la Lombardia è stata spesso in zona arancione e rossa), sia una generale scarsa propensione ai consumi registrata in fase pandemica. Naturalmente c'è da fare una distinzione tra la Distribuzione Moderna Organizzata che ha retto l'impatto, sia perché le grandi catene sono rimaste sempre aperte sia per la tendenza ad investire di più in beni di prima necessità, e il commercio "non alimentare". Se andiamo nel settore abbigliamento e del commercio "non food" la perdita di fatturato supera addirittura il -40%.

Ancora più drammatica è la situazione nel settore degli alberghi e delle strutture ricettive e nella ristorazione (per i quali attendiamo con impazienza lo stanziamento da parte del Governo di ulteriori ammortizzatori sociali Covid, alla luce di questa nuova ondata pandemica).

Il settore della ristorazione, che fino a prima della pandemia costituiva uno dei pilastri dell'economia metropolitana, ha risentito degli interventi diretti da parte del Governo sulle modalità di apertura, delle riduzioni imposte dei coperti e della limitazione al solo asporto ma anche di quelli indiretti: la limitazione degli spostamenti, la possibilità di lavorare da casa che ha azzerato l'indotto legato alle attività di uffici e aziende, la chiusura delle mense aziendali. Non stupisce affatto, quindi, che questo settore sia tra quelli maggiormente colpiti.

Il settore ricettivo, legato ai flussi turistici totalmente bloccati per diversi mesi ed enormemente limitati per il resto del tempo, è quello che ha pagato il prezzo più alto. Considerando la rilevanza del turismo nel modello economico Lombardo, questa immobilizzazione ha avuto ripercussioni non solo sul settore ricettivo in sé ma anche su tutto l'indotto.

Caso particolare, invece, è quello del settore domestico dove, principalmente per gli assistenti familiari, si è verificata un forte emersione del lavoro irregolare dovuto all'esigenza di giustificare, durante i mesi di lockdown, gli spostamenti delle lavoratrici e dei lavoratori verso il domicilio delle persone assistite. Il settore ha rappresentato una colonna portante durante tutta la pandemia quando, in considerazione degli altissimi livelli di contagio all'interno delle case di riposo, molte famiglie hanno preferito far assistere le persone anziane al proprio domicilio, motivo per cui la domanda di assistenti familiari ha tenuto e addirittura superato, in alcuni momenti, i livelli pre covid. Anche dal punto di vista delle imprese, le aziende del commercio hanno subito una riduzione, testimoniando così i riflessi negativi della pandemia anche sul tessuto imprenditoriale.

La crisi che stiamo attraversando presenta sostanziali differenze da tutte le altre crisi che abbiamo conosciuto e su questo è opportuno fare delle riflessioni così da proporre strumenti adatti per far

fronte alle difficoltà attuali e a quelle che verranno, senza lasciarci ingannare da alcuni fenomeni di “rimbalzo”, dettati dalla voglia smodata di ritornare alla normalità, che però rischiano di avere effetti temporanei non in grado di sostenere una ripresa solida nel lungo periodo.

**Il rimbalzo in corso, infatti, è consistente e batte persino le attese prevedendo in Lombardia, per il 2021, un rialzo del Pil del +6,4%. Tuttavia l’accelerazione significativa permetterà probabilmente un ritorno ai livelli pre covid non prima del 2023.**

Un momento cruciale, che ha segnato un brusco cambio di prospettiva, è stato l’arrivo dell’autunno del 2020. Dopo la breve tregua estiva segnata da una drastica riduzione della curva dei contagi, da un clima di ritrovata fiducia, dal riavvio (seppur parziale) della vita sociale e da alcuni timidi segnali di ripresa economica, la veloce ripresa dei contagi e le conseguenti nuove restrizioni hanno fatto maturare in noi la consapevolezza che la condizione che ci era sembrata eccezionale, e forse transitoria, a marzo 2021, stava diventando permanente. L’organizzazione del lavoro ha subito una profonda e rapida trasformazione, soprattutto nel terziario, dove il lavoro da casa, le riunioni online, il lavoro da remoto, sono passati dall’essere l’eccezione a diventare la regola, dando una spinta propulsiva incredibile alla diffusione di alcuni fenomeni come quello del lavoro agile che, dall’entrata in vigore della legge (nel 2017), aveva avuto ben poco margine di sviluppo anche a causa di una profonda resistenza culturale da parte delle aziende. Tutto questo non deve andare perso ma dovrà essere capitalizzato, governato e guidato anche da noi.

Dobbiamo dimostrare la Nostra capacità di incidere, di collaborare, di costruire e di riflettere **su temi quali:**

**1) Nuove politiche attive del Lavoro, 2) Nuova gestione della crisi d’impresa, 3) la Responsabilità Sociale dell’impresa, 4) Transizione Ecologica, 5) Economia Digitale, 6) E- Commerce, 7) Industria 4.0, 8) la Salute e la Sicurezza nei posti di Lavoro, unitamente a quanto saremo in grado di fare assieme a tutti gli altri coprotagonisti (col pieno supporto della Confederazione in primis) sul tema del PNRR.**

Per la prima volta ci è stata data un’opportunità unica in termini di risorse economiche. Le ingenti risorse europee dovranno essere per il nostro territorio, ma anche per il resto del Paese, un volano e un moltiplicatore di lavoro, innovazione, sviluppo e coesione. Le misure del PNRR che riguardano il lavoro vanno lungo due direttrici: una promuove politiche attive del lavoro e nuove competenze dei lavoratori (attraverso il Programma nazionale “garanzia di occupabilità dei lavoratori” -GOL-), l’altra prevede un intervento di riorganizzazione della formazione dei lavoratori occupati e disoccupati (Strategia Nazionale Nuove Competenze). L’intento quindi è duplice: riformare le

politiche attive attraverso percorsi di riqualificazione delle competenze dei lavoratori in transizione occupazionale, mettendo in campo una forte componente di formazione per l'aggiornamento professionale, la riqualificazione o la riconversione, ma anche sviluppare un sistema permanente di formazione. Non possiamo perdere questa occasione!

Il miglioramento che dobbiamo perseguire non deve essere solo di carattere quantitativo ma anche e soprattutto qualitativo. Un lavoro povero e scarsamente tutelato non garantisce a pieno il rispetto della dignità della persona. Dobbiamo presidiare costantemente e attivamente tutti i nostri settori, soprattutto quelli in cui le lavoratrici e i lavoratori si trovano in condizioni di fragilità, dove sono ricattabili, scarsamente tutelati e poco retribuiti. Centrale è monitorare la corretta applicazione e il rispetto dei Nostri Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, unico strumento di vera garanzia e tutela per le lavoratrici e i lavoratori, con particolare attenzione al mondo degli appalti dove, si sa, spesso le tutele si perdono in torbidi rivoli.

Dobbiamo partire da ciò che la pandemia ci ha consegnato e ci ha insegnato, dalle trasformazioni che ha generato, dobbiamo comprendere il cambiamento, analizzare i passaggi evolutivi e governare i processi. Possiamo e dobbiamo farlo attraverso lo strumento più importante che abbiamo e che ci appartiene:

**la contrattazione.**

## **CONCLUSIONI**

Vorrei in conclusione ringraziare Laura Capitale, Sara Mangone, Elisabetta Scalera, Marianna Pagnozzi, Luigi Conte, i Segretari Generali e le loro Segreterie dei nostri territori e Fabrizio Ferrari per tutto il sostegno, la competenza e la professionalità dimostrati in questi pochi mesi

Per conto mio la Fisascat Cisl è un luogo "dell'anima", un contesto, una realtà per dare voce a temi di Pace, Solidarietà, Diritti.

Quindi chiedo a tutti voi di ricordare che la PACE, la Solidarietà e i DIRITTI dell'uomo sono l'HUMUS della nostra stessa Esistenza per i quali bisogna continuare a combattere. GRAZIE A TUTTI E BUON CONGRESSO

## **MOZIONE FINALE XII° CONGRESSO**

### **FISASCAT CISL LOMBARDIA**

Le delegate e i delegati al Congresso della Fisascat Cisl Lombardia, riuniti nel XII Congresso Regionale organizzato presso l'Hotel Sheraton Milan San Siro di Milano nei giorni 10 e 11 gennaio 2022, condividono appieno i contenuti approfonditi nella relazione illustrata dal Segretario Generale Ivan Notarnicola e, dopo aver raccolto gli spunti emersi dagli interventi nel corso dibattito, ribadiscono quanto segue:

- nel contesto di un sistema economico mondiale che continua ciclicamente a generare marginalità sociale e disuguaglianze reddituali sempre crescenti e a fronte della più grave crisi pandemica verificatasi in epoca recente, dalla quale è emersa con chiarezza la necessità che un modello economico realmente efficace non possa più prescindere dall'offrire, oltre al lavoro, anche salute, istruzione e assistenza, la Fisascat Cisl Lombardia intende promuovere un'economia sostenibile che abbia una forte propensione verso il sociale, che rivolga la propria attenzione alle persone più fragili e che persegua la finalità di conseguire un miglioramento diffuso delle condizioni di vita e lavorative delle persone, sostenuto da una crescita economica inclusiva

- nella consapevolezza che le risorse stanziare a livello europeo dal programma Next Generation EU e le misure previste a livello nazionale dal PNRR rappresentino un'opportunità unica da utilizzare come moltiplicatore di lavoro, innovazione, sviluppo e coesione, sia per riformare le politiche attive attraverso percorsi di riqualificazione delle competenze dei lavoratori in transizione occupazionale sia per sviluppare un sistema permanente di formazione, la Fisascat Cisl Lombardia, per quanto di sua competenza, intende promuovere sinergie a livello territoriale per favorire politiche attive inclusive destinate alla creazione di più opportunità di lavoro, da un lato spingendo sulla formazione in ogni sua forma e rivitalizzando le politiche attive, la bilateralità, ma anche la formazione continua e quella erogata dai fondi interprofessionali e dall'altro avendo a disposizione un sistema di ammortizzatori sociali efficace ed efficiente nel tutelare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori

- con l'auspicio che il Fondo Nuove Competenze possa rappresentare uno strumento utile a gestire in maniera innovativa le necessità dell'impresa in termini di nuove o maggiori competenze e di ridefinizione di una nuova organizzazione aziendale, più moderna e orientata all'innovazione tecnologica, ma nella convinzione che, per una sua piena efficacia, non si possa prescindere dal definirne in maniera puntuale la governance delle politiche attive, a partire dal coordinamento dei diversi soggetti coinvolti, con l'obiettivo di dare maggior efficacia ai percorsi di apprendimento e

valorizzando appieno il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione e promozione dei progetti formativi, la Fisascat Cisl Lombardia ritiene che una eventuale rete universale di sostegno al reddito non possa prescindere da investimenti e progetti di sviluppo per una ripresa quantitativa e qualitativa dell'occupazione e da strumenti di politiche attive e formazione continua adeguati ad integrare le persone nel mercato del lavoro e nella società

- nella consapevolezza che la crisi generata dalla pandemia abbia ulteriormente penalizzato il lavoro femminile, sia in conseguenza del crollo dei volumi dei nostri settori, tradizionalmente occupati da lavoratrici, sia per la loro minore tutela contrattuale e sia per le attività di cura delle persone non autosufficienti e dei figli che, in epoca covid, è stata per gran parte a carico delle donne, la Fisascat Cisl Lombardia intende continuare a battersi per la parità e contro ogni discriminazione di genere basata su qualsiasi orientamento sessuale, promuovendo l'uguaglianza

- nella convinzione che il lavoro rappresenti un fattore decisivo nei processi di integrazione e con l'orgogliosa consapevolezza dell'incidenza dei cittadini e delle cittadine straniere sul numero dei nostri iscritti, la Fisascat Cisl Lombardia intende proseguire sulla strada della rappresentazione dei bisogni e delle aspettative di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici, senza fare alcuna distinzione sulla base dell'origine, della religione o del Paese di provenienza

- nel ribadire la ferma condanna di chi risparmia tagliando sui costi previsti per la formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, di chi costringe i lavoratori in condizioni poco sicure in nome di una maggiore produttività o di chi fornisce in maniera sbrigativa e in assenza di qualsiasi controllo le relative informative, la Fisascat Cisl Lombardia intende proseguire nella sua azione di sensibilizzazione del mondo del lavoro promuovendo una formazione mirata e continua sul Tema Salute e Sicurezza

- infine, facendo riferimento ai temi sviluppati nella relazione del Segretario Generale e ai progetti già in cantiere, con la certezza che la Lombardia potrà sicuramente diventare un banco di prova per sperimentare nuove forme di contrattazione, in piena sinergia con la Fisascat Nazionale e coordinando i territori Lombardi, la Fisascat Cisl Lombardia impegna i propri dirigenti su questi temi per i prossimi quattro anni:

- occupazione;
- occupabilità e promozione di politiche attive sul territorio Lombardo;

- redistribuzione del reddito;
- contrasto alla sottoscrizione di contratti siglati da pseudo organizzazioni sindacali;
- conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro, in particolare contrastando l'idea di una società fondata esclusivamente su un lavoro che non lascia spazio e tempo da dedicare a se stessi e ai propri affetti;
- dignità e partecipazione nel lavoro;
- politica dei redditi;
- gestione dell'organizzazione del lavoro;
- costruzione di percorsi formativi per dirigenti e delegati dei propri territori;
- promozione della formazione all'interno della bilateralità;
- valorizzazione e difesa dei soggetti fragili (migranti – giovani – donne);
- promozione di politiche di welfare aziendale;
- attraverso la contrattazione di II livello, collegamento del tema del lavoro femminile con la necessità di potenziare i servizi sociali pubblici a sostegno della famiglia in supporto alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- promozione delle sperimentazioni contrattuali per concordare le uscite dal mondo del lavoro con nuove entrate sia di giovani che di persone a rischio lavorativo;
- promozione, adozione ed estensione di accordi ed Avvisi comuni sugli appalti, come già concretizzato in diverse esperienze bilaterali Lombarde;
- promozione e sviluppo di nuove strategie sindacali sul territorio Lombardo, coinvolgendo i propri territori.

## VII° CONGRESSO CISL SCUOLA LOMBARDIA

13\14 Gennaio 2022



Carissimi

per prima cosa vi voglio ringraziare di cuore per essere qui ad inizio del 2022 per partecipare e dare il vostro contributo al 7° Congresso della CISL SCUOLA LOMBARDIA.

Devo confessarvi che sono veramente emozionata e anche onorata di poter essere qui con voi in veste di Segretaria. Come certamente sapete io sono diventata segretaria nel settembre 2019... poco forse sulla carta ma tantissimo se si pensa a quanto è accaduto. Sono trascorsi poco più di due anni ma sono stati anni veramente impegnativi che ho potuto affrontare grazie al contributo e all'aiuto sicuramente generoso di tutta la squadra costituita da collaboratori, operatori e distaccati della Cisl Scuola Lombardia: a voi va il mio grande e sincero ringraziamento. Nei momenti difficili che ho vissuto causa Covid nel 2020 ho sentito realmente l'aiuto e il conforto di un gruppo che ero stata chiamata a rinsaldare e che ora mi sembra proprio di poter dire essere una vera squadra. Il merito non è certo mio : la stoffa c'era e nei momenti cruciali i veri cislini si mettono sempre in gioco con sincerità e forza.

**"Per cambiare il mondo, bisogna esserci"** (Tina Anselmi)

Oggi siamo qui per iniziare un congresso: è un momento importante per il nostro sindacato e lo facciamo, nonostante tutto, in presenza.

Personalmente non ritengo che questa “liturgia” come spesso viene definita, che questa celebrazione sia ormai superata e inutile ... consideratemi pure una vecchia nostalgica. Io continuo a credere in quanto è affermato nell’art. 2 dello Statuto Cisl e quindi a ritenere importante l’impegno sindacale *“a perseguire il miglioramento delle condizioni economiche delle classi lavoratrici e l’elevazione morale, culturale e sociale delle stesse, e a promuovere una politica di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e nella società”* un impegno basato *“su una sola necessaria condizione: l’adesione libera e spontanea dei lavoratori alla organizzazione sindacale”*. Decidere di incontrare i nostri iscritti, dare loro la possibilità di confrontarsi vuol dire continuare a scommettere sulla loro voglia di **impegnarsi liberamente per il bene di tutti**. Per questo ritengo significativa la scelta del motto confederale ispirato ad una frase di colei che fu la prima ministra donna della nostra repubblica, partigiana, insegnante e dirigente dal 1948 al 1955, del nostro sindacato della scuola elementare, il Sinascel Cisl: Tina (“Gabriella”) Anselmi. Nel “bisogna esserci” di Tina Anselmi sta tutto l’impegno della Cisl e della Cisl Scuola.

**E’ l’impegno ad essere veramente e completamente persone.** In Cisl sappiamo bene la differenza tra essere individuo e cercare invece di diventare persona. La pandemia ci ha fatto toccare con mano come sia importante essere considerate persone, ovvero unici e irripetibili, senza prezzo. La persona è ponte, relazioni e legami, è essere con ... lo abbiamo sperimentato bene nei periodi di lockdown, chiusi in casa o isolati in un letto di un ospedale. Per esserci bisogna **essere persona**, accettare di diventare protagonisti (*in prima persona al plurale* troviamo scritto sul sito di Cisl scuola), decidere di impegnarsi per il bene comune. Il bene comune ricordiamocelo sempre **non è la somma del bene dei singoli individui ma il risultato del prodotto del bene di ciascuno**. Tina nella sua vita spesa al servizio della comunità è stata per tutti noi il sicuro esempio di cosa significa essere una persona autentica. Tina docente ci ha indicato cosa vuol dire educare, fare scuola: **aiutare e aiutarsi reciprocamente ad essere sempre più persona**.

Riflettendo insieme su quello che è accaduto negli scorsi mesi (e in quello che ci aspetta nei prossimi) dobbiamo dirci che il meglio lo abbiamo dato proprio quando abbiamo **deciso di esserci**. Aldilà delle polemiche, delle situazioni che non sono sempre stati ottimali non dobbiamo dimenticare gli sforzi e la dedizione attestati dalla maggioranza degli italiani: disponibilità e sacrificio sono stati dimostrati dal personale sanitario, dalle forze dell’ordine ma anche dagli addetti umili e spesso misconosciuti dei servizi essenziali e (scusate se sembro di parte) anche dal personale delle scuole e dei centri di

formazione che hanno cercato ( e continuano a farlo) di garantire nonostante tutto ai più giovani la continuità del processo educativo. Certo la DAD non può sostituire la scuola in presenza, così come la registrazione di un'opera teatrale è esperienza differente dallo spettacolo dal vivo ma si deve dare atto che si è cercato, partendo molto spesso dal nulla, utilizzando la propria creatività, i propri strumenti di continuare ad offrire la bellezza della "cultura" e la vicinanza in momenti difficili. Le diverse istituzioni scolastiche con il proprio personale tutto (dirigenti, docenti e ATA) hanno dimostrato (e continuano a dimostrare) notevole flessibilità organizzativa adattandosi di volta in volta alle disposizioni che mutavano al mutare continuo della situazione pandemica, ai vincoli imposti da una realtà complessa e dai limiti dovuti alle mediazioni tra le diverse sensibilità partitiche. **Esserci** è stata anche la parola d'ordine di chi aveva un impegno sindacale, fornendo aiuto ed informazione o semplicemente un momento di ascolto in questi lunghi mesi.

La pandemia ci ha dimostrato concretamente l'importanza di essere persona che vuol dire non rinunciare ad aiutarci a portare gli uni il peso degli altri, a dare il proprio contributo, ad ascoltare le richieste di aiuto anche se con videochiamata, messaggi telefonici e scambi via email: dobbiamo essere orgogliosi di quanto siamo insieme riusciti a fare e continuare a mettere a frutto queste preziose esperienze sia professionalmente sia per il nostro "lavoro" sindacale.

### **Non ci possiamo accontentare**

Tina aveva deciso di esserci per cambiare il mondo... come cislini agiamo perché crediamo nella necessità di cambiare la realtà, **noi non vogliamo né possiamo accontentarci**. Nell'art.2 del nostro statuto c'è ancora scritto che *"le condizioni dell'economia debbono permettere lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, nell'ordine individuale, familiare e sociale."* Poiché però *"le condizioni attuali del sistema economico non permettono la realizzazione di questo fine"* si *"ritiene necessaria la loro trasformazione"*.

Come categoria Cisl Scuola non accontentarsi significa non accettare di "tornare alla normalità" perché la scuola (il bene comune per eccellenza) non era per nulla ottimale prima. Non accontentarsi vuol dire continuare a lavorare perché a tutti sia offerta la possibilità di "poter andare a scuola", di poter avere un luogo in cui crescere insieme, di potersi confrontare liberamente nonostante (anzi grazie) le differenze di ognuno, di poter diventare sempre più persone umane. Sono questi gli obiettivi per noi irrinunciabili.

Se non ci fosse stata la pandemia forse non ci sarebbe stata la firma del **Patto per la Scuola** del maggio 2021. Una firma che ora c'è e alla quale non vogliamo rinunciare.

Si tratta di un impegno sottoscritto unitariamente dalle confederazioni e dal nostro governo, base importante per il cambiare, per andare oltre le generiche affermazioni (quelle che puntualmente troviamo all'inizio dell'anno scolastico sui media) e fare del sistema di istruzione e formazione **l'infrastruttura strategica** del nostro paese e come tale **oggetto e soggetto** di *“interventi strutturali e organici evitando i provvedimenti frammentati”*. L'obiettivo è alto soprattutto perché il sistema scolastico è per sua costituzione **una realtà complessa**, molteplici e certe sono le interazioni tra tutti i soggetti coinvolti: agire sulla scuola vuol dire inevitabilmente avere conseguenze, nel bene e nel male, sull'intera società.

Ne sono la prova le difficoltà riscontrate nei diversi tavoli operativi e di monitoraggio che si sono susseguiti (e che sono tutt'ora necessari) nella crisi pandemica. Le difficoltà nascevano e nascono oltre che dalla oggettiva situazione di emergenza sanitaria e dalla mancanza di “conoscenza” (la presenza di un virus nuovo) anche dalla non sempre piena consapevolezza che il prendere in considerazione solo una singola parte trascurando il resto, non solo è inutile, ma spesso anche dannoso. Ancora una volta dobbiamo “ringraziare” l'emergenza pandemica che ci ha aiutato a comprendere che **cambiare si può e si deve** ma lo si può fare solo comprendendo l'intreccio delle parti e cercando di adattare in tal senso le nostre azioni.

La complessità non può essere la scusa per il non fare. La complessità ci fornisce invece le indicazioni per il cambiamento, azione necessaria e comune.

### **Festina lente**

Dobbiamo ricordarci infatti che **l'esserci per cambiare** prevede anche il **cambiare per esserci** : non a caso siamo qui oggi in congresso per comprendere meglio in che direzione andare e in cosa dobbiamo modificarci. Può sembrare una cosa scontata ma mi sembra opportuno ribadirlo prima di tutto a me stessa. In un congresso si deve certo fare memoria, anche con orgoglio quello che si è e si è fatto, ma soprattutto deve essere una occasione per pensare cosa fare ora per il domani.

La complessità ci dice anche come muoversi nel cambiamento.

Un motto a mio parere ci può illuminare al riguardo: **Festina lente**.

Lo trovate non a caso sulla borsa che vi è stata data. E' l'ossimoro attribuito a Ottaviano Augusto che in italiano si può tradurre con **Affrettati lentamente**. Può sembrare un controsenso nella attuale società dei social, della velocità in tutto, dell'immediatezza ma è esattamente quello che serve per affrontare ogni tipo di sfida presente e futura in una realtà multiforme e in parte caotica. Si deve cambiare certo e da subito pena l'essere travolti ma esercitando la virtù della prudenza.

La prudenza è la prima delle quattro virtù cardinali e non a caso. È una virtù decisamente poco cercata, anzi qualche volta vista come un rallentamento inutile, una moderazione non necessaria. Essere prudenti significa essere coraggiosi, non temerari. La prudenza è la virtù che fa discernere, distinguere, capire. **La prudenza è la capacità di pre-vedere le conseguenze di quello che facciamo.** Diventiamo prudenti proprio quando **amiamo qualcuno**, quando siamo **per qualcuno**. La prudenza è senso di responsabilità, è agire facendosi carico delle proprie azioni. Una **persona prudente** non gioca né con la propria vita né con quella degli altri, ne conosce il valore, sa che il tempo perduto non torna, che le occasioni mancate non si ripresentano, che le parole non dette sono molto amare e quelle dette male producono dolore profondissimo. Ecco perché il *Festina lente* è una questione prima di tutto educativa e che coinvolge quindi come tale la scuola. La scuola è infatti il luogo privilegiato della **prudente lentezza**, ovvero del rispetto dei tempi e dei talenti di ogni singolo studente. La scuola è il territorio in relazione con il tutto e dove si deve poter sperimentare concretamente il *“perdere tempo”* per curiosare e farsi domande.

### **Disegnare oggi la scuola di domani: un progetto e una responsabilità comune**

Ecco perché è importante *Disegnare oggi la scuola di domani* e farlo insieme. Certo oggi siamo qui al congresso della Cisl Scuola ed è giusto anzi doveroso pensare da operatori protagonisti a cosa è il sistema di formazione e istruzione e come vorremmo cambiarlo. Ma se siamo convinti del fatto che la scuola è un bene comune ed è una realtà complessa per costituzione, dobbiamo anche essere consapevoli che il nostro è **uno** dei contributi.

*Non cediamo per favore alla tentazione di costruire barriere auto referenziali e di rimanere sempre sulla difensiva.*

Lo dico anche se so che esiste il problema della incomprensione con i genitori (ci sono state minacce e aggressioni anche fisiche nei confronti del personale scolastico) e dell'abitudine dei mezzi di informazione a sottolineare solo quello che non funziona nella scuola. E' sempre presente anche il vezzo di scaricare sugli operatori scolastici tante frustrazioni e delusioni, a imputare alla scuola fallimenti e insuccessi personali. Non credo però che il bene della scuola significhi emarginare i genitori o tornare alla scuola della predella come simbolo della autorità indiscussa di cui godevano nell'età dell'oro (?) gli insegnanti. Sono invece convinta che ai genitori e agli "adulti" importi come noi della scuola e vogliano anche loro una scuola di "qualità". Nella mia carriera di docente e di sindacalista (e anche come rappresentante dei genitori ho fatto pure quello avendo due figli) ne ho incontrati tanti, di tutte le estrazioni sociali e di differenti gradi culturali e ho visto che la scuola era

per tutti importante perché per tutti è importante il bene dei propri figli: anche il peggiore dei genitori vuole dare loro cose buone.

La scuola è stata per tutti una esperienza sicuramente non marginale, anche se non sempre felice. Come operatori della scuola sappiamo l'emozione e anche l'ansia con cui i genitori si avvicinano alla scuola soprattutto nei momenti della scelta (primaria, media, superiore) e davanti alle prime inevitabili difficoltà e delusioni dei figli (anche essere genitori in quanto educatori non è facile lo sappiamo!)

Tutti insieme dobbiamo aspirare ad una scuola di qualità perché grandi sono le sfide che i nostri ragazzi e i nostri giovani dovranno affrontare nella loro vita: i cambiamenti climatici, la rivoluzione digitale, la lotta contro le disuguaglianze, la globalizzazione dell'indifferenza. Dovrà essere una scuola dove si coltivi la rotondità del sapere, senza che ci si domandi inutilmente se debba prevalere la cultura umanistica oppure quella tecnico-scientifica. Da ingegnere trovo questa diatriba inutile, persino stucchevole: una cultura non può esistere senza l'altra. Il miglior modo possibile per prendersi cura di chi impara, giorno dopo giorno, a diventare persona è un sapere rotondo che permetta di amare il bello, di mantenere la possibilità di stupirsi, di coltivare conoscenze e competenze verticali e sviluppare competenze e capacità orizzontali, quelle che servono ad aprire nuovi orizzonti e non diventano sterili con l'età. Un bambino che nasce oggi avrà l'onere e l'onore, umano e professionale, di *esercitare il suo diritto perenne di sapere di non sapere mai abbastanza*. Tutti saremo chiamati a una formazione che non scade con l'età, ma ogni anno, idealmente saremo sui banchi di scuola. Non dobbiamo dimenticarci che secondo il PNRR entro il 2030 (cioè domani) la popolazione adulta sarà chiamata a un programma di formazione continua di due settimane all'anno.

La scuola è il nostro luogo di lavoro certo, ma è anche di tutti, è ciò che riusciamo a costruire tutti insieme perché immaginare, sognare la scuola è immaginare e sognare la vita che vorremmo. Nostro dovere è spiegare allora cosa vuol dire per noi essere e fare scuola e continuare senza sosta nel confronto con i diversi "portatori di interesse" (magari già a partire dai congressi confederali) per *disegnare insieme* il sistema di istruzione e formazione.

### **La realtà semplicemente è, l'idea si elabora.**

Come operatori del sistema di istruzione e formazione, nel Disegnare oggi la scuola di domani dobbiamo tenere sempre presente che come dice papa Francesco nella Evangelii gaudium *"la realtà è superiore all'idea. Questo implica di evitare diverse forme di occultamento della realtà: i purismi*

*angelicati, i totalitarismi del relativo, i nominalismi dichiarazionisti, i progetti più formali che reali, i fondamentalismi antistorici, gli eticismi senza bontà, gli intellettualismi senza saggezza.”*

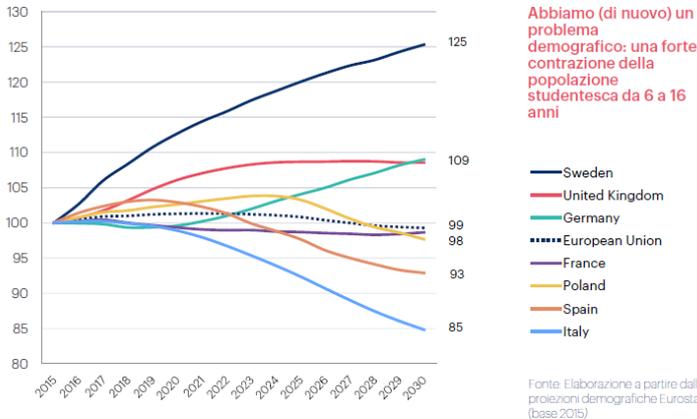
Il primo tema quindi è **conoscere la realtà** e avere gli strumenti per monitorare la realtà; nella mia esperienza degli scorsi mesi, durante la pandemia, uno dei maggiori problemi è spesso stato non solo quello di non riuscire a comprendere la complessità ma anche quello forse più banale di non riuscire ad avere i dati di realtà. Tale mancanza nasceva sia dalla situazione di effettiva incertezza e ignoranza davanti ad un fenomeno di pandemia sicuramente nuovo e straordinario ma anche da quello che io definirei una “non cultura” del dato: spesso non si sa quali sono i dati necessari, come si possono raccogliere, quali informazioni si possono ottenere da certi dati e quali no, come reperire dati che sono presenti in maniera disorganica e/o in mano ad organizzazioni differenti,... La pandemia ci ha costretti però ad un collegamento più efficiente tra le diverse istituzioni e si è cercato di attivare tavoli operativi. Una esperienza questa che deve sicuramente continuare. Le relazioni e i legami sono essenziali sia tra operatori sindacali (Rsu, delegati, distaccati), tra operatori scolastici, tra istituzioni scolastiche ma anche tra i livelli amministrativi. Per rimanere a livello regionale (perché è di questo che ho potuto seppure da poco tempo fare esperienza) sicuramente è stato proficua l’interlocuzione tra assessorati regionali e Ufficio Scolastico Regionale e OO.SS nel caso della campagna vaccinale: una interlocuzione che ha permesso di ottenere buoni risultati e ha fatto sentire gli operatori della scuola e i cittadini lombardi meno soli in un periodo critico. Questa esperienza di confronto non è quindi da abbandonare ma anzi potrebbe essere potenziata e migliorata per affrontare, ad esempio, il nodo dei trasporti per gli studenti che era critico anche prima del Covid 19 o per riuscire ad avere una fotografia aggiornata della situazione dell’edilizia scolastica in Regione anche in vista dei prossimi impegni previsti nella Missione 4 del PNRR.

Ora vi propongo alcuni spunti di riflessioni sulla realtà data.

**La popolazione scolastica: orizzonte 2028**

Nell'aprile del 2018 Fondazione Agnelli ha pubblicato un documento relativo alla evoluzione della popolazione scolastica che non possiamo ignorare. In esso è ribadito come in Italia abbiamo un problema demografico: nell'orizzonte temporale considerato 2018 – 2028 avremo una forte

**Evoluzione della popolazione da 6 a 16 anni in Europa (numeri indice, base 2015 = 100)**



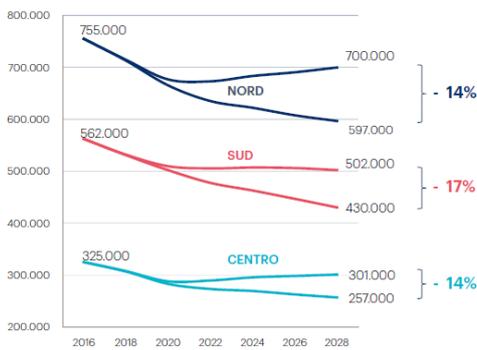
contrazione della popolazione scolastica tra i 6-16 anni.

Nel 2028 la popolazione italiana tra i 3 e i 18 anni sarà di circa 8 milioni a causa della diminuzione del numero di madri potenziali (-10%), della diminuzione della loro propensione ad avere figli (-6%), della riduzione dei flussi migratori internazionali.

**A** Evoluzione della popolazione scolastica in Italia

Ecco come Fondazione Agnelli stima la diminuzione della popolazione scolastica per fasce di età:

**Evoluzione popolazione 3-5 anni (scuola dell'infanzia\*)**



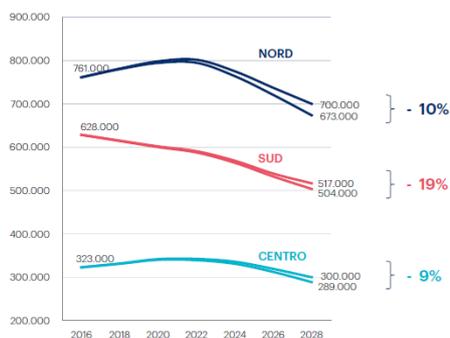
**A** Evoluzione della popolazione scolastica in Italia

**Evoluzione della popolazione 6-10 anni (primaria)**



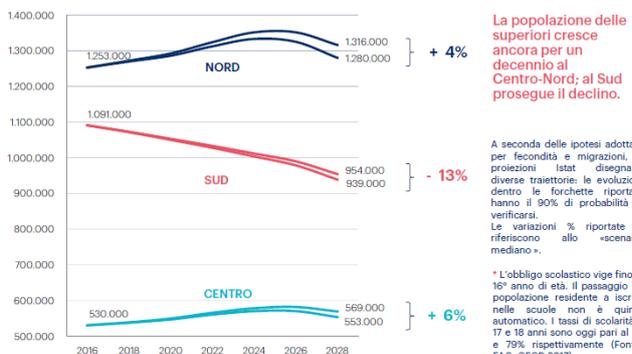
**A** Evoluzione della popolazione scolastica in Italia

**Evoluzione della popolazione 11-13 anni (secondaria di I grado)**



**A** Evoluzione della popolazione scolastica in Italia

**Evoluzione della popolazione 14-18 anni (secondaria di II grado\*)**



**A** Evoluzione della popolazione scolastica in Italia

E in Lombardia?

Ecco i dati elaborati da F.A. per Lombardia e alcune regioni del Nord su scenario mediano ISTAT

REGIONE	INFANZIA	PRIMARIA	SEC.I GRADO	SEC.II GRADO
LOMBARDIA	-8%	-15%	-11%	+4%
EMILIA ROMAGNA	-12%	-17%	-9%	+8%
PIEMONTE	-11%	-16%	-12%	+2%
VENETO	-11%	-18%	-16%	-2%

E le classi/sezioni? (elaborazione FA su dati ISTAT con ipotesi di classi a 25 alunni)

REGIONE	INFANZIA	PRIMARIA	SEC.I GRADO	SEC.II GRADO
LOMBARDIA	-860	-2933	-1302	+669
EMILIA ROMAGNA	-548	-1411	-436	+625
PIEMONTE	-466	-1272	-556	+102
VENETO	-536	-1701	-940	-178
ITALIA	-6343	-17956	-9420	-3002

A bocce ferme ovvero senza alcuna modifica del tempo scuola e dei criteri di formazione classe per Fondazione Agnelli si avrebbero in 10 anni in Italia una diminuzione di circa 55000 posti con un risparmio di quasi 2 miliardi (risparmio lordo stato calcolato su attuale livello stipendiale fascia 0-8 anni di anzianità).

Esistono ovviamente alternative alla scelta di un mero risparmio ( magari non solo limitandosi a riutilizzare queste risorse ma anche aggiungendone altre ! ) soprattutto se si ritiene il sistema di formazione e istruzione una infrastruttura essenziale per il nostro paese. Ad esempio:

- *aumento del tempo scuola* (tempo pieno e tempo prolungato, attività integrative e percorsi personalizzati per contrasto alla dispersione scolastica)
- *aumento del numero medio di insegnanti per classe* (per attività di coprogettazione e interdisciplinarietà)

- *diminuzione del numero medio di alunni per classe* (soprattutto nelle aree più problematiche)

Privilegiare una opzione, un'altra, più di una o nessuna dipenderà anche da quale visione strategica di scuola il nostro paese vorrà adottare e quali tra le funzioni attualmente svolte nelle nostre scuole (*custodia, attenzione allo sviluppo cognitivo, sociale ed emotivo, educazione delle discipline, valutazione e certificazione degli apprendimenti*) rimarranno e soprattutto con quale peso e importanza.

**Anche da qui dobbiamo partire per le nostre analisi e proposte.**

### **Il personale scolastico oggi**

In queste ultime settimane, anche in occasione dei congressi territoriali ho ascoltato con attenzione e parlato con delegati e con iscritti.

Durante i lavori di questo congresso arriveranno sicuramente altri dati di realtà, altre necessità che si aggiungeranno a quanto contenuto nelle diverse mozioni finali elaborate dai livelli territoriali.

Ad ora mi sembra di poter evidenziare due principali linee di azione per l'ottenimento di una scuola di qualità:

- potenziamento delle infrastrutture materiali sia in termini numerici (aumento dei laboratori, delle palestre, delle mense, sviluppo di fibre di collegamento,...) ma anche in termini di "qualità educativa" ovvero attenzione sicuramente alla sicurezza, alla accessibilità, ai materiali, all'efficientamento energetico ma anche a quali e quanti spazi creare a seconda delle funzioni proprie della comunità educante (allievi e personale)
- investimenti sul personale in termini quantitativi e qualitativi ovvero poter disporre di personale in numero adeguato e soprattutto preparato.

*Non sono novità: queste sono richieste portate avanti da sempre.*

A parole si è tutti concordi nel ritenere che prerequisito per avere un sistema di formazione e istruzione in grado di innovarsi con qualità, di favorire l'inclusione, di migliorare continuamente i risultati di apprendimento sia la presenza di personale competente e motivato.

**Il problema è quanto siamo disposti ad investirci realmente.**

Per avere personale competente lo strumento è la formazione in ingresso certo ma anche continua **in servizio e per tutti**: noi ci crediamo all'importanza di essere una comunità educante.

Per avere personale motivato l'obiettivo da perseguire è il benessere dei lavoratori: se le persone stanno "bene" nel proprio ambiente di lavoro e sono soddisfatte la qualità del loro lavoro aumenta.

Ancora una volta in Lombardia (ma anche in altre regioni del nostro paese) l'attuale anno scolastico vede la mancanza di docenti e formatori. Abbiamo un corpo docente non più giovane, spesso disilluso e stanco. Ci sono cattedre vuote per mancanza di personale in grado di occuparle. Abbiamo classi che attendono settimane per avere docenti reclutati tramite le Mad (le messe a disposizioni) che intercettano persone senza le reali competenze richieste e per le quali probabilmente la professione docente non è il vero obiettivo.

La priorità vera è allora prima di cercare criteri e metodi sempre più "raffinati" di selezione del personale poter disporre di un bacino dove poter effettuare la scelta: dobbiamo cioè **rendere attraente la professione docente**.

Per questo è necessario, ad esempio, che agli aspiranti docenti sia proposto un percorso di formazione iniziale almeno stabile e chiaro: negli ultimi anni con le continue modifiche esso è diventato simile ad una corsa ad ostacoli dove però veniva modificato continuamente la lunghezza della corsa, l'altezza degli ostacoli e anche i requisiti per potersi presentare ai blocchi di partenza.

Una professione è poi attrattiva se in maniera organica viene affrontato **il tema della retribuzione e delle possibilità di sviluppo e carriera**.

### **Scuole Paritarie e Formazione professionale**

Non posso non offrirvi qualche spunto di riflessione anche per la realtà delle scuole non statali presenti in tutto il territorio lombardo con caratteristiche e soprattutto con contratti diversi. Come segreteria regionale abbiamo fatto una scelta organizzativa (riproposta anche in questo anno scolastico) che ha visto la costituzione di un gruppo di lavoro strutturato e coordinato a livello regionale anche se formato da operatori che risultano incardinati nelle strutture di singoli territori. In questo modo si è fornito un supporto specialistico alle segreterie territoriali per affrontare le diverse situazioni che sono sempre più caratterizzate da criticità: il calo demografico e le scarse risorse economiche (le famiglie non riescono più a far fronte ad eventuali aumenti di rette) portano spesso a cessione di ramo d'azienda con mutamenti di contratto (peggiorativi!) per il personale. Sono temi ben presenti a chi sta procedendo in questi tempi ai rinnovi contrattuali nazionali (nel mese di dicembre sono stati rinnovati i contratti ANINSEI e AGIDAE)

Il settore della Formazione Professionale in Lombardia riveste (a differenza di altre realtà regionali italiane) ancora una importanza notevole e ha visto il mantenimento di un numero significativo di allievi in questi ultimi anni. E' una realtà di competenza esclusivamente regionale e colgo qui l'occasione per sottolineare l'importanza per la puntualità e disponibilità degli incontri della Cabina

di Regia promossi dall'Assessorato al Lavoro e Formazione. Anche per il settore FP si è scelto come Cisl Scuola Lombardia di adottare lo stesso schema organizzativo utilizzato per il settore delle scuole paritarie. Nella nostra regione opera l'associazione degli Enti di Formazione AEF: come sindacato Cisl Scuola Lombardia riteniamo importante mantenere attive le relazioni sindacali con questa associazione datoriale anche per dare sempre più forza ed efficacia all'ente bilaterale Elga.

Prima di dare la parola a tutti voi congressisti per un proficuo lavoro mi permetto di ricordare a tutti noi che nostro compito come educatori e come sindacalisti è sempre prima di tutto quello di seminare.

Per questo vi voglio lasciare con la visione di questo quadro:



Si tratta di uno dei due quadri dipinti da Van Gogh nel 1888: *Il Semiatore* del Kröller-Müller Museum in Olanda.

Come vedete al centro della scena, c'è un grande sole che con i suoi raggi sembra abbracciare tutto il mondo ed è lì ad illuminare il lavoro del semiatore: è il simbolo della speranza senza la quale non si può neppure pensare di iniziare il lavoro.

Alle spalle del semiatore c'è un campo di grano già pronto e rigoglioso: rappresenta il risultato degli sforzi dell'uomo e del suo duro lavoro. E' un invito a non dimenticare e sottovalutare mai i risultati che si sono già ottenuti, anche se all'apparenza minimi.

Il campo da seminare è ancora tanto: il lavoro non manca di certo.

Come disse il cardinale Carlo Maria Martini *“il frutto non è garantito e non è immediato, ma se non si semina è certo che non ci sarà raccolto”* questa è la “certezza” logica del seminatore.

**Buona semina quindi a tutti noi !**

## **MOZIONE FINALE VII° CONGRESSO**

### **CISL SCUOLA LOMBARDIA**

Il Congresso Territoriale della Cisl Scuola Lombardia, riunitosi in data 13 e 14 Gennaio 2022, presso I Chiostri di San Barnaba a Milano

#### **SENTITA, ACCOLTA E APPREZZATA**

la relazione del Segretario Generale, Monica Manfredini

#### **ASSUNTE E CONDIVISE**

le riflessioni emerse nel dibattito Congressuale, nei vari interventi, nei contributi di Maddalena Gissi, Ivana Barbacci, Salvatore Inghima della Segreteria Cisl Scuola, di Ugo Ducci, Segretario Generale Cisl Lombardia

#### **IN PARTICOLARE SI SOTTOLINEA:**

- la scuola deve essere portatore di benessere collettivo;
- la scuola è un sistema interconnesso in cui le varie componenti della comunità educante partecipano ad un obiettivo comune;
- la scuola deve ritrovare la centralità del soggetto, partendo dai bisogni individuali per ottenere quelli collettivi, tendendo al bene comune;
- la sicurezza e il benessere di un lavoratore è quella dell'intera collettività;
- la retribuzione deve essere un punto di arrivo, che ha inizio dal reclutamento, attraverso la valorizzazione delle competenze che si sviluppano a partire da un progetto di vita, mediante una responsabilità attiva;
- la scuola deve tornare alla normalità che non sia quella di prima della pandemia, ma che sia migliore;
- la scuola deve ritornare al centro dello sviluppo del paese, essendo il fondamento della società;
- il Ministero deve risolvere il problema del precariato cambiando le regole fin qui utilizzate.

## **Sentiti inoltre gli interventi degli iscritti a parlare**

### **ESPRIME CON SODDISFAZIONE**

condivisione della relazione del Segretario Generale Monica Manfredini in merito alla lettura del contesto, all'analisi conseguente, alle riflessioni, alle proposte operative,

### **DELIBERA**

i seguenti impegni politici per il Consiglio Generale della Cisl Scuola Lombardia e la Segreteria e li propone all'attenzione degli iscritti, degli operatori politici, dei dirigenti sindacali, di tutte le figure istituzionali e delle rappresentanze coinvolte nelle dinamiche economiche, sociali, politiche, culturali:

1. Ritiene prioritario *Disegnare oggi la scuola di domani* e farlo insieme, coinvolgendo tutta la comunità educante, per raggiungere una scuola di qualità che tenda ad una rotondità del sapere.
2. Le sfide che le nuove generazioni sono chiamate ad affrontare sono mutevoli, complesse e dense di difficoltà; per questo motivo, tutti insieme, dobbiamo mirare ad una scuola di qualità, per far fronte a tematiche ormai non più trascurabili e cogenti quali i cambiamenti climatici, la rivoluzione digitale, la lotta alle diseguaglianze, le pari opportunità e la globalizzazione dell'indifferenza.
3. Potenziamento delle infrastrutture materiali sia in termini numerici (aumento dei laboratori, delle palestre, delle mense, sviluppo del collegamento internet, un nuovo piano di adeguamento digitale...) ma anche in termini di "qualità educativa", ovvero attenzione alla sicurezza, alla accessibilità, ai materiali, all'efficienza energetica, ma anche a quali e quanti spazi creare o riqualificare a seconda delle funzioni proprie della comunità educante (allievi e personale), tenendo conto dell'evoluzione demografica.
4. Investimenti sul personale in termini quantitativi e qualitativi, ovvero poter disporre di personale in numero adeguato e preparato.
5. Investire nella formazione del personale come strumento per una professionalità aggiornata e competente.
6. Per avere personale motivato l'obiettivo da perseguire è il benessere dei lavoratori.
7. Scuola Paritaria e CFP, realtà ampiamente diffuse a livello Lombardo che integrano e costituiscono il sistema di istruzione e formazione integrato, meritano attenzione e investimento in termini di tesseramento e contrattazione decentrata.

8. La scuola deve riconoscere le figure di sistema.

## III° CONGRESSO FELSA LOMBARDIA

14 gennaio 2022



### INTRODUZIONE

All'inizio di questa relazione, consentitemi di ringraziare sinceramente tutti VOI, cari delegati e partecipanti al 3° Congresso Regionale della FeLSA CISL Lombardia che celebriamo quest'oggi a Desenzano. Saluto affettuosamente il nostro Segretario Generale FeLSA Mattia Pirulli, il Segretario Generale della CISL Lombardia Ugo Duci, quello della FIST regionale Ivan Notarnicola che ci onorano della loro presenza, costituendo il nostro odierno ufficio di presidenza. E naturalmente rivolgo un sincero sentimento di gratitudine ai miei colleghi di Segreteria Alberto, Kelly e Halyna che stanno camminando accanto a me in questo importante percorso. La nuova ondata di contagi ha ridotto questa assise, ma il desiderio di rivederci, nel pieno rispetto della normativa Covid-19, ha prevalso sul timore.

### IL CONTESTO E LA PANDEMIA

Abbiamo voluto scegliere questo luogo che, insieme a tanti altri della costiera Gardesana, rappresenta il fiore all'occhiello del turismo lombardo con oltre 850.000 presenze ogni anno. Un luogo che ha vissuto decenni di straordinaria crescita, grazie ad un perfetto connubio tra imprenditorialità e laboriosità, fortemente contrassegnato dalla capacità di accogliere ed innovarsi

e sostenuto dalla forza di migliaia di lavoratori. Quella del lago di Garda è l'area della nostra regione che, insieme a Milano, vanta il maggior numero di somministrati stagionali, di lavoratori a chiamata, di collaboratori, di autonomi impiegati nell'ambito dei pubblici esercizi turistici. Un'economia importante che viaggia in parallelo con l'immenso sviluppo industriale lombardo e con il settore primario, a dimostrazione della forza propulsiva straordinaria della nostra regione. Un'energia in grado di contrastare lo tsunami del Covid, che pure ha lasciato ferite profonde con un calo delle presenze attestatosi ad oltre il 60% tra il 2019 ed il 2020 ed una nuova raffica di disdette durante le ultime festività. Un'energia che tutti noi lombardi sentiamo scorrere da sempre nelle vene, e che incrementa il proprio voltaggio quando la situazione si fa complessa ed occorre rimboccarsi le maniche. In queste ultime settimane il significativo incremento dei casi di positività al virus, sovente connessi alla sua variante omicron, ha creato incertezza nei mercati, generando le premesse, secondo le previsioni dell'UE, ad un possibile rallentamento dell'economia. Alcune imprese, ha sostenuto un'acuta giornalista come Valentina Conte

*“temono la tempesta perfetta, quella che può mettere in ginocchio le produzioni fino a indurle a fermarsi. C'è Omicron e i contagi impazziti che tengono a casa sempre più lavoratori. C'è la crisi delle materie prime. Ci sono i prezzi alle stelle di elettricità e gas che tingono di rosso i conti. E c'è il Super Green Pass”.*

Dunque, uno scenario in continua evoluzione e decisamente più movimentato di quello che stavamo vivendo il 3 aprile 2017, quando tenemmo a Milano il nostro secondo congresso, contraddistinto da uno slogan emblematico: **“Insieme realizziamo il futuro”**. Quel momento di confronto rappresentò, a nostro avviso, uno spartiacque tra l'azione pionieristica della FeLSA primigenia e quella degli anni successivi, più matura e strutturata, in grado di acquistare uno spazio di rappresentanza accanto alle grandi federazioni della CISL. Tuttavia, pur consapevoli dell'importante lavoro che ci avrebbe atteso negli anni a venire non avremmo mai immaginato di assistere allo scenario poi prefiguratosi. E non credo di usare falsa retorica nell'affermare che da allora abbiamo vissuto un periodo letteralmente “sconvolgente”, nel senso più profondo del termine.

La pandemia da Coronavirus ha prodotto milioni di morti in tutto il mondo, trovando nella nostra regione un terreno tragicamente fertile per la sua diffusione. Abbiamo pianto amici, parenti, conoscenti, colleghi, perdendo pezzi interi di una generazione che era stata protagonista della ricostruzione post-bellica di questo paese. E purtroppo appare evidente come, all'alba del 2022, il Paese sia ancora distante dal riconquistare il tanto auspicato ritorno alla “normalità” sanitaria. Noi

continuiamo a **credere fermamente nella scienza**, non per scelta fideistica, ma perché, come ha sostenuto il più grande farmacologo italiano, il bergamasco e lombardo **Silvio Garattini**,

*“la scienza, a differenza di altre discipline, ha una grande capacità di continua autocorrezione [...]. Fidarsi della scienza significa saper distinguere i piani, e capire che quando c'è da prendere una decisione che riguarda la salute propria o di qualcuno che ci è caro le prove, i dati, i numeri, pur con tutti i loro limiti, sono quanto di meglio abbiamo su cui basare la nostra azione”.*

E poiché i vaccini, pur non costituendo la panacea di tutti i mali, contribuiscono in maniera determinante a ridurre gli effetti più gravi del virus ecco che, a nostro avviso, la via maestra è quella **dell'introduzione dell'obbligo**, scelta coraggiosa ma necessaria alla normalizzazione.

E bisogna fare in fretta perché oltre alla crisi sanitaria, ahimè non del tutto superata, stiamo assistendo ad un vero e proprio **“terremoto delle relazioni e della psicologia”** che è oggetto di studi approfonditi. Il virus ha costretto ad una distanza fisica del tutto innaturale quell'individuo rispetto al quale **Aristotele** così si esprime *“Ο άνθρωπος φύσει πολιτικόν ζῷον”* (l'uomo è per natura animale sociale), accelerando una tendenza all'isolamento già consolidatasi nel tempo ed acuita dai social, oltre che da una minore spinta all'aggregazione politica, intellettuale e ricreativa.

Si aggiunga a tutto ciò la tensione generata negli ultimi mesi dalla conflittualità provax/novax che sembra avverare quanto affermato nel 1990 dal sociologo Philip Strong nel saggio dal titolo **“Psicologia delle epidemie: un modello”**:

*“quando le condizioni sono favorevoli, le epidemie possono giungere a creare una versione medica dell'incubo hobbesiano – la guerra di tutti contro tutti. Un'epidemia nuova e fatale può essere seguita rapidamente sia da piaghe di paura, panico, sospetto e stigma, sia da una pandemia di polemiche morali, di potenziali soluzioni e di conversione personale alle diverse cause che ne derivano.”*

Insomma, ci troviamo di fronte ad una perturbazione sociale i cui effetti sono ad oggi ancora poco prevedibili e che insieme al precario quadro sanitario non favoriscono certo l'affermazione di uno scenario stabile

L'ECONOMIA E LE RIFORME

Ed anche le dinamiche economiche del quadriennio scorso sembrano rispecchiare questa complessità. Per **ben tre volte** abbiamo dovuto assistere al radicale mutamento delle tendenze di crescita del Prodotto Interno Lordo nazionale. Dapprima ingessato in una languida stagnazione, poi crollato durante il 2020 per effetto del Covid ed in fine destinato ad una crescita di oltre il 5% nell'anno appena conclusosi. Qualsiasi disamina sul vero e proprio "**ottovolante del PIL**" cui stiamo assistendo, non può prescindere dalla fotografia pre-Covid-19 del nostro paese la cui economia, dobbiamo rammentarlo, era collocata già da molto tempo nei bassifondi della graduatoria europea. Il prodotto interno su base reale tra il 2008 ed il 2018, si attestava infatti - unica eccezione nel vecchio continente - ad un **-3,6%**. E una crisi di questa portata non può che trarre le proprie origini da irrisolti problemi strutturali, il più rilevante dei quali riguarda una generale **ridotta produttività del Paese**, che ha perso terreno nei confronti non solo della Germania, ma di quasi tutti gli altri partners in Europa. Alle fondamenta del nostro sistema albergano pericolose zavorre come la **burocrazia**, invasiva, costosa ed inefficiente, il **pesante ritardo infrastrutturale**, tanto nell'ambito dei lavori pubblici quanto nella sfera dell'immateriale, un apparato produttivo costituito da imprese di piccola dimensione **incapaci di fare rete**, una giustizia lenta e farraginoso, l'assenza di una **vera politica energetica**, un **sistema fiscale ancora squilibrato** ecc. Se non consideriamo tutto questo, rischiamo di tradurre lo straordinario momento di crescita che stiamo vivendo, in un rimbalzo ciclico od ancor peggio in un fuoco di paglia. Oltretutto il Commissario UE agli Affari economici Paolo Gentiloni ha rammentato quanto ricordato in precedenza e cioè che

*«pur essendo l'Italia in forte ripresa, con un outlook positivo, è tuttavia necessario seguire attentamente l'evoluzione di due elementi: «l'andamento della pandemia e l'inflazione, dovuta anche all'aumento dei prezzi dell'energia».*

Noi ci permettiamo di aggiungere **le dinamiche del commercio mondiale**, con gli squilibri e le tensioni internazionali sempre alla porta.

Al nostro Paese occorrono necessariamente **riforme strutturali coraggiose**, che possono trovare solide fondamenta nel sapiente e strategico utilizzo delle risorse poste a disposizione dal **PNRR** (Piano Nazionale di Ripartenza e Resilienza). Quest'ultimo in particolare è un'occasione cruciale, perché se gli investimenti programmati non dovessero tradursi in reale valore aggiunto per il Paese, sulle nuove generazioni, e su queste sole, graverebbe il mostruoso giogo di un debito insostenibile. Sono illuminanti a tale proposito le parole pronunciate dal Presidente della Repubblica Sergio Mattarella:

*“Abbiamo un debito verso i giovani, un debito non solo finanziario, che va ripagato progettando per loro un futuro adeguato, senza lasciarsi frenare da valutazioni effimere, con la collaborazione di pubblico e privato. La collaborazione tra tutte le realtà del Paese è indispensabile per definire nel modo migliore, per attuare, per sollecitare velocemente e con efficienza i programmi del PNRR e la loro realizzazione tempestiva, veloce ed efficace ha bisogno del concorso di tutte le energie del Paese. Tale esigenza deve essere avvertita per ogni problema che riguarda questo momento di ripresa dell'Italia”.*

Un vero e proprio **richiamo alla responsabilità ed all'azione comune**, rispetto alla quale la CISL tutta, consapevole dell'impegno di cui è investita da oltre quattro milioni di lavoratori, non vuole sottrarsi, giocando al contrario un ruolo da protagonista.

Vogliamo e dobbiamo tornare a quella **CONCERTAZIONE** che resta la strada maestra per la costruzione del PAESE di DOMANI, a cominciare dai temi che ci sono più cari, come quello delle **pensioni**, con la costruzione di un modello che guardi davvero al destino dei nuovi lavoratori, alla loro precarietà ed alla discontinuità che li connota, degli **ammortizzatori sociali**, delle **politiche attive**, con un progetto credibile che preveda un reale potenziamento degli organici e delle dotazioni strumentali dei Centri per l'impiego, ed il coinvolgimento dei privati; e ancora la **riforma fiscale** a tutela dei salari, minacciati da una costante perdita di potere d'acquisto e dopo parecchio tempo anche dallo spettro **dell'inflazione**. E poiché la partita del PNRR si conduce anche a livello regionale, auspichiamo sin d'ora che la CISL Lombardia, nel solco di un'azione che la vede storicamente protagonista dello sviluppo economico e sociale accanto agli enti locali, possa fornire un contributo strategico e determinante alla concretizzazione del piano, specie negli ambiti che ci sono prossimi, come quello delle già citate politiche del lavoro, della formazione e del welfare.

#### CONSIDERAZIONI GENERALI SUL LAVORO NON STANDARD

In Lombardia, come in tutto il territorio nazionale, il convulso andamento dell'economia nei termini in cui lo abbiamo descritto poco fa, ha avuto ripercussioni significative, soprattutto sui quei segmenti del lavoro che sono caratterizzati da un fragile scudo di tutele, o addirittura privi di protezione. Mi sto riferendo al lavoro somministrato, ai collaboratori ed alle piccole partite IVA che vivono in prima linea i rischi della crisi. È acclarato che il calo occupazionale e reddituale del 2020 ha colpito soprattutto i nostri settori, accentuando **dualismi** già preesistenti nel contesto lavorativo della nostra regione.

**Il primo è appunto quello tra lavoratori protetti e non.** Da un lato ammortizzatori sociali consolidati, blocco dei licenziamenti e tempo indeterminato. Dall'altro (il nostro), con la lodevole eccezione della **TIS**, cioè il trattamento integrativo salariale per i lavoratori di agenzia ottenuto con il grande lavoro di FeLSA e di qualche ristoro cui ha concorso anche la Segreteria della CISL Lombardia, un grosso **GAME OVER** sui contratti a termine, sugli incarichi professionali e sulle CO.CO.CO. Un esempio su tutti: tra il primo semestre 2019, anno che, come rammentato, fu tiepidissimo anche per l'economia lombarda (il peggiore dalla precedente crisi) ed il primo semestre 2020 il **calo degli occupati netti** in somministrazione è stato pari a oltre 12.000 unità, con conseguenze sul reddito anche per molte famiglie. Per non parlare delle molte centinaia di Collaborazioni terminate anzitempo o di fatto rimaste dormienti senza effettivo lavoro, o ancora degli innumerevoli piccoli autonomi fermi al palo o dei troppi lavoratori a chiamata del turismo rimasti senza lavoro e senza ammortizzatori.

**Il secondo contrasto è quello tra lavoratori esperti e giovani.** Ad occupare i nostri comparti sono spesso giovani tra i 18 e i 35 anni che in considerazione delle scarse protezioni loro appannaggio, risentono di una dinamica di uscita dal lavoro molto simile a quella della gestione delle scorte di magazzino, *last in, first out (LIFO)*. Nella prima ondata pandemica ciò ha impattato anzitutto sul livello della **disoccupazione giovanile** che, nel 2020, è purtroppo cresciuta anche all'interno della nostra laboriosa regione attestandosi al 19,3% (oltre un punto percentuale rispetto al 18,3% dell'anno precedente). In crescita di quasi tre punti anche i **neet**, ovvero coloro che non studiano né lavorano. Il gap più forte riguarda la **difficoltà di specializzazione** di questa platea che viaggia di pari passo con la **discontinuità lavorativa**.

**La terza discrasia** che ha riguardato il lavoro non standard durante la crisi Covid-19 è quella **fra settori produttivi**. La pandemia, come anticipato nella nostra introduzione, ha avuto degli effetti assolutamente più dirompenti sul commercio, sulla ristorazione, sui servizi e sul turismo, rispetto a quanto accaduto nell'ambito della manifattura, a sua volta comunque più esposta al vento della crisi rispetto al pubblico impiego. Gli atipici lombardi del terziario hanno vissuto davvero l'**annus horribilis** con fortissime ripercussioni sulla propria situazione reddituale e familiare.

La conseguenza ultima di questi contrasti nel contesto del mercato italiano è la cosiddetta **polarizzazione delle competenze**: accanto a una effettiva e costante crescita del numero di lavoratori **high skilled**, solidi nelle competenze trasversali e attrezzati soprattutto nelle conoscenze digitali, sempre più ricercati dalle imprese e quindi ben pagati, va incrementandosi anche la platea

dei lavoratori **low skilled**, con titoli di istruzione bassi, competenze e conoscenze obsolete, rilevanti svantaggi socio-economici, culturali e linguistici. Questo secondo gruppo, purtroppo, cresce a ritmi e percentuali più ingenti del primo. Il fenomeno di polarizzazione del lavoro descritto e lo “svuotamento” (*hollowing out*) delle professionalità intermedie, segna **l’indebolimento del “ceto medio”**, di quella generazione di impiegati e operai che hanno partecipato attivamente al boom economico del Dopoguerra italiano, ma, ancor più, l’emersione anche nel nostro Paese del fenomeno del cosiddetto **“lavoro povero”**. L’epoca nella quale viviamo non è soltanto quella della “società della competenza”, come pomposamente si legge spesso sui media o si ascolta nelle aule universitarie, è anche l’epoca delle **grandi diseguaglianze** e della loro giustificazione economica. Sia chiaro: FeLSA Lombardia non compie alcuna battaglia ideologica contro i “lavoretti” (riders, call center, Amazon, free lance...), ma pretende che questi rappresentino **un trampolino e non una trappola** per i lavoratori. Ciò significa garantire una regolamentazione contrattuale, combattendo lo sfruttamento, il dumping, l’assenza di specializzazione ecc... E significa anzitutto costruire nuove forme di contatto e comunicazione con le nuove platee di lavoro che sono molto più difficilmente raggiungibili per ragioni logistiche e, aggiungerei, culturali.

## **LA SOMMINISTRAZIONE**

### **I DATI**

Nell’ultimo quadriennio il nostro principale comparto, quello della somministrazione, è stato contrassegnato da due importanti avvenimenti. Il primo è il **rinnovo del CCNL**, in vigore sino al prossimo 30 giugno 2022, che è intervenuto, tra le altre cose, su infortunio e maternità, clausola sociale negli appalti pubblici, aumento dell’indennità di disponibilità per i tempi indeterminati, ampliamento e aggiornamento delle prestazioni previste dal welfare di settore e non da ultimo quel **diritto mirato a percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale** che costituisce una concreta politica attiva di settore e che è stato fortemente voluto da FeLSA. Il secondo evento è l’approvazione del sedicente **Decreto Dignità**, in vigore da 1° novembre 2018. E uso il termine *sedicente* perché questa disposizione di legge è partita dall’errato presupposto che limitare l’utilizzo del tempo determinato, e della somministrazione potesse condurre i datori di lavoro ad un impiego massiccio del tempo indeterminato, conferendo maggiore dignità al lavoro. Come avevamo previsto invece, anche sul **territorio lombardo** gli inserimenti a tempo indeterminato non sono cresciuti, mentre si sono abbreviati i periodi di permanenza nelle fabbriche attraverso la somministrazione

con conseguente **aumento del turnover**. L'unico effetto positivo ha riguardato l'aumento del numero di **assunti in staff leasing**.

La realtà è che chiunque si occupi oggi di lavoro e della sua tutela, non può prescindere dalla considerazione che il comparto della somministrazione è un **settore ormai consolidato** in ambito regionale come nel resto del contesto nazionale, e che le aziende utilizzano questa modalità contrattuale in modo strutturale da oltre 20 anni. I numeri parlano chiaro. Nel 2008 gli interinali lombardi **erano 95.000**, mentre nell'ultimo quadriennio (2018-2021), pur segnato dalla crisi e dal Covid-19, si attestano su una media di **oltre 138.000 unità**, con una crescita complessiva di **oltre il 31% in 10 anni**, ben al di sopra dell'incremento occupazionale medio regionale e della media di tutti gli altri settori. A contribuire alla crescita è senza alcun dubbio il 2021 che nel secondo trimestre ha segnato il proprio record superando per la prima volta la soglia dei **152.000 occupati regionali**, circa un quarto del dato complessivo nazionale

Molto interessanti appaiono anche i dati di dettaglio relativi al periodo tra il 2018 ed il primo semestre 2021. **Oltre il 51% dei somministrati lombardi** (70.000 circa) è **giovane** cioè compreso in una fascia di **età tra 18 e 34 anni**, nonostante in termini percentuali il trend sia in calo. Questo perché negli ultimi anni sono aumentati gli occupati con età più avanzata. Si tratta dei cosiddetti **“lavoratori di ritorno”**, che si reinventano dopo un precedente e continuativo rapporto di lavoro o a seguito di un'esperienza con partita IVA. O ancora, donne che ripartono a seguito di un lungo periodo di cura della famiglia. E proprio le **donne** costituiscono stabilmente il **41%** della platea interinale, valore in perfetta media con i dati regionali ma superiore alla stessa se consideriamo il comparto industriale. In costante crescita appare invece il **numero degli stranieri impiegati, passati dal 25 al 28%** in 4 anni e prevalentemente provenienti dal continente Africano e dall'est Europa. Infine la suddivisione per settori, con **l'industria a farla da padrona** attestandosi al 45% degli occupati (metalmecanico su tutti). Commercio, turismo, servizi pesano invece per circa il 34%, la logistica oltre l'11 %, la Pubblica Amministrazione e istruzione per oltre il 7,5%. Da questi dati appare evidente che la geografia della somministrazione, sia oggi polarizzata su tre contesti: il primo, **legato ai servizi ed al terziario** prevalentemente concentrato sulla metropoli ed in alcuni altri capoluoghi provinciali, il secondo connesso alle principali **aree produttive manifatturiere dell'area pedemontana** (e non solo) e prevalentemente fondato sull'industria ed il terzo, per molti aspetti nuovo, **ramificato sull'intero territorio** ed ulteriormente sviluppato nella bassa pianura intorno alla BreBeMi, in cui trasporti e logistica (Amazon e non solo) sono assoluti protagonisti. A

completamento di questa analisi è doveroso sottolineare che, esclusa l'area metropolitana di Milano, l'industria raggiunge il 66% del totale.

*Dati completi (fonte: EBITEMP/INAIL)*

CON (\*) I DATI SI INTENDONO DISPONIBILI AL PRIMO SEMESTRE

**GIOVANI 18 - 34 ANNI**

Anno	Giovani 18/34 anni	Totale occupati	%
2018	78.495	145.930	53,79
2019	62.385	137.984	45,21
2020	72.396	125.061	57,88
2021	68.780*	144.384*	47,64
			<b>51,13</b>

**DONNE**

Anno	Donne	Totale occupati	%
2018	60.393	145.930	41,39
2019	57.457	137.984	41,64
2020	51.963	125.061	41,55
2021	60.071*	144.384*	41,60
			<b>41,54</b>

**STRANIERI**

Anno	Stranieri	Totale occupati	%
2018	36.482	145.930	25
2019	36.956	137.984	26,78
2020	34.288	125.061	27,42
2021	40.205*	144.384*	27,85

26,76

## PRINCIPALI SETTORI, MEDIA 2018 – 2021

Settore	Occupati sett.	Occupati 2018/21	%
Commercio, turismo, servizi	47.746	138.340	34,51
Metalmeccanico	35.830	138.340	25,90
Trasporti e logistica	16.211	138.340	11,72
Chimica, gomma, tessile, energia	15.647	138.340	11,31
Alimentare, agricoltura	6.442	138.340	4,66
Sanità, assistenza sociale, PA	5.500	138.340	3,97
Istruzione	6.347	138.340	4,58
Legno, costruzioni	3.051	138.340	2,20
Carta	1.586	138.340	1,15

Infine come nel resto del territorio nazionale, anche in terra lombarda si è assistito ad una progressiva trasformazione del lavoro somministrato che è oggi certamente meno frammentato di alcuni anni fa, connotandosi per una presenza crescente della modalità a **tempo indeterminato sia in staff leasing che in missione a termine**. Oltre 30 mila persone nella nostra regione hanno oggi un contratto afferente a questa tipologia.

## RISULTATI ED OBIETTIVI

Nel corso del mandato concluso, **FELSA Lombardia** ha sviluppato la sua azione su **tre fronti** altrettanto importanti, costituenti al tempo stesso gli obiettivi della sua strategia futura. Il primo è quello **dell'assistenza individuale dei lavoratori**, che vede nel **recapito** la propria sede naturale. **Prenderci cura della singola persona somministrata** - ma un discorso analogo vale anche per collaboratori ed autonomi- significa infondere fiducia, fornire delle certezze ed un appoggio vero,

orientare, dare consulenza tecnica, e agire laddove si registrino abusi. Ma significa anche **erogare bilateralità e servizi**. Dal 2017 ad oggi abbiamo svolto migliaia tra pratiche di **sostegno al reddito FORMATEMP** per disoccupati del settore ed interventi del fondo **EBITEMP** finalizzati al rimborso di spese sanitarie, scolastiche, di trasporto, oltre all'erogazione di prestiti a tasso 0 garantiti dall'Ente Bilaterale.

A ciò si è aggiunta nel 2021 la grande campagna **bonus Covid-19** con l'erogazione di una indennità una tantum di **4.000 €** in due tranches ai lavoratori somministrati, che ha visto la nostra FeLSA regionale **primeggiare sull'intero contesto nazionale**. Durante l'ultimo quinquennio il numero dei recapiti FeLSA sulla regione è sensibilmente aumentato. Siamo oggi presenti in **decine di sedi** territoriali della CISL, grazie ad accordi assunti con le diverse UST. Il nostro obiettivo è quello di incrementare ulteriormente la presenza territoriale che per molti dei nostri lavoratori rappresenta un **"faro nella notte"** ed è al contempo per noi un efficace **strumento di proselitismo**. Ciò anche mediante la sperimentazione di **sportelli aziendali**. In questo senso riteniamo determinante strutturare **percorsi di formazione tecnico/politica** riservati a coordinatori, operatori e delegati che, accanto a quelli promossi dall'USR, si occupino di elevare il nostro livello di specializzazione, di *problem solving*, di capacità di ascolto e gestione. Intendiamo inoltre potenziare la nostra offerta di servizi grazie alla preziosa collaborazione con **INAS**. Lo strumento della **Cooperazione applicativa**, che vogliamo estendere a tutta la squadra di FeLSA Lombardia, ci fornirà una grande opportunità per seguire i lavoratori al termine della missione- che da noi non costituiscono certo un'eccezione- con l'erogazione della **NASPI**, ma anche con il riconoscimento del nuovo **Assegno Unico**, di ulteriori bonus e, auspichiamo, delle **DisColl** e dell'**ISCRO** per gli autonomi. Tutto questo accanto all'importante lavoro che molti patronati territoriali continuano a svolgere, grazie all'efficace direzione di Remo Guerrini. E accanto al prezioso supporto fornito da **SICIL** e dai suoi **CAF**, ove lavorano ogni anno centinaia di lavoratori somministrati. Ai nostri servizi chiediamo di continuare a crescere in competenza e affidabilità, implementando quel **senso di appartenenza e di cultura cislina** che deve arricchirli e distinguerli.

Il secondo fronte è quello della **rappresentanza sindacale sui luoghi di lavoro**. Sotto questo aspetto gli ultimi anni hanno rappresentato per noi una **svolta cruciale**. Anzitutto perché abbiamo incontrato oltre una trentina di lavoratori straordinari che hanno deciso nel tempo di diventare **nostri delegati**. Vedete, li definisco **straordinari** perché diventare **RSA** quando si è stabili da anni in azienda a tempo indeterminato richiede passione, pazienza e tempo. Ma fare il delegato con contratto somministrato, magari in scadenza tra qualche settimana, come ho già avuto modo di

sostenere, fa di quella persona un **EROE della FELSA e credo di poter dire un eroe della CISL** intera, che ha anteposto al proprio personale interesse la tutela del lavoro e della causa sindacale. **Ecco perché, cari amici delegati, vi rendiamo l'onore che meritate, insieme al nostro profondo ringraziamento**, fortemente convinti che voi contribuiate in modo determinante a trasferirci ogni giorno al **senso di appartenenza** a questa bandiera, a ricordarci il senso ultimo della nostra **vocazione** e a spronarci ad andare avanti nonostante le difficoltà. Perciò crediamo fermamente che questo **vostro radicamento** meriti un **riscontro crescente** negli organismi, e nei luoghi decisionali e strategici della FeLSA e della CISL tutta. Quanto a noi prevediamo in particolare di dare vita ad un **coordinamento** composto dai delegati FeLSA Lombardia che possa tradursi in pragmatico luogo di confronto a beneficio della federazione. Ciò anche nella prospettiva della più complessa sfida dell'RSU. Nell'ultimo biennio ci siamo cimentati nelle prime elezioni di fabbrica sui Coordinamenti di Brescia, Monza- Lecco e Milano, ma il mandato entrante ci rivelerà se e quanto questo percorso sia davvero nelle nostre corde.

Tuttavia fare sindacato sui luoghi di lavoro risulterebbe per noi assai più complesso se non potessimo contare sull'aiuto delle **altre Federazioni della CISL** che attraverso i propri segretari, operatori, RSA ed RSU ci hanno fornito un aiuto concreto nell'avvicinare ed incontrare i lavoratori, nel fare Assemblee o momenti di approfondimento, nella gestione della bilateralità anche mediante l'apertura dei già citati **sportelli aziendali**. Senza questo cambio di paradigma da parte dei miei colleghi segretari, senza la costruzione di accordi intercategoriale regionali sulla continuità associativa, senza la rinuncia ad un pezzetto di sé, i nostri lavoratori non avrebbero oggi adeguate risposte sin dall'inizio del loro percorso, non conoscerebbero la bilateralità ed il CCNL e forse non si avvicinerebbero neppure alla CISL. Questo vuol dire praticare e non predicare la **CONFEDERALITÀ**. Penso in particolare al primo accordo con la **FEMCA**, con la nuova **FIM**, con la **FAI**, caratterizzati dall'innovativo strumento della **tessera congiunta**. Lungi dall'essere protocolli di facciata, hanno prodotto **centinaia di ulteriori adesioni** alla FeLSA, e quindi alla CISL, su tutti i territori, disegnando un nuovo modo di lavorare e garantendo sin da principio un riferimento certo ai tanti lavoratori che entrano spesso intimoriti e privi di riferimento sui luoghi della produzione, attraverso un **perfetto connubio di squadra** tra loro e nostri delegati. Una confederalità dimostrata nei fatti e nel cuore anche dalla **Funzione Pubblica**. Noi non dimentichiamo la **battaglia combattuta insieme**, per rivendicare la parità di trattamento nella sanità e riconoscere anche ai nostri operatori somministrati, che hanno combattuto in trincea durante le ondate pandemiche, il giusto compenso, che è anzitutto un premio al coraggio e alla dignità dimostrata. Ai tavoli regionali, ed al presidio

sotto palazzo Lombardia, in occasione del primo sciopero della nostra storia, fatto accanto a NIdiL e Uiltemp, l'FP c'era insieme all'**USR**, così come c'è, accanto a noi all'interno dei centri ospedalieri con i suoi delegati, e nella pressante richiesta di riconoscimento dell'anzianità in materia di concorsi pubblici anche per il nostro comparto. Voglio non da ultimo rammentare il costante partenariato con **Fisascat** e la crescente collaborazione con **FIT** sui temi della logistica a Pavia e Bergamo.

**L'ultimo fronte è rappresentato dalle docenze** che riserviamo a impiegati e disoccupati, finanziato dall'Ente Bilaterale FormaTemp. Migliaia di ore di formazione erogate in questi anni a centinaia di persone e che sono state instancabilmente svolte da questo coordinamento anche da remoto durante le fasi pandemiche. Oltre che **un'occasione di approfondimento tecnico** si è trattato di una grande chance per trasmettere i valori della nostra appartenenza CISL, cercando di superare i luoghi comuni sull'inutilità del sindacato che serpeggiano in alcuni discenti.

**Le ulteriori sfide di comparto** cui è chiamata FeLSA Lombardia per i prossimi anni sono molteplici ma legate a doppio filo con il rinnovo del CCNL di categoria di cui si parlerà da fine giugno 2022. Sarà per noi necessario conquistare uno spazio nella **Contrattazione di secondo livello**. E non mi riferisco solo agli accordi di stabilizzazione e o di stagionalità sottoscritti con le agenzie che andranno più compiutamente disciplinati e resi vantaggiosi. Ma anche alla possibilità di supportare i nostri colleghi con piena cognizione di causa sul tema della somministrazione, nella stesura degli accordi integrativi aziendali, garantendo la piena applicazione di quel **principio di parità di trattamento** che deve riferirsi alla **retribuzione globale** dei nostri lavoratori e non soltanto agli elementi fissi. Dovremo migliorare la qualità delle **procedure di approvazione e monitoraggio MOL** (mancanza occasioni di lavoro), per garantire che al somministrato momentaneamente inattivo siano presentate davvero opportunità congrue di lavoro ed un serio piano di formazione e riqualificazione. Sarà poi nostro compito dare piena attuazione a quel **diritto mirato che nella libera scelta di un piano formativo gratuito** in fase di disoccupazione, rappresenta un modello concreto di politica attiva sostenuto dalla bilateralità.

Mi sia infine consentito di rammentare ciò che appare l'obiettivo più complesso ma al tempo stesso più avvincente. Quello di rappresentare organicamente il **"preariato robotizzato"** della nuova logistica, con particolare riferimento ai siti **Amazon** lombardi, ad una modalità de-umanizzata di concepire il lavoro, a processi aziendali affidati alla verità di un algoritmo, ad una rotazione spinta dei somministrati che crea sfruttamento, disaffezione all'azienda, e discontinuità. Il tutto aprendo una seria riflessione contrattuale intorno al **MOG (minimo ore garantito)** utilizzato oggi in modo

cinicamente distorto. Dovremo in particolare vigilare con maggior vigore sui cambi fascia, sul rispetto dei preavvisi dovuti e delle maggiorazioni contrattando la garanzia di una **maggiore continuità lavorativa** in cambio di un'elevata flessibilità oraria. Il tutto, vincendo accanto a FIT ed ai colleghi di NIdiL e Uiltemp l'inquietante resistenza antisindacale del colosso, che ha allarmato addirittura **Amnesty International**. Una battaglia che è al tempo stesso contro l'appiattimento indegno delle agenzie, pronte in questo caso più di altri ad abdicare al proprio ruolo datoriale.

## **COLLABORAZIONI E NAVIGATOR**

Con la ripresa dell'economia lombarda sono ripartite anche le **Collaborazioni coordinate e continuative**, dopo la debacle del 2020. Il dato attuale è in sostanziale linea con il periodo pre Covid-19, ma ci dimostra, unitamente alle cessazioni dell'anno precedente, quale sia la fragilità di questo comparto, ancora privo di fondamentali diritti sindacali e di un'adeguata tutela. La nostra attenzione si è concentrata in particolare **sull'esame della genuinità** di alcune Collaborazioni rispetto ad una reale autonomia gerarchica e di orario, e soprattutto all'adeguatezza dei livelli di compenso rispetto ai parametri del lavoro subordinato. Sul fronte delle prestazioni sociali negli anni si è assistito ad un graduale **aumento dell'aliquota contributiva** dovuta da e per i collaboratori iscritti con o senza partita IVA al Fondo di Gestione Separata dell'Inps (nel 2021 pari rispettivamente al **25,98%** e al **34,23%**) che non ha tuttavia agevolato l'accesso alle **prestazioni dei collaboratori** pur essendo questi puntuali contributori della gestione. Ancora ridotta anche la **Dis-Coll** mentre è completamente assente un **regime di cassa per il settore**. Durante la prima ondata pandemica ci è inoltre capitato di assistere alcuni **Collaboratori Sportivi** (che sono nell'ordine di molte migliaia sulla Regione) nella percezione dei **ristori** e delle **indennità previste**. Questi sono attualmente **privi di ogni tutela e contribuzione INPS** benché sia giunta all'approvazione, sulla spinta delle rivendicazioni presentate da FeLSA NIdiL e Uiltemp, la cosiddetta **Riforma dello sport** che dovrebbe entrare in vigore **nel 2024** ed imporre ad associazioni ed imprese di settore di inquadrare i lavoratori dello sport come subordinati, distinguendoli dai cosiddetti "amatori" che conserveranno invece il regime attuale. Voglio in particolare ricordare il buon lavoro svolto dal Coordinamento FeLSA dei Laghi con il nostro Alberto Trevisan e Paolo Orofino accanto ai **collaboratori delle Piscine Manara** di Busto Arsizio, esclusi dalla nuova gestione P.R.I.M.E / Forus nonostante gli anni di dedizione e di lavoro presso la piscina.

Un particolare rilievo in questo comparto ha infine assunto il **caso dei navigator**. In Lombardia alcuni di loro si sono avvicinati a FeLSA ed abbiamo oggi un **referente sindacale**. Si tratta di figure

altamente specializzate con elevati titoli di studio. Li abbiamo accompagnati durante i mesi scorsi, attivandoci a livello nazionale per la proroga dei loro incarichi, attraverso una trattativa culminata per la Lombardia con un presidio sotto la Prefettura di Milano ed il conseguimento della proroga sino al termine di quest'anno attraverso il decreto sostegni. Inizialmente l'ultima manovra approvata non prevedeva ulteriori estensioni contrattuali. Grazie al pressing delle nostre Organizzazioni Sindacali si è tuttavia giunti ad una protrazione di 4 mesi che ha una sua intrinseca sterilità se non accompagnata dall'apertura urgente di un **tavolo di confronto con il Ministero del Lavoro**, necessario per condividere le soluzioni più utili a valorizzare le competenze acquisite da questi lavoratori nell'ambito del più **ampio sistema delle PAL pubbliche**, anche con riferimento al piano di rafforzamento dei CPI. Peraltro molti navigatori lombardi hanno già affrontato e superato il concorso per il potenziamento degli stessi Centri Impiego. Ritengo che quello dei navigatori sia il tipico esempio di come la nostra politica non sappia valorizzare ciò che ha prodotto, gettando via "il bambino con l'acqua sporca" sulla base di *sentiment* mediatici. Affermare che il **reddito di cittadinanza** sia assolutamente perfezionabile e che assomigli ancora molto ad una politica passiva di sostegno è cosa sacrosanta. Sovrapporre invece la scarsa funzionalità di questo intervento con l'inutilità dei navigatori ci appare invece ridicola e fuorviante. **Nel contesto di una vera e strutturata riforma delle politiche attive del lavoro**, che deve partire necessariamente da una completa revisione dei centri per l'impiego, l'inserimento di queste figure con competenze manageriali ed HR avrebbe costituito un inizio.

## **LAVORO AUTONOMO**

Come saprete la nostra Regione detiene il primato nazionale del **lavoro autonomo**. Sono centinaia di migliaia i lavoratori con partita iva, e nel solo 2020, l'anno più buio, hanno comunque intrapreso una nuova attività ben 51.429 persone fisiche, avvalendosi prevalentemente del **regime forfettario**. I settori più colpiti dalla pandemia sono stati quelli del turismo, dello spettacolo, di parte del commercio e dei servizi. Anche a seguito delle sollecitazioni della **segreteria CISL Lombardia**, l'Ente Regione ha stanziato a più riprese indennizzi e ristori per gli autonomi (Si Lombardia, Credito ora...) oltre all'innovativa dote unica destinata anche agli occasionali. La nostra federazione è da sempre intimamente convinta che la rappresentanza e la tutela del lavoro debbano essere garantite indipendentemente dalla forma giuridica attraverso cui si svolgono. Grazie al prezioso supporto di **vIVAce! FeLSA** stiamo provando a dare voce a free lance, professioni non riconosciute, piccoli autonomi supportandoli nella tenuta della contabilità, nella consulenza ed a livello nazionale anche nei tavoli di rappresentanza. In Lombardia scontiamo una certa eterogeneità dei SAF/SAPI, spesso

esternalizzati e che finiscono col creare disaffezione alla CISL. Auspichiamo perciò che si possa dare vita ad un sistema di assistenza e rappresentanza integrato, specializzato in **aree fiscale/ legale/ sindacale** sostenuto da adeguati investimenti, che veda nella FeLSA regionale e nei suoi coordinamenti **i primi recettori del bisogno** degli autonomi, per dirizzarlo poi alla stessa vIVAce!, pur conservando le iscrizioni sul territorio.

Le necessità di comparto sono ancora molte. Dall'assenza di un vero impianto di **ammortizzatori sociali** (l'ISCRO può rappresentare una svolta anche come intervento di *WORKFARE*), alla carenza di un **Welfare** ancora mal percepito, alla scarsa adesione ai fondi di previdenza complementare. Riteniamo poi dirimente il tema dell'equo **compenso** che non è solo una mera questione tecnico / giuridica, costituendo piuttosto l'elemento centrale del riconoscimento e della valorizzazione dell'essere un lavoratore autonomo. Parlare di equo compenso significa, innanzitutto, **riaffermare il valore del lavoro**, pensare alla sostenibilità di chi lo svolge e considerare la professione come un bene comune.

FeLSA Lombardia è inoltre accanto a suoi sindacati aderenti. Anzitutto lo **Spettacolo Viaggiante (SNISV)**, che ha vissuto il periodo più drammatico della propria storia con neppure 50 giornate di lavoro effettivo per le giostre e i lunapark durante il 2020, causando drastiche riduzioni di fatturato ed un impatto significativo sull'occupazione. Nella sola Lombardia il settore vanta migliaia di addetti. FeLSA supporta da anni SNISV, in particolare nella gestione di pratiche di occupazione suolo pubblico e vede al proprio interno, nel coordinamento Milanese, l'instancabile e battagliero Vincenzo La Scala.

Dobbiamo infine rammentare la presenza del **SINAPE lombardo** (naturopati) e i **GIORNALAI** con lo storico contributo fornito negli anni dal bergamasco Vanni Lorenzi.

## **LA FELSA LOMBARDIA**

### **I COORDINAMENTI**

Come è noto la nostra è una **federazione regionalizzata**. Ma non abbiamo mai pensato che una siffatta struttura organizzativa dovesse comprimere od ancor peggio annullare **l'autonomia dei territori**. Ciò per almeno due ragioni. Anzitutto perché la CISL in generale e FeLSA in particolare, vivono della prossimità ai lavoratori ed ai luoghi di lavoro che si manifesta attraverso un'interlocuzione diretta e costante tra sindacalisti e iscritti in quella specifica zona. In secondo luogo, perché le provincie presentano **particolarità e dinamiche** che devono trovare riscontro in

strategie puntuali spesso differenti tra area ed area. Un ulteriore supporto a questa nostra convinzione ci è giunto presenziando agli **8 congressi territoriali** (per noi in gergo le ACT) che hanno visto la partecipazione di centinaia tra delegati e invitati. Per me, e credo di poter dire per noi tutti, si è trattato di un importante ed emozionante momento **di crescita**, non solo per lo sforzo organizzativo profuso, ma soprattutto per l'opportunità di conoscere da vicino RSA, iscritti, simpatizzanti, colleghi delle altre federazioni e delle UST. Ho potuto ascoltare interventi e considerazioni, persone esperte e giovanissimi, apprendendo da tutti qualcosa, e riempiendo il mio quaderno degli appunti. Oggi so ancor più di poter contare sulle **capacità politiche e operative di coordinatori** che sono a tutti gli effetti Segretari territoriali e che voglio ringraziare di vero cuore per lo straordinario impegno profuso in questi anni, tenendo la barra dritta anche nei momenti più difficili. Durante il prossimo mandato cercheremo di completare quei **processi di potenziamento** delle strutture già ampiamente intrapresi, e resisi necessari anche a causa di qualche uscita, ma auspico che all'interno dei coordinamenti più ampi si possano **creare piccoli direttivi** composti da RSA con funzioni operative anche attraverso l'uso di permessi sindacali.

## **FIST E CISL**

Per i prossimi due anni il processo di aggregazione di FeLSA e Fisascat in **FIST** sarà inalterato, né sono previste accelerazioni nella direzione di una mono- composizione. Come abbiamo più volte sostenuto, un percorso così complesso deve partire da una domanda semplice che è la seguente: **“la nascita della FIST può accrescere la tutela del lavoratore?”**. E la risposta dipende dalla capacità della nuova federazione di rappresentare più efficacemente la molteplicità e la varietà dei suoi iscritti. Al di là della difficoltà procedurale ed organizzativa conseguente alla fusione, io penso che ci si sia soffermati proprio a meditare su **questo quesito**, nella misura in cui la differenza dimensionale, la storia, le specificità di FeLSA, che in virtù delle sue caratteristiche costituisce un **unicum** in tutta la CISL, deve conservare la propria autonomia negoziale e di rappresentanza per continuare ad essere un riferimento autorevole nei confronti di un segmento del lavoro - quello non standard - che appare in fortissima crescita. Ciò non significa comunque che in futuro Fisascat e FeLSA pur indipendenti, non possano portare a fattor comune progetti, funzioni e azioni nell'ambito della FIST. Con i colleghi lombardi di segreteria **Ivan Notarnicola e Laura Capitale**, verso i quali nutro stima e simpatia, subito dopo il Congresso del 25 gennaio prossimo cercheremo di individuare bisogni comuni e azioni condivise sui quali lavorare insieme.

Appare al contempo evidente come la nostra azione quotidiana si fortemente improntata alla **confederalità**, per le ragioni che abbiamo più volte menzionato, e perché FeLSA può candidarsi ad essere sempre più la **PORTA DI INGRESSO** alla **CISL**. E lasciatemi dire che la grande dignità, l'importanza, il coinvolgimento che la Segreteria della CISL Lombardia ha voluto riconoscere alla sua FeLSA in questi anni, va esattamente nella direzione indicata. E credo possa trovare la sua migliore sintesi nel contributo video "Io non sono invisibile" dedicato al nostro mondo e realizzato il primo maggio. Nella nostra azione quotidiana **noi siamo per la CISL ma avvertiamo che anche la CISL è per noi**. Così come è totale la condivisione con la strategia e l'azione dei nostri fratelli della FeLSA Nazionale, e di tutte le altre federazioni regionali.

## **IL FUTURO**

Penso che il titolo del Congresso "**partecipare è costruire**" sia al contempo il **motto** del nostro prossimo mandato. La FeLSA Lombardia, la più grande federazione regionale d'Italia, che riunisce intorno a sé **oltre 8.000 iscritti**, può vivere e svilupparsi soltanto nella misura in cui fonda il suo agire su di una partecipazione vera e continua, fatta di presenza diretta, di mediazione, di contrattazione. Ciò significa assolvere con orgoglio al suo compito di "**corpo sociale**" anche verso gli assertori della disintermediazione, cui vogliamo rispondere che

*"chi si pone al di fuori del sistema del confronto politico e dell'esercizio della mediazione simbolica che la democrazia impone, finisce per generare lo stesso mostro che giustamente combatte".*

(M. RECALCATI).

Tuttavia, lungi dal possedere rendite di posizione, **dobbiamo conquistarci ogni giorno il ruolo che ci compete**. E lo faremo, se saremo in grado di realizzare una **sinergia crescente** tra dirigenti, coordinatori, operatori, delegati e iscritti, avendo cura che questo processo di trasmissione non trovi ostacoli prodotti dall'organizzazione stessa. Se continueremo a **curare la nostra formazione** professionale interna, perché la conoscenza conferisce sicurezza a chi beneficia della nostra consulenza. Se sapremo **negoziare con la controparte**, non secondo un approccio ideologico ma valoriale agendo nell'esclusivo interesse di chi rappresentiamo. Se individueremo **nuove e più efficaci vie di comunicazione** per poter esplorare ulteriori frontiere del lavoro e continuare ad essere un presidio di avanguardia riuscendo nel compito di parlare ai figli del nuovo millennio. Se, pur stanchi e affaticati, avremo nel DNA che **il nostro servizio quotidiano** deve migliorare la vita e

la tutela dei lavoratori che rappresentiamo. Solo così continueremo a partecipare e a costruire una società più giusta nel solco di Giulio Pastore, **avendo l'orgoglio di appartenere a un sindacato forte, libero e democratico.**

## **MOZIONE FINALE III° CONGRESSO**

### **FELSA CISL LOMBARDIA**

Il terzo Congresso della **FELSA CISL LOMBARDIA** svoltosi il 14 Gennaio 2020 a Desenzano del Garda, assume e fa propria la relazione del segretario generale Guido Fratta, apprezzando ed accogliendo i contributi e gli stimoli emersi dal dibattito. Il Congresso condivide le linee strategiche e programmatiche che impegneranno la federazione nel prossimo mandato.

Il contesto nel quale Felsa si troverà ad agire è reso complesso dalle conseguenze sanitarie e sociali della pandemia, che contribuiscono a produrre incertezza. Anche lo scenario economico, contrassegnato da un andamento fortemente altalenante, potrà recuperare stabilità soltanto con l'attuazione di riforme strutturali coraggiose, che dovranno trovare linfa vitale nel sapiente e strategico utilizzo delle risorse poste a disposizione dal **PNRR**

E' necessario recuperare la strada maestra della **CONCERTAZIONE**, che veda la Cisl protagonista nello sviluppo di idee e progetti su ambiti strategici per il futuro dei lavoratori come quello delle **politiche del lavoro** (ammortizzatori sociali e politiche attive) del **fisco** e delle **pensioni**.

La crisi pandemica ha acuito contrasti già presenti nel mercato del lavoro: quello tra lavoro protetto e lavoro fragile, tra specializzazione e lavoro "generico", tra terziario e industria che contribuiscono a generare ulteriore disparità sociale e sfiducia. La contrattazione diviene un'arma cruciale per arginare queste polarizzazioni e limitare le diseguaglianze.

La **somministrazione**, principale comparto assistito dalla federazione, è stata contrassegnata dal **rinnovo contrattuale del 2019** e dall'approvazione del cosiddetto **Decreto Dignità**, fondato sull'errata equazione: meno contratti a termine/ più tempo indeterminato, ed ha invece finito col produrre maggiore turn over. Sulla strada già intrapresa nello scorso mandato **Felsa Lombardia** indirizzerà le proprie energie su tre fronti. Il primo è quello **dell'assistenza individuale**, nella forma

della **consulenza** della **bilateralità** e dei **servizi** rispetto ai quali si prevede un ulteriore potenziamento degli sportelli, un ampliamento della collaborazione con Inas attraverso la **cooperazione applicativa**, ed il perfezionamento delle **competenze tecniche** favorito da adeguati percorsi formativi . Il secondo è quello della **rappresentanza sui luoghi di lavoro**. La sfida riguarda in questo caso il consolidamento e la crescita ulteriore degli **RSA** che sono punti di riferimento essenziali per la vita del sindacato e quella più complessa, relativa agli **RSU** . Ma riguarda altresì il **rafforzamento della collaborazione** con tutte le altre federazioni regionali, da attuarsi mediante un rinnovo degli accordi bilaterali, una contaminazione ulteriore di esperienze, relazioni e conoscenza delle aziende. Infine il fronte delle **docenze**, che Felsa Lombardia considera un'opportunità di formazione essenziale oltre che di condivisione valoriale della cultura cislina.

Felsa Lombardia sostiene e condivide l'azione della **Federazione Nazionale** rispetto alle principali vertenze aperte, con particolare riferimento a quella della sanità, delle poste, delle missioni a termine, delle prefetture/questure, ed auspica che in sede di **rinnovo del CCNL**, possa definirsi e potenziarsi ulteriormente il ruolo della categoria in tema di **contrattazione decentrata**. Rivendica, inoltre, una miglior gestione delle procedure in **mancanza di occasioni di lavoro da** parte delle Agenzie, caratterizzate da una più efficace ricerca di nuove opportunità occupazionali e percorsi formativi plasmati sulle esigenze dei lavoratori. Chiede una revisione del **Mog** con la previsione di norme contrattuali che disciplinino più rigidamente i cambi fascia, il rispetto dei preavvisi dovuti e la garanzia di una maggiore continuità lavorativa in cambio di un'elevata flessibilità oraria

Sul fronte delle collaborazioni **Felsa Lombardia** individua nella **Gestione separata Inps**, il cardine di sviluppo per le tutele dei lavoratori, **auspicando** che le procedure di accesso alle prestazioni siano rese dirette ed immediate. Sostiene le rivendicazioni dei **Collaboratori sportivi** in ordine alla richiesta di tutele e garanzie a copertura della propria professionalità e ritiene centrale il ruolo dei **navigator**, valorizzando le loro specifiche competenze nel contesto di una vera e strutturata riforma delle **politiche attive del lavoro**.

Il **lavoro autonomo lombardo** troverà rappresentanza negli organismi e nelle azioni della federazione regionale con la convinzione profonda che le piccole partite iva, i freelance, e tutti coloro che operano con una prestazione prevalentemente personale meritano la tutela di Cisl. Ciò anzitutto grazie al supporto di **Vivace** con un **sistema di assistenza e rappresentanza integrato**, specializzato in aree- fiscale/ legale/ sindacale, sostenuto da adeguati investimenti , che veda nella Felsa regionale e nei suoi coordinamenti i primi recettori del bisogno. Evidenzia le più significative

necessità di comparto: dall'assenza di un vero impianto di **ammortizzatori sociali**, alla carenza di un **Welfare** ancora mal percepito, alla scarsa adesione ai fondi di previdenza complementare, al tema dell'equo **compenso**. E' accanto ai propri sindacati aderenti, con particolare riferimento alle battaglie dello **Spettacolo Viaggiante SNISV, al SINAPE, ed ai Giornalai Bergamaschi**

L'organizzazione di Felsa Lombardia continuerà ad avere radici profonde sul territorio e fonderà il proprio agire su di uno stretto connubio con i **coordinamenti territoriali**. La categoria si prefigge in particolare l'obiettivo di proseguire nella strategia di potenziamento della **rete di recapito**, per favorire la prossimità sindacale ed agevolare la collaborazione con gli operatori delle altre federazioni. Favorirà, laddove possibile la nascita di **piccoli direttivi**, quale trade union tra aziende e sindacato. Curerà infine la **formazione giuridico sindacale** di operatori e delegati in correlazione con la USR.

Indipendentemente dal percorso che **Fist** seguirà nei prossimi anni, Felsa Lombardia, pur conservando la propria forte specificità, ritiene costruttiva e utile la prosecuzione di un confronto con Fisascat su tematiche e progetti specifici.

La categoria vede nella **confederalità** e nella **trasversalità**, i pilastri del suo futuro, candidandosi ad essere sempre più la **PORTA DI INGRESSO** al sindacato. Nella propria azione quotidiana **Felsa** sente di essere per la Cisl ma avverte che anche la Cisl sarà al suo fianco nelle sfide future, avendo l'orgoglio di appartenere a un sindacato forte, libero e democratico.

## VI° CONGRESSO FP LOMBARDIA

20 Gennaio 2022



Care delegate, cari delegati e gentili ospiti, vi do il benvenuto al 6° Congresso della Cisl Funzione Pubblica della Lombardia.

Oggi ci troviamo in questo luogo “Agriturismo Granai Certosa” che è anche un’azienda agricola immersa nel tipico paesaggio a risaia che caratterizza questa parte di territorio lombardo. L’azienda produce riso, mais, frutta, ortaggi in serra e a pieno campo.

La scelta di questo posto non è casuale; insieme ad un richiamo ad una certa sobrietà che credo doverosa per i tempi che stiamo vivendo, ci sollecita anche una riflessione su un argomento oggi fondamentale quale quello della relazione tra ambiente e sviluppo.

Il riferimento è forte al tema della transizione ecologica quale soluzione che sappia far convivere in maniera armonica sviluppo economico, miglioramento della nostra qualità della vita e tutela dell’ambiente. Tema che è diventato prioritario nell’agenda politica delle Nazioni, come ci hanno più volte ricordato le manifestazioni e l’impegno dei giovani di tutto il mondo.

A pochi chilometri si trova poi lo splendido complesso monumentale della Certosa di Pavia che, insieme al sistema delle Abbazie del Milanese, ci racconta una storia di fede e di arte da quando, quasi mille anni fa, i monaci di quelle chiese seguendo la regola dell'ora et labora seppero, mettendosi insieme in comunità, cambiare il destino di queste terre.

La premessa doverosa mi aiuta ad entrare con il giusto spirito nei temi più pertinenti del nostro percorso congressuale, a cui arriviamo dopo lo svolgimento dei congressi territoriali, in un difficile scenario disegnato dagli effetti della pandemia nella nostra regione e nel territorio nazionale, effetti che hanno profondamente lacerato il tessuto economico sociale dei nostri territori.

Purtroppo la recrudescenza della Pandemia ci costringe a contingentare i tempi di un congresso che avremmo voluto su più giorni per dare modo a tutti di sviluppare, dopo questi difficili anni, un più ampio dibattito.

I Congressi territoriali hanno comunque visto proporre un dibattito ricco di contenuti, testimonianze e proposte che cercheremo di riprendere nella relazione della Segreteria.

Desiderio e bene comune era il filo conduttore del precedente nostro Congresso, una sollecitazione a condividere esperienza e visione in cui ogni delegato poteva e doveva sentirsi coinvolto.

**INSIEME PER CAMBIARE** è invece il tema che abbiamo voluto assegnare a questo Congresso, riprendendo quello nazionale "ESSERCI PER CAMBIARE" e declinato ulteriormente "**in cammino con le persone, vicino alle Comunità**"

Come ha scritto nella prefazione dei temi di discussione per il XIX Congresso Confederale il nostro Segretario Generale Luigi Sbarra - noi vogliamo "esserci per cambiare" per dirla con la bellissima frase di Tina Anselmi, che non a caso dà il titolo al nostro cammino. Vogliamo farci governo e costruire gli strumenti necessari per affrontare attivamente e responsabilmente il mondo che cambia. Intendiamo farlo esaltando la nostra identità e rispondendo in modo sempre più innovativo al compito di fare rappresentanza, sostenendo in particolare le fasce più deboli del nuovo lavoro povero, delle nuove forme ibride dell'occupazione, delle emergenti aree di marginalità sociale.

Un compito impegnativo ma stimolante anche per la nostra Federazione che proprio perché rappresenta le lavoratrici e i lavoratori dei servizi alla persona deve avere a cuore soprattutto il bene comune.

Così viene naturale proseguire per noi nel percorso tracciato dalla conferenza organizzativa del 2019 che, raccogliendo le parole che Papa Francesco ha pronunciato prima dello svolgimento dell'ultimo congresso confederale, ha individuato nel rilancio del sindacato di prossimità la centralità del nostro operato.

Un richiamo, quello del Papa, che ci ha ricordato che il buon sindacato rinasce ogni giorno nelle periferie, anche quelle esistenziali, perché il sindacato deve essere presente dove ci sono ingiustizie, in mezzo agli ultimi ai fragili. Il sindacato nasce e rinasce tutte le volte che dà voce a chi non ce l'ha. Non possiamo che partire dalla pandemia da Covid che da due anni monopolizza tutte le nostre azioni con le sue pesanti conseguenze sociali, politiche ed economiche e che, ancora oggi, ritorna prepotentemente a condizionare le nostre vite.

Una pandemia che ha colpito e continua a colpire duramente la nostra regione con oltre 36.000 morti e interi territori sconvolti per mesi da un'emergenza sanitaria mai provata in precedenza.

Per la prima volta nella storia del nostro sindacato lombardo siamo stati costretti nel 2020 a chiudere le sedi sindacali per un lungo periodo mentre cercavamo di riorganizzarci per continuare ad offrire ai nostri associati e alle nostre comunità un aiuto e un sostegno concreto che mai è mancato nonostante le difficoltà.

Il nostro servizio sanitario regionale colpito nella sua vulnerabilità ha cercato di reggere meglio che poteva grazie al lavoro e alla dedizione dei suoi professionisti che nelle strutture pubbliche e private convenzionate hanno dimostrato un'abnegazione che è andata oltre ad ogni aspettativa.

Ma nello stesso tempo, mentre l'attenzione era focalizzata sulla rete ospedaliera, un'altra strage silenziosa si è verificata nelle nostre RSA dove operatori e ospiti sono stati travolti dal contagio in mancanza di dispositivi di protezione individuale e di direttive chiare sulla gestione dell'emergenza. A tutti loro, lavoratrici e lavoratori della sanità pubblica e privata e del terzo settore, che spesso hanno pagato in prima persona gli effetti sulla loro salute, va il nostro riconoscimento e la nostra gratitudine per l'incessante impegno profuso in questi terribili anni.

## **COVID – 19**

Ascoltando gli interventi dei delegati ai congressi territoriali si rimane colpiti dal fortissimo impatto emotivo che la pandemia ha avuto soprattutto tra le lavoratrici e i lavoratori della sanità e del socio assistenziale. Le testimonianze toccanti di chi ha vissuto e visto in prima linea gli effetti del covid-19 non ci lasciano indifferenti, anzi ci fanno dire con forza, come richiamava una relazione dei nostri congressi: La FP non dimentica, la Cisl non dimentica!

I tagli per il Servizio Sanitario Nazionale imposti dalle politiche di riduzione della spesa riproposti da tutti i governi nazionali a partire dalla crisi economica 2008 e che la CISL denuncia da anni hanno piegato il diritto alla salute a favore dell'austerità e della spending review.

Se analizziamo due dei principali indicatori che in un caso come un evento pandemico, fanno la differenza tra la vita e la morte: il numero dei posti letto della rete ospedaliera, in particolare quelli di terapia intensiva, e il personale presente ci accorgiamo di quanto è stata profonda la ferita inferta al nostro SSN

La contrazione del numero di posti letto per 1000 abitanti ha collocato l'Italia nella parte bassa della speciale classifica dei Paesi dell'UE che attiene a questo indicatore. Si è infatti passati da 5,8 p.l. per 1.000 ab. nel 1998 a 3,11 nel 2017.

Il fenomeno ha interessato, purtroppo, anche le terapie intensive, fattore di centrale importanza nel contrasto alle pandemie influenzali come quella in corso. Proprio queste ultime, infatti, sono scese in 8 anni del 30%, passando dai 7.545 p.l. del 2012 ai 5.179 rilevati ad inizio pandemia.

Il SSN, complice una crisi economica che dal 2009 ha di fatto bloccato il turn-over e i piani di rientro delle regioni con disavanzi sanitari che hanno fortemente inciso sul personale, ha registrato dal 2009 al 2018 un saldo passivo tra fuoriusciti e assunti, solo per restare al personale del comparto, di circa 35.000 unità tra professionisti sanitari e lavoratori, delle quali quasi 13.000 professionisti sanitari.

In questo contesto nazionale di difficoltà la Pandemia si è abbattuta sulla nostra regione con più forza. Le difficoltà evidenti a fronteggiare un evento a cui non si era preparati ha determinato momenti di tensione organizzativa sfociati nel cambio dell'Assessore al Welfare e di ben 3 Direttori Generali.

Mai è però mancata da parte della Cisl Funzione pubblica, insieme a Cgil e Uil, la determinazione al confronto con Regione Lombardia che, seppur con mille difficoltà, ha comunque portato a sottoscrivere importanti accordi a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori nel 2020 e nel 2021.

- Gli accordi con importanti incrementi sulla parte economica sulle Risorse Aggiuntive Regionali RAR per l'anno 2020 e 2021;
- L'accordo per le "prestazioni aggiuntive" effettuate nel periodo emergenziale 2021, con l'obiettivo prioritario di garantire l'attività vaccinale.
- L'accordo sulla stabilizzazione del personale precario di cui alla legge Madia

Seppure con molte difficoltà il confronto con Regione sta proseguendo sui temi dei fabbisogni, delle risorse economiche aggiuntive e dei provvedimenti legati al potenziamento della rete territoriale, così come prevista dalle modifiche recentemente approvate al testo unico in materia di sanità.

In tale direzione le norme recentemente approvate con la legge di bilancio 2022 nell'ambito dell'incremento del Fondo Sanitario Nazionale, sulla spesa del personale, sulla stabilizzazione del

preariato e sul rafforzamento dell'assistenza territoriale, segnano una significativa inversione di tendenza rispetto agli ultimi 20 anni.

"Anche nell'ambito della Sanità Privata e del Terzo Settore non è mancata l'interlocuzione con le organizzazioni datoriali a livello regionale per garantire il rispetto e l'applicazione dei protocolli di sicurezza nonché, in alcuni casi, per un riconoscimento economico per l'impegno profuso.

In particolare ricordiamo gli interventi, soprattutto nelle RSA, nei primi mesi della pandemia per chiedere e garantire i presidi di sicurezza e la tutela della salute degli operatori e degli ospiti esposti al contagio".

Non possiamo inoltre dimenticare l'apporto fondamentale dato dai nostri dipendenti degli altri comparti pubblici che tanto si sono prodigati nei periodi più bui della pandemia.

Nei comuni, nelle Amministrazioni Provinciali e nella Città Metropolitana a cui è toccato il compito di sorveglianza del territorio e di rispetto dei vari lockdown e delle misure restrittive.

Nelle Amministrazioni Centrali, ad esempio di Inail, Inps, Agenzie delle Dogane e delle Entrate, Ispettorato del Lavoro, Ministero degli Interni chiamate a moltiplicare i carichi di lavoro per erogare le prestazioni straordinarie previste dal Governo.

In presenza o in lavoro agile emergenziale i lavoratori della pubblica amministrazione lombarda hanno dimostrato competenza e abnegazione straordinarie continuando a garantire prestazioni di qualità ai cittadini e alle imprese.

## **Il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e coesione sociale**

La Cisl è sempre stata consapevole che la ripartenza e la ripresa del nostro Paese deve iniziare dall'innalzamento della qualità dei servizi pubblici offerti ai cittadini e alle imprese. Solo una Pubblica Amministrazione più efficiente e di qualità potrà affrontare e vincere le sfide necessarie per governare una società in rapido mutamento.

Per questo il 9 dicembre 2020 avevamo proclamato insieme a Cgil e Uil lo sciopero nazionale del Pubblico Impiego. Ancora una volta la legge di bilancio non riconosceva le risorse economiche necessarie ai rinnovi dei contratti, alle nuove assunzioni e ai fondamentali investimenti tecnologici. Mi ricordo bene le critiche arrivate da tutte le parti contro questa nostra decisione. Cito ad esempio la reazione infastidita di Ferruccio De Bortoli durante un incontro in videoconferenza organizzato dalla nostra USR.

Ancora una volta si cadeva nella narrazione stereotipata del dipendente pubblico fannullone, non si comprendeva che la risposta migliore alla crisi della pandemia doveva e poteva passare per un forte investimento e rilancio della PA.

In questo senso la sottoscrizione del Patto con il nuovo Governo Draghi ha rappresentato una svolta fondamentale per la valorizzazione del lavoro pubblico.

Il Patto è stato una formidabile spinta ad un programma politico di rilancio per riconoscere il ruolo di un servizio pubblico dinamico e generativo per il Paese, di una Pubblica Amministrazione che diventa il volano della crescita economica e della coesione sociale, di un rinnovato protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori come elemento centrale per governare il cambiamento e la trasformazione attraverso la competenza e la partecipazione.

Rinnovo dei contratti, flessibilità organizzativa, professionalità, nuove assunzioni, lavoro agile, formazione, partecipazione ... tanti i temi proposti che spetta a noi tradurre in fatti concreti attraverso la contrattazione e la partecipazione.

## **Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza Next Generation EU**

Il PNRR è lo strumento finanziato dalla Comunità Europea per cogliere la grande occasione del Next Generation EU e rendere l'Italia un Paese più equo, verde e inclusivo, con un'economia più competitiva, dinamica e innovativa.

In Italia sono previsti investimenti complessivi pari a 235 miliardi di euro da utilizzare entro il 2026. Una grande occasione per cercare di cambiare in meglio il paese e che passa dalla capacità della PA di progettare, realizzare e rendicontare gli interventi infrastrutturali previsti.

Regione Lombardia ha presentato nei mesi scorsi al Governo una quantificazione dei progetti da realizzare pari a 35 miliardi di euro

Le prime risorse già stanziata per la Lombardia sono quantificate in 3 miliardi di euro di cui 1,2 miliardi di euro per potenziare il sistema sanitario regionale. Di questi, quasi il 40 per cento andrà al rafforzamento delle prestazioni erogate sul territorio grazie a un forte incremento dell'assistenza domiciliare e al potenziamento o creazione di strutture territoriali quali le Case della Comunità e gli Ospedali di Comunità.

Il riparto regionale prevede la creazione di 187 Case della Comunità e 60 Ospedali di Comunità. È inoltre prevista la creazione di 101 Centri Operativi Territoriali (CoT) che coordineranno i servizi domiciliari (che comprenderanno telemedicina, domotica, digitalizzazione) con gli altri servizi

sanitari e gli ospedali. Per questi, il resto delle risorse, oltre 730 mln, finanzierà la modernizzazione del parco tecnologico e digitale.

Altri 550 milioni di euro sono destinati alla costruzione di asili nido, scuole per l'infanzia, scuole innovative, mense e palestre. Oltre la metà delle risorse (240 milioni) sono stanziati per la costruzione di nuovi asili nido.

I restanti 1,7 miliardi sono destinati per le infrastrutture lombarde trasporto pubblico, su gomma e su ferro, ma anche case popolari e penitenziari, ciclovie e reti idriche.

### **La “riforma” sanitaria lombarda**

Le conseguenze della pandemia hanno avuto un'inevitabile ricaduta nella nostra regione aprendo un duro confronto rispetto all'adeguatezza delle scelte fatte nel passato dal legislatore regionale.

La Legge Regionale n. 23/2015 aveva previsto infatti in via sperimentale per la durata di 5 anni l'articolazione in ATS e ASST del servizio sanitario e sociosanitario regionale prevedendo una prima verifica al termine del primo triennio di sperimentazione al fine di individuare eventuali interventi correttivi.

A più riprese in sede di confronto regionale avevamo denunciato le carenze emerse dalla nuova organizzazione. Il ruolo e le dimensioni delle nuove Agenzie di Tutela della Salute, il passaggio non governato del personale e delle competenze dalle vecchie ASL alle ASST, la mancata quantificazione dei fabbisogni del personale, la mancata integrazione tra il sistema sanitario ospedale centrico con il territorio e la parte sociale e non ultimo il ruolo e il peso delle strutture private.

Forte era anche il richiamo da parte della nostra Confederazione e dei Pensionati alle criticità delle liste di attesa, della presa in carico sui territori, agli aumenti dei costi per le prestazioni.

La Giunta Regionale ha poi presentato un progetto di legge che dopo un articolato percorso in Consiglio Regionale è stato approvato con la l.r. 22 del 14 dicembre 2021.

Non sono mancate in più occasioni le nostre mobilitazioni sui territori e davanti alle sedi della Regione a sostegno delle richieste che unitariamente Cgil Cisl e Uil hanno prodotto con documenti e proposte di emendamenti al Pdl a cui la Cisl ha dato un fondamentale contributo.

Alcuni punti sono stati ripresi nel testo finale, in particolare un esplicito e specifico riconoscimento del sindacato come interlocutore della Regione sulle politiche e la programmazione sociosanitaria

Un riconoscimento del ruolo del sindacato confederale nel Testo Unico della sanità lombarda che non ha precedenti.

Nonostante la profusione di principi e indirizzi generali che vorrebbero evidenziare un intento innovatore di fatto restano le molte problematiche del sistema sociosanitario lombardo

Gli assetti organizzativi e di governance dei servizi di prevenzione e di sanità pubblica, la cui debolezza nel sistema lombardo è emersa con tutta evidenza nelle fasi acute della pandemia, sono sostanzialmente confermati

Da verificare poi l'organizzazione del distretto (vero elemento di novità), punto di snodo cruciale per rimediare alle molte insufficienze del nostro sistema salute in tema medicina preventiva e medicina territoriale, di organizzazione e gestione della continuità assistenziale e di integrazione ospedale-territorio.

Poco o nulla viene cambiato rispetto alla governance, per effetto di una separazione tra funzioni strategiche di governo (Regione/ATS) e organizzazione della rete dei servizi di cura e assistenza nel territorio (ATS/ASST), mantenendo uno sfilacciamento della catena di comando e una risposta non adeguatamente coordinata, da parte degli erogatori del sistema, ai bisogni di salute della popolazione.

Inalterati, nel progetto di Giunta, sono per ora anche gli assetti organizzativi: restano le attuali 8 ATS e sulle aziende ospedaliere si deciderà in seguito o, fatto salvo per Milano, addirittura nella prossima legislatura regionale.

Sul tema di una migliore regolazione del coinvolgimento del privato nell'erogazione dei servizi e delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie, per valorizzare la funzione integrativa e non sostitutiva dell'offerta privata al sistema sanitario pubblico la prevista revisione dei budget rispetto a una programmazione pubblica dell'offerta di cura, è solo abbozzata e tutto dipenderà dagli atti successivi.

Sta a noi insieme alla Confederazione, a livello regionale e territoriale, presidiare le modalità di attuazione della riforma anche in relazione ai corposi investimenti previsti dal PNRR sulla realizzazione delle Case della Comunità, degli Ospedali di Comunità, dei Centri Operativi Territoriali (CoT) e della modernizzazione del parco tecnologico e digitale.

Resta infine da verificare, tema a noi particolarmente caro, le risorse umane e professionali che saranno individuate per far funzionare la riforma e per evitare che le risorse del PNRR vadano disperse inutilmente.

Come ben evidenziato nel documento proposto dalla Cisl Fp Nazionale "Dall'emergenza sanitaria alla rinascita: quale modello sanitario per la salute della persona e la valorizzazione del lavoro" "non è rinviabile un potenziamento del SSN, attraverso **politiche stabili di ricomposizione degli organici**

depauperati da decenni di blocco delle assunzioni, anche attraverso il superamento del numero chiuso delle Università, sia per la laurea triennale che magistrale, con un incremento di non meno del 8-10% dei posti messi a bando, in modo da consentire anche sotto questo aspetto di omogeneizzarsi ai livelli della media degli altri paesi dell'UE.”

### **Una nuova stagione contrattuale**

Tra la fine del 2019 e l'inizio del 2020 Cgil, Cisl e Uil della funzione pubblica hanno presentato le piattaforme per il rinnovo dei Contratti Nazionali per i comparti del pubblico impiego 2019-2021 ma solo dopo la sottoscrizione del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e coesione sociale si è avviato il confronto con l'Aran.

Oggi, anche grazie all'interlocuzione continua della nostra Federazione con il Governo e il Parlamento per completare lo stanziamento delle risorse, siamo arrivati alla firma della preintesa del CCNL delle Funzioni Centrali, mentre sono in corso le trattative per la Sanità e le Funzioni Locali. Temi importanti, oltre quelli salariali e delle tutele individuali, sono, tra gli altri, quelli dello sviluppo delle relazioni sindacali, del nuovo ordinamento professionale, della disciplina del lavoro agile, del superamento dei limiti legislativi sulla contrattazione decentrata e sull'organizzazione del lavoro. Siamo a buon punto e ringraziamo la Federazione nazionale per l'impegno, la competenza e la costanza dimostrata nel perseguire l'obiettivo del rinnovo dei contratti nazionali.

Si è inoltre svolto nello scorso mese di ottobre, anche nella nostra regione, la consultazione con le lavoratrici e i lavoratori del terzo settore sulle piattaforme di rinnovo dei CCNL Cooperative Sociali e CCNL UNEBA.

La Segreteria Regionale sta inoltre agendo in raccordo con il livello nazionale sul tavolo contrattuale regionale con Uneba Lombardia per la modifica del Contratto di secondo livello regionale mentre coordina i livelli territoriali impegnati nel confronto per l'erogazione del PTR per quanto riguarda i CCNL delle Cooperative sociali.

Una particolare attenzione va posta ora al contratto della sanità privata che ricordiamo rinnovato nel 2020 dopo ben 14 anni dalla sua scadenza.

Lo straordinario risultato raggiunto equiparando di fatto le retribuzioni tra sanità pubblica e privata va mantenuto anche in relazione al prossimo auspicato rinnovo del CCNL della sanità pubblica.

Le problematiche emerse in questi ultimi mesi, legate al dumping salariale applicato alle figure sanitarie e socio assistenziali nei vari Contratti Nazionali, hanno evidenziato forti difficoltà nel

reperimento di queste figure nelle strutture private a causa della migrazione di Infermieri e OSS verso le strutture pubbliche dopo l'apertura dei concorsi spinti dall'emergenza Covid.

Come Cisl della Funzione Pubblica riteniamo che la risposta più appropriata a questa problematicità a cui dobbiamo tendere sia molto semplice: stesso lavoro stesso salario.

### **La Pubblica Amministrazione in Lombardia.**

La Pubblica Amministrazione italiana al 1° gennaio 2021 (fonte: la Ricerca FPA "Lavoro pubblico 2021") conta 3,2 milioni di dipendenti, 31 mila in meno rispetto all'anno precedente (-0,97%), il minimo storico degli ultimi 20 anni. Dopo il timido segnale di crescita del personale del 2019, nel 2020 il blocco dei concorsi per l'emergenza sanitaria e l'accelerazione dei pensionamenti non ha permesso al turnover di ritrovare un equilibrio. La PA italiana si conferma vecchia (in media 50 anni di età), scarsamente aggiornata (mediamente 1,2 giorni di formazione per dipendente l'anno), in difficoltà ad offrire servizi adeguati a imprese e cittadini (il 76% degli italiani li considera inadeguati, mentre gli europei insoddisfatti sono il 51%), eppure chiamata ad essere il motore della ripresa.

In Lombardia, secondo il Conto Annuale del MEF, i dipendenti pubblici dei nostri comparti (Funzioni Locali, Sanità e Funzioni Centrali) erano nel 2019 182.152 con un calo del 10% rispetto alla fotografia del 2010. Il dato riguarda in modo particolare i dipendenti delle Funzioni Locali che con 61.445 dipendenti registrano un calo del 19% mentre quelli delle Funzioni Centrali con 19.541 addetti risultano in diminuzione del 16%. In un calo più contenuto invece risultavano i dipendenti della Sanità con 101.166 addetti.

In rapporto ai residenti la nostra regione risulta l'ultima per numero di dipendenti pubblici complessivi, con una percentuale del 4,1% a fronte di una media nazionale del 5,3% (dati studio di Impresa Lavoro del 2019).

Come è emerso anche nelle relazioni congressuali territoriali a soffrire particolarmente sono i piccoli comuni sotto i 5.000 abitanti che in Lombardia sono 1.041 dei 1.509 totali. In queste amministrazioni, che pure sono chiamate a governare ampie porzioni di territorio, mancano ormai i dipendenti con le conseguenze che si possono ben immaginare.

Occorre investire in nuove assunzioni e competenze superando i vincoli per le assunzioni a tempo indeterminato e valorizzando con programmi di formazione il personale tecnico-amministrativo presente, favorendo le gestioni associate e la digitalizzazione dei servizi.

I comuni sono chiamati ad un ruolo importante nella realizzazione delle azioni del PNRR, si stima che saranno 43 miliardi di euro gli investimenti di competenza diretta degli enti locali, non possono e non devono essere lasciati da soli.

Non diversa la situazione per le Amministrazioni Provinciali e la Città Metropolitana che si trovano a gestire nella nostra Regione molte funzioni delegate, non ultima quella relativa ai Centri per l'Impiego, dopo essere state travolte dagli effetti della riforma Del Rio e le Amministrazioni delle Funzioni Centrali dove si registrano, soprattutto nell'area dei Ministeri, preoccupanti vuoti di organico in particolare nelle aree periferiche del territorio regionale.

La ripresa nel 2021 e speriamo nel 2022 dei concorsi nei vari comparti, favoriti anche dalle nuove norme di semplificazione introdotte dal Ministro Brunetta con il DL 80/21, possono invertire questa tendenza al depauperamento delle risorse umane.

Vanno favorite ed incentivate le iniziative degli enti locali in forma aggregata per la formazione degli elenchi di idonei all'assunzione previsti dalla nuova normativa. In questa direzione abbiamo già avviato un'interlocuzione con Anci Lombardia per la definizione di un avviso comune.

## **Il mondo del privato nei Servizi pubblici**

### **La Sanità privata**

In Lombardia ci sono 238 ospedali di questi ben 104 sono privati. I dati sui soldi spesi per i ricoveri nei 238 ospedali lombardi disegnano un trend chiaro: la cifra complessiva per degenze ospedaliere nel 2019 ammonta a 5,3 miliardi di euro. Di questi il 40 per cento è rappresentato da prestazioni ospedaliere presso privati. Questo al netto delle prestazioni ambulatoriali in convenzione che ha già superato il 50%.

La presenza dei grandi gruppi privati nella nostra regione non ha uguali nel resto del Paese. Gli investimenti massicci sulle infrastrutture (ultimo il nuovo Galeazzi presso l'ex area Expo) ci impegnano anche ad aumentare la nostra capacità di rappresentanza e di contrattazione in un comparto che impiega circa 40.000 dipendenti (stima sui 70.000 addetti in Italia che Aiop ha dichiarato nel 2019) e che vale il 10,5% del numero complessivo dei nostri associati in Lombardia.

### **Il Terzo settore**

Citando il report del 2021 del Dipartimento Welfare FNP CISL pensionati Lombardia "Non autosufficienza e RSA" il numero delle strutture accreditate in Lombardia è di 709 con 64.933 posti

letti, oltre a 7.367 in solvenza. Le società private predominano su quelle pubbliche, rappresentando il 92,4% del totale. Il rapporto onlus e non onlus è invece più equilibrato: le RSA onlus sono 393 su 709, pari al 55,43% del totale, mentre ben 14 risultano le nature giuridiche delle stesse.

Le RSA insieme a tutte le Unità di Offerta socio sanitaria (Strutture di riabilitazione, Hospice, Residenze per i disabili, Centri Diurni, Consultori, Strutture per Assistenza Domiciliare Integrata, Servizi per le Tossicodipendenze ... ) secondo un'analisi dell'assessorato regionale alla Famiglia e Servizi Sociali hanno generato nel 2019 volumi di personale pari a 56.460 unità di cui 10.100 infermieri, 34.363 ASA e OSS, 4.509 terapisti e 3.654 educatori professionali.

Anche in base a questi numeri si comprende il sempre maggiore interesse della nostra Federazione a rappresentare questa parte di lavoratori (che a volte agiscono a fianco di quelli pubblici) tanto che la percentuale sul totale dei nostri associati è salita a quasi il 15%

### **Le elezioni RSU**

Nelle ultime RSU del 2018 le Federazioni territoriali della Cisl Fp Lombardia hanno ottenuto complessivamente un dato pari al 14,05%, in leggero calo di 0,50% rispetto al 2015.

Un risultato che non ci ha soddisfatto e che siamo impegnati a migliorare, consapevoli dell'importanza che i delegati RSU hanno negli enti e delle ricadute sulle agibilità sindacali della Federazione.

Nei mesi scorsi, anche sulla base degli obiettivi assegnati dalla Federazione nazionale, abbiamo condiviso con le Federazioni Territoriali la preparazione e il sostegno ai progetti mirati in particolare a presentare liste di candidati negli enti dove non avevamo partecipato alla competizione elettorale.

### **Il percorso organizzativo della Federazione Regionale**

La scelta intrapresa nel 2013 di superare l'incompatibilità tra il livello di Segretario Territoriale e Regionale ha permesso di comporre in Lombardia una Segreteria Regionale con un solo segretario dedicato esclusivamente a tempo pieno alle incombenze regionali.

L'esigenza di adottare un modello di leadership diffusa ha trovato una risposta nella distribuzione delle deleghe politiche, oltre che ai componenti di Segreteria, anche all'interno dell'esecutivo composto dai Segretari territoriali in modo da poter rappresentare tutte le filiere contrattuali.

Il costante coinvolgimento politico ed organizzativo dell'esecutivo nelle scelte e nelle azioni della Federazione Regionale ha permesso di coinvolgere maggiormente i territori soprattutto nell'utilizzo delle risorse economiche ed umane.

Dobbiamo però anche registrare alcune criticità dovute alla difficoltà di ricambio dei dirigenti e di alcune rigidità nell'interpretare il nuovo corso intrapreso dalla Segreteria Nazionale.

Così se da una parte il Commissariato della Cisl Fp dei Laghi si è risolto positivamente dobbiamo prendere atto di quello più recente del territorio di Monza Brianza Lecco.

La Segreteria Regionale è impegnata, a sostegno dell'operato del Commissario e della Federazione Nazionale, per creare le condizioni per una ripartenza positiva del ruolo e dell'azione sindacale in un territorio importante che abbraccia le due Province di Monza e Lecco.

Il parziale ricambio avvenuto nelle Segreterie Territoriali e anche recentemente in quella regionale ha avviato un nuovo confronto sul modello organizzativo, reso ulteriormente necessario per i cambiamenti operativi che il periodo di pandemia ci ha imposto.

Così, ad esempio, la maggior frequenza degli incontri attraverso la videoconferenza e la condivisione quotidiana sul gruppo di WhatsApp ha permesso di creare un gruppo dirigente regionale più coeso. Da parte della Federazione Regionale c'è stata una messa a disposizione per i territori delle risorse umane della Segreteria (ringrazio Maria e Francesca per la loro disponibilità), e non ultima l'assunzione di Michela nell'ambito del comparto delle funzioni centrali, oltre che di importanti risorse economiche.

Nell'ambito della comunicazione è stato rilasciato un aggiornamento del sito e un maggior utilizzo dei social (Facebook e Twitter) nonché di una maggiore attenzione alla qualità grafica dei volantini e dei comunicati della Federazione.

Siamo consapevoli delle difficoltà che si incontrano a fare sindacato oggi. Il processo di disintermediazione del ruolo e dell'azione di rappresentanza che vive la nostra società anche nell'ambito della politica ha portato le persone ad una visione individualista che fa fatica a riconoscere l'intermediazione sociale propria del sindacato.

Questo ci deve far riflettere su come ripensare le modalità della rappresentanza per coniugare la tutela collettiva a quella più settoriale legata alle professioni.

Per questo si è sperimentato l'attivazione di ulteriori Coordinamenti regionali, oltre quelli storici già in funzione delle Funzioni Centrali, dell'ARPA e della Regione, soprattutto nell'ambito sanitario: Sanità pubblica e Privata declinata ulteriormente nelle professioni infermieristiche, tecniche degli OSS e delle ATS, Terzo settore nell'ambito socio-assistenziale. Più difficoltà hanno invece incontrato quelli nell'ambito delle funzioni locali: polizia locale e del settore educativo-scolastico.

Oggi, grazie alle modifiche introdotte nel regolamento di attuazione dello statuto, questi coordinamenti determineranno un allargamento delle articolazioni funzionali delle nostre

Federazioni Territoriali e regionali e della base di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori consentendo un maggior coinvolgimento dei delegati e dei professionisti presenti nei nostri comparti.

I coordinamenti devono costituire una risposta organizzativa flessibile delle nostre Federazioni per meglio rispondere alle specifiche esigenze del mondo del lavoro, tenuto conto anche del dato associativo.

Tutto questo però non è ancora sufficiente. Le richieste che arrivano alla Segreteria regionale dai territori sono chiare: più formazione per gli operatori e per i delegati sindacali, un investimento per una piattaforma agile di preparazione ai concorsi pubblici (elemento di novità che dove è stato sperimentato ha dato buoni frutti grazie anche all'introduzione da parte della Segreteria Nazionale della tessera speciale), una risposta economica adeguata di sostegno ai progetti di proselitismo basati sulla verifica dei risultati, più attenzione alla qualità delle prestazioni rilasciate dai servizi Cisl. Viene riproposta la conferma della scelta dell'utilizzo degli stessi revisori dei conti regionali in tutti i territori, proseguendo sulla strada di uniformare i comportamenti nei territori rispetto anche ad alcune segnalazioni arrivate nell'attività di verifica effettuata in questi anni dal livello nazionale. Particolarmente importante è la convenzione con la dottoressa Paola Rama che offre supporto alle numerose questioni fiscali con la sua preziosa competenza a disposizione dei territori.

La trasparenza e la correttezza nell'utilizzo delle risorse economiche che derivano dai contributi mensili versati dai nostri associati deve rimanere un imperativo della nostra associazione, nel rispetto dei regolamenti e degli obiettivi decisi dai nostri organismi.

Il lungo periodo di pandemia con il suo accentuato distanziamento sociale non ha certo favorito quei naturali processi di integrazione e di coinvolgimento nell'associazione di nuove figure di delegati e dirigenti sindacali necessari a garantire un ricambio generazionale quanto mai necessario.

La fase congressuale rappresenta perciò un importante momento per allargare e rinnovare la nostra classe dirigente. Più giovani e più donne, più competenze e naturalmente più entusiasmo e intraprendenza devono essere gli ingredienti per una nuova stagione sindacale che accompagni le riforme della Pubblica Amministrazione e la qualità dei servizi erogati.

Un sindacato di prossimità, agile nell'utilizzo delle tecnologie, che opera per la persona e per il lavoro e che è presente nelle comunità per partecipare al cambiamento!

Un percorso impegnativo dove auguro a ciascuno di noi che possa, nella sua esperienza di sindacalista, far propria la conclusione della poesia di Robert Frost - The road not taken:

*“Lo racconterò con un sospiro  
da qualche parte tra molti anni:  
due strade divergevano in un bosco ed io...  
io presi la meno battuta,  
e questo ha fatto tutta la differenza.”*

## **MOZIONE FINALE VI° CONGRESSO**

### **FP CISL LOMBARDIA**

Il 6° Congresso della Cisl Fp Lombardia tenutosi il 20 Gennaio 2022 ai Granai Certosa di Pavia recepisce le proposte della relazione della Segreteria come base di confronto e dibattito.

Assume inoltre i contributi dei delegati intervenuti nonché quelli relativi alle mozioni dei Congressi delle Federazioni Territoriali.

La presente Mozione traccia le linee di riferimento per le politiche della Cisl Fp Lombardia nel corso del prossimo mandato congressuale.

Il tema del Congresso è “Insieme per cambiare”. Agire mettendosi insieme in comunità. Rendere gli spazi dove lavoriamo luoghi in cui si crei la possibilità di vivere insieme per creare una vita comune. Capacità di rappresentare una forma di convivenza nella quale ci si assume la responsabilità degli uni e degli altri tra cittadini responsabili.

Non è più il tempo di egoismi di egocentrismi, oggi è il tempo del “noi” del metterci insieme e lavorare insieme e lavorare insieme per il Bene Comune, perché Noi Congresso ci siamo riconosciuti negli interventi dei delegati ed è emerso che “insieme si può” che aderire e appartenere alla Cisl sia espressione di libertà e di testimonianza dei nostri valori che incarniamo come persone e come comunità. Fare giustizia insieme SYN – DIKE.

L'azione sindacale della Cisl Fp Lombardia deve favorire:

- 1) La presenza in tutti i luoghi di lavoro, attraverso una strategia che coniughi tutela dei diritti dei lavoratori, partecipazione e adeguata ed equa redistribuzione del sostegno al reddito.

Questo attraverso l'evoluzione del proprio modello organizzativo, il "sindacato di prossimità" nelle periferie urbane e del lavoro non solo periferie fisiche ma anche esistenziali.

- 2) Le scelte per essere più attrattivi, accoglienti e inclusivi in particolare per le nuove generazioni, per le donne, per gli immigrati. Puntare a far crescere una nuova generazione di sindacalisti responsabili e adeguati al contesto attuale.

L'azione sindacale della Cisl Fp Lombardia deve:

- 1) Rinnovare la sua capacità di fornire servizi ai lavoratori per dare maggiore attenzione ai problemi e ai bisogni delle persone;
- 2) Essere competitiva per raggiungere nuovi traguardi in termini di radicamento sociale, capacità contrattuale, crescita organizzativa in un positivo confronto con le altre espressioni del sindacato confederale;
- 3) Essere politicamente più autorevole a livello regionale per una nuova stagione di politiche concertative, al fine di essere protagonisti nell'orientare le scelte politiche.

## **L'ORGANIZZAZIONE**

La Cisl Fp Lombardia arriva a questo Congresso con un modello derivante da una scelta del 2013 con un solo Segretario dedicato a tempo pieno alle incombenze regionali.

Il parziale ricambio nelle Segreterie territoriali e regionale ha avviato un nuovo confronto sul modello organizzativo.

Occorre proseguire sul modello della leadership diffusa per dare maggior peso e responsabilità ai Segretari territoriali, occorre utilizzare al meglio le risorse economiche e umane presenti nel nostro territorio ed occorre adeguare le strutture organizzative in relazione ai mutamenti che il nostro lavoro avrà nei prossimi anni.

Mettere al centro le persone e l'associato perché è per noi un riferimento valoriale imprescindibile che accompagna la nostra azione di rappresentanza e tutela, che si raggiunge solo attraverso un rapporto di fiducia fatto di relazioni dirette e di partecipazione alla vita associativa attraverso:

- Azione d'integrazione e coinvolgimento di giovani e donne a tutti i livelli;
- Rilanciando la formazione per gli operatori e i delegati sindacali in una logica di servizio;
- Offrire a tutti i soci un'informazione diretta e qualificata anche attraverso canali digitali;
- Fare in modo che i nostri associati si rivolgano alla rete dei servizi Cisl al fine anche di aumentare l'adesione alla nostra Federazione;
- Rilanciare l'esperienza dei coordinamenti articolazioni funzionali sia a livello territoriale sia regionale. Perché i coordinamenti rappresentano un modo attraverso il quale la federazione si organizza per meglio rispondere alle specifiche istanze delle varie professionalità da noi rappresentate.

## **LA CONTRATTAZIONE**

Valorizzare la contrattazione per valorizzare il ruolo del servizio pubblico con un rinnovato protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori per governare il cambiamento e le trasformazioni attraverso la competenza e la partecipazione. Sviluppare le relazioni sindacali, il nuovo ordinamento professionale, superare i limiti legislativi sulla contrattazione decentrata e sull'organizzazione del lavoro. Estendere al lavoro pubblico le opportunità della tassazione agevolata sui premi di produttività, intervenire sul welfare aziendale e sulle politiche di conciliazione lavoro-famiglia, concentrare e potenziare la nostra azione sindacale nell'ambito dei tavoli di contrattazione del terzo settore: Comparti dove le condizioni di lavoro sono peggiorate negli ultimi anni. Agire per la tutela del lavoro perché attraverso questa si dà dignità alle persone.

Noi Congresso facciamo propria la proposta inserita nella relazione Congressuale e ci impegniamo ed impegniamo tutti i delegati, il Consiglio generale, la Segreteria ed il Segretario Generale:

- Ad investire la propria azione e le proprie responsabilità per ritornare ad essere un interlocutore primario delle persone in una visione in cui i lavoratori, le loro comunità, le loro famiglie vivono in condizioni di giustizia sociale e rispetto delle differenze.

- Nel promuovere gli obiettivi delle pari opportunità fra le donne e gli uomini del lavoro, non solo nel salario ma anche e soprattutto nella crescita professionale, nelle conciliazioni vita-lavoro e promuovere equità.
- A essere un sindacato di prossimità, agile nell'utilizzo delle tecnologie che opera per la persona e per il lavoro.
- A rendere più efficace le relazioni progettuali con la USR, con la Federazione nazionale all'insegna del confronto su visioni e proposte.

Noi 6° congresso della Federazione FP della Cisl Lombardia diamo mandato alla futura Segreteria e al Consiglio generale di dare attuazione ai contenuti programmatici della mozione e chiediamo ai nostri dirigenti territoriali e ai nostri associati di essere attenti ad ogni tipo di professione e di essere accompagnatori e facilitatori della trasformazione e del cambiamento.

## XII° CONGRESSO FILCA LOMBARDIA

21 Gennaio 2022



Care amiche, cari amici,

benvenuti al 13° Congresso della Filca Cisl Lombardia. Voglio ringraziare della loro presenza tutti gli ospiti, il segretario generale della Cisl Lombardia Ugo Duci, il segretario generale della Filca nazionale Enzo Pelle.

Un grazie sincero a tutti i delegati presenti... e assieme agli auguri di pronta guarigione. Un grazie anche a tutti coloro che, causa covid, positivi o in quarantena non sono potuti intervenire.

Questa relazione è stata costruita assieme ai colleghi del gruppo deleghe, che ringrazio per il prezioso lavoro. Allo scopo di renderla meno pesante la presenteremo a più voci. Sono convinto che troverete spunti interessanti per il dibattito del pomeriggio. È importante il vostro contributo. Come recita lo slogan del nostro Congresso: **ESSERCI PER COSTRUIRE IL CAMBIAMENTO**, in queste occasioni, abbiamo tutti il dovere di portare proposte, analisi, idee e soprattutto di ascoltarci.

Molti fatti sono accaduti nel quadriennio che ci ha accompagnato dall'ultimo Congresso ad oggi, ma più che farne un lungo elenco cronologico ci sembra più utile focalizzare quei temi dominanti che ci stanno ancora interrogando e che saranno parte delle nostre sfide nei prossimi anni.

Partiamo da un tema che, apparentemente e come settore, sembrerebbe interrogarci poco: la rivoluzione digitale in quanto essa ha già trasformato in modo importante la società, ACCENTUANDO la tendenza all'individualismo.

Oggi viviamo in una società dove, per grandi fette della popolazione (soprattutto i più giovani, ma non solo), il valore prevalente è appunto L'INDIVIDUALISMO, con una particolarità legata alla digitalizzazione, la cosiddetta CONNESSIONE. Questo aspetto si potrebbe definire con un paradosso: Individualismo – Connesso, ovvero tutti soli, ma tutti collegati / connessi. Arrivando a determinare che in questa condizione rapporti umani pochi e vita nelle comunità, associazioni o nei partiti, ancora meno.

Rispetto agli altri corpi intermedi, noi, il sindacato la FILCA abbiamo ancora una caratteristica che ci rende quasi unici, siamo vicini ai lavoratori! Vicini FISICAMENTE. Con tante difficoltà, ma ci siamo. Ed è soprattutto per questo che tanti lavoratori scelgono ancora di iscriversi al sindacato, questo è il nostro punto di forza su questo A TUTTI I LIVELLI, e in questa direzione dobbiamo continuare a investire.

Un altro aspetto della DIGITALIZZAZIONE è quello che riguarda la governance dei SOCIAL che in gran parte è basato su algoritmi. Questi algoritmi sono strumenti a disposizione di gruppi di potere che decidono, sulla base di loro criteri e di loro interessi, chi avrà accesso e chi no a determinati aspetti della vita sociale. Dunque, gli algoritmi, non sono semplicemente delle cose, ma possono diventare modalità per organizzare la società, per influenzare scelte produttive.

Come sindacato non possiamo esimerci dal fermarci a riflettere su fattori di questa portata. Le tecnologie non sono semplici aiuti all'attività umana, sono anche al contempo potenti forze che agiscono e rimodellano le nostre attività e il loro significato; e che sempre più verranno chiamate in causa nella prospettiva di accompagnare la transizione ecologica in atto. Dobbiamo pertanto essere pronti e avere chiarezza su cosa possono significare queste "evoluzioni" per i singoli cittadini e i lavoratori di domani.

Il digitale non è un ingrediente neutrale del nostro tempo. Men che meno lo sono gli algoritmi. Al contrario, questi aspetti sono una disposizione di sistemi di potere decisionale, in grado di mutare

le relazioni tra i cittadini, cambiare il mercato e cambiare le stesse relazioni nel potere politico. Un piccolo esempio lo possiamo ritrovare nella campagna elettorale Usa del 2016 con la vittoria di Donald Trump, sulla candidata democratica Hillary Clinton, e la strategia di supporto digitale attuata dal vincitore; o il successo elettorale del M5S alle elezioni italiane del 2018 e alla loro capacità di sfruttare la rete. Per non parlare dell'efficacia mediatica di uno strumento quale è stata "la Bestia" utilizzata da Matteo Salvini.

Fino a quanto si trattava di muovere dei beni immateriali come le notizie abbiamo fatto fatica a capire la portata etica di quanto stava accadendo, ma poiché ora la tendenza appare sempre più quella di decidere, tramite algoritmi, stipendi, posti di lavoro, controllo dei luoghi di lavoro o, valutazione dell'operato dei lavoratori e ancora, scelte che riguardano la salute pubblica, l'accesso alle prestazioni, ai diritti, etc... le cose cambiano. E non è detto che, anche in settori fortemente tradizionali come l'edilizia, queste nuove forme di governo dei processi produttivi non prendano spazio nei prossimi anni. Ecco perché dovremmo, anche come federazione, iniziare a riflettere e a osservare con estrema cura questa serie di fenomeni in atto.

Abbiamo precedentemente accennato anche al tema delle elezioni politiche italiane svolte nel Marzo del 2018 e su questo evento riteniamo valga la pena di porre un passaggio di attenzione in quanto da lì ne sono seguite tutta una serie vicende politiche italiane che hanno visto la nascita di due governi (quello giallo-verde e quello giallo-rosso) che sono poi entrambi fatti cadere dagli stessi protagonisti con il successivo incarico a Mario Draghi per la costituzione di un governo di unità nazionale, attualmente ancora in carica. Fino alla discussione attorno alla elezione del nuovo Presidente della Repubblica.

Senza entrare nel merito di ognuna di queste questioni che hanno attraversato la politica italiana in questi anni, possiamo però dirci che restano tutte situazioni che ci trasmettono un senso di tristezza e di vuoto da parte del sistema politico nazionale. Sono atteggiamenti e comportamenti che, ben lontani da esempi come quello del compianto David Sassoli recentissimamente scomparso, invocano un vero e proprio recupero del senso dello Stato e di etiche che appaiono ormai disperse e sfaldate. Dovremmo probabilmente parlare di un ritorno e della necessità di fare un grosso investimento nell'Educazione alla politica. D'altra parte, come dice il prof. Ivo Lizzola in un'intervista di pochi giorni fa: "Correlare politica e educazione significa, infatti, porre al centro la questione generazionale, di responsabilità verso il futuro."

Anche il sindacato è un soggetto “politico”, nel senso che opera per il Bene Comune sforzandosi di fare sintesi tra diversi interessi, pur rappresentando e tutelando i propri associati. Ecco perché, un contesto politico generale, che si sia impoverito e immiserito, svuotato da visioni e ideali saldamente ancorate all’umano, ridotto al mercantile e al puro scambio, non ci può certo aiutare nel compimento della nostra missione, ma la allontana. È questo un passaggio sul quale dovremmo riflettere tutti e su cui sarà importante tenere viva la nostra attenzione.

Altro tema sul quale riteniamo importante fare una breve e iniziale riflessione è il tema della migrazione, con tutte le sue implicazioni, da quelle demografiche a quelle sociali. È uno dei grandi temi del nostro tempo, è un altro tema non dimenticabile e che porta con sé la sofferenza, il dolore e l’angoscia di troppi esseri umani. Nostri fratelli, nostre sorelle, bambini e bambine schiacciati dalle guerre, dalla calamità naturali, dalle violenze e dalle persecuzioni. Un tema che porta direttamente in casa nostra la condizione dei nostri lavoratori e la condizione delle loro famiglie, di cui una gran parte di essi migranti.

Dobbiamo iniziare ad avere più attenzione e a investire maggiori risorse per avvicinare e coinvolgere i nostri rappresentati che provengono da altre terre, altre culture, altre nazioni. Ce lo ricordano le nostre fedi, i valori sui quali siamo stati costruiti, la nostra responsabilità di esseri umani.

L’Unione Europea, da parte sua e nei suoi comportamenti e le sue scelte, è un altro dei temi che non dobbiamo dimenticare. (Per conoscere meglio le istituzioni Europee è stato davvero utile il percorso formativo fatto con l’esecutivo regionale nel 2018 e che credo sia importante riproporre per tutto il gruppo dirigente.)

Siamo partiti da un atteggiamento di rigore e di logiche strettamente economicistiche, alle quali le condizioni sociali dei cittadini dell’Europa non dovevano che adeguarsi. A questa logica del rigore si sono sottoposti per lungo tempo i sistemi di welfare, le forme di assistenza, la lotta alla povertà e alle marginalità. Poi, il Covid e la pandemia, hanno posto tutto il continente di fronte ad una situazione inedita quanto preoccupante e allora, tragicamente e dolorosamente ma finalmente, si è iniziato a comprendere che è l’economia che deve essere al servizio dei cittadini, non il contrario.

Da questo salto è scaturito il PNNR e la funzione dell’UE è divenuta meno rigida e più propensa al sostegno e all’investimento verso un nuovo futuro. Sfida che ora, anche il nostro Paese, complessivamente, dovrà saper assumere e portare a termine. E qui dentro ci vogliamo essere anche noi. Il nostro ruolo non potrà che essere quello di protagonisti e di vigilanza della correttezza

e della qualità degli interventi. A partire dal ruolo significativo e di peso che sarà chiamato a svolgere il settore delle costruzioni.

A proposito di questo, volendo però puntare la lente anche sulla nostra condizione più specifica, dobbiamo mettere a fuoco quelle che sono le criticità del settore, di cui si parlerà ampiamente nella presente relazione, ma di cui vale la pena fare qui un breve elenco dei principali problemi: una frammentazione del tessuto imprenditoriale, la forte presenza lavoratori migranti, l'incremento del Dumping Contrattuale, l'ampliarsi della cultura dell'irregolarità, la pesante farraginosità delle normative, l'alto numero stazioni appaltanti a bassa competenza e una diffusa avversione e colpevolizzazione del mondo delle Costruzioni per il suo ruolo di "cementificazione" del Paese. Tutti problemi che ci interrogano da tempo e sui quali non vogliamo ne possiamo abbassare la guardia, ma per affrontare i quali vogliono cercare ancora più intensamente percorsi e soluzioni possibili e concertate.

Mentre parliamo di tutto questo però, resta viva una profonda criticità della RAPPRESENTANZA SINDACALE, della sua funzione e delle sue forme, che si articolano a più dimensioni: Crisi della Rappresentanza Collettiva, forte competizione tra le sigle sindacali, bassa penetrazione nella contrattazione di 2° Livello (soprattutto negli impianti fissi) e un crescente qualunquismo e individualismo considerati ormai veri e propri "valori".

Questi aspetti critici non sono solo legati al mondo sindacale, ma investono tutta la cultura della rappresentanza collettiva e toccano tutti i soggetti storicamente deputati ad esprimerla. Non ultimo il forte tasso di astensionismo che si è manifestato nel corso della tornata elettorale delle amministrative del 04 ottobre 2021. Questo assottigliarsi della fiducia dei cittadini non può che rendere molto più fragile l'intero sistema democratico del Paese (e dell'occidente) che ha fatto della Democrazia rappresentativa il proprio punto di riferimento e di sviluppo democratico, di partecipazione attiva e di responsabilizzazione dei singoli cittadini.

Tocca pertanto a noi che, per quanto continuamente soggetto a smottamenti, abbiamo ancora un forte legame con i nostri rappresentati – in quanto li incontriamo in carne e ossa quotidianamente e riusciamo a coinvolgere nuovi soci ad iscriversi e a sostenerci - cercare ulteriori strade per rigenerare e rafforzare le forme di partecipazione democratica. Siamo chiamati a usare meglio i nostri organismi, ripensare alle forme di coinvolgimento, ridare spessore e diffusione alle assemblee sindacali e al sistema informativo a vantaggio dei lavoratori. Ma non dobbiamo farlo solo per essere più forti e contare di più, ma anche e soprattutto perché questo è anche un vero atto di

responsabilità e un contributo chiave per la diffusione della cultura democratica e partecipativa a sostegno di tutto il Paese.



## MERCATO DEL LAVORO

---

A cura di Sara Piazza

### Situazione Generale

Il mercato del lavoro in Italia stava già vivendo forti evoluzioni prima dell'insorgenza della pandemia e questa le ha accelerate, facendo emergere la necessità di soluzioni capaci di rispondere alle sfide che caratterizzano quest'epoca di incredibili cambiamenti legati alla digitalizzazione, all'invecchiamento della popolazione e ai cambiamenti climatici.

Abbiamo vissuto per più di un anno dovendo gestire situazioni radicalmente opposte: settori in fortissima crescita e settori completamente fermi e sostenuti da un imponente ricorso a politiche passive come la cassa integrazione.

Ora il mercato è ripartito e più che mai ha bisogno di soluzioni per affrontare con successo i cambiamenti in atto. Sviluppo di nuove competenze, flessibilità, resilienza, formazione, inclusione, politiche attive sono solo alcune delle parole chiave che devono dettare l'agenda di lavoratori, aziende e policy maker.

Facciamo, allora, un passo indietro, per ricordare la situazione del nostro Paese prima dell'avvio della pandemia.

### Dove eravamo nel 2019?

L'analisi della curva della Cassa Integrazione in quell'anno, mise in evidenza che "dopo una diminuzione ininterrotta dal 2012 al 2018 con un calo dell'80,61% il 2019 ha segnato una inversione di tendenza con un +20,20%". Nel gennaio 2020, la Cassa Integrazione crebbe addirittura del 40,64% rispetto allo stesso mese del 2019. Dunque, già prima dell'assalto del virus, che condiziona la nostra esistenza dalla primavera del 2020, era evidentemente urgente metter mano a misure eccezionali per stimolare il sistema produttivo e l'economia. Dobbiamo, perciò, essere acutamente consapevoli

del fatto che “ritornare” a una condizione economica pre-Covid non è sufficiente per rimettere in sesto il nostro Paese.

Per questo Il Pnnr e le misure che il governo e l’Europa stanno prevedendo, con l’orizzonte della digitalizzazione, dell’economia circolare e della neutralità ambientale, sono opportunità straordinarie quanto complesse, le quali richiedono letture articolate e scovre da qualsiasi semplificazione e banalizzazione, per avviare importanti riforme e, fra queste, ci auguriamo ci sia anche quella del lavoro in una visione sociale ed inclusiva, non di solo interesse economico o di mercato, che accompagni tutti al cambiamento richiesto, riqualificando i profili di tutti gli attori in gioco.

La nuova impostazione delle politiche attive che è inserita nel PNRR e qualificata come riforma di sistema, dovrebbe servire per dare delle risposte. Ruota sul rafforzamento dei Centri per l’Impiego, sul Programma di Garanzia di Occupabilità dei lavoratori (Gol), sul Fondo Nuove Competenze e sull’estensione della collaborazione tra i sistemi pubblico e privato.

***L’orizzonte temporale è quello del Next Generation Eu, 2021-2025.***

La sfida è notevole soprattutto se si prende a riferimento la riflessione proposta dalla Relazione su una nuova strategia industriale della Commissione per l’Industria, la Ricerca e l’Energia del Parlamento europeo dell’ottobre 2020, in particolare il Parere della Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, che “sottolinea la necessità di evidenziare il rischio di perdite di posti di lavoro a causa della transizione industriale e la responsabilità delle autorità in termini di protezione sociale.

Si invitano gli Stati membri ad assicurare retribuzioni adeguate e un sostegno per i lavoratori durante la transizione, con particolare attenzione all'occupabilità e al benessere, e a valutare una gamma più ampia di misure di protezione sociale, come regimi nazionali di reddito minimo garantito, indennità di disoccupazione, aiuti per le famiglie, aiuti per coprire i costi del riscaldamento, pensioni adeguate, borse di studio per gli studenti, pagamento di tirocini e sostegno alle persone con disabilità, al fine di garantire condizioni di vita dignitose”.

Non si tratta, insomma, soltanto di migliorare l’esistente, ma di prepararsi a un futuro disegnato in un progetto che coinvolga l’intera Unione rispetto al quale i singoli Paesi devono, con grande lungimiranza, evitare - in parole povere - di perdere un treno indirizzato molto lontano e che non ripasserà.

Una questione culturale, prima che politica, che richiede ambizione e concretezza straordinarie perché l'industria e l'economia e, perciò, i territori, i settori, i distretti saranno rivoluzionati e si deve esser pronti a rispondere a tali sollecitazioni evitando di restare intrappolati nella risacca di ciò che è stato e più non sarà, quindi

è logico e urgente impostare le politiche attive per il lavoro nel contesto di misure specifiche di largo respiro.

La riforma prevede:

- Di Conseguire differenziazioni territoriali in una cornice unitaria nazionale.
- Il superamento della separazione tra politiche passive e politiche attive del lavoro.
- La formazione diventa una chiave di volta e deve essere dedicata e impostata su fabbisogni reali: per il passaggio dal non lavoro al lavoro; per la difesa della propria attività e per il miglioramento delle competenze.
- Lo sviluppo dell'integrazione di imprese e reti territoriali dei servizi.
- Generare manodopera qualificata che risponda alle richieste del mercato per superare la problematica del MISMATCH

Il Programma di Garanzia di Occupabilità dei lavoratori (Gol) dovrà investire, entro il 2025, tre milioni di beneficiari, almeno 800mila dei quali dovranno essere coinvolti in attività di formazione. Gol incrocerà la riforma degli ammortizzatori sociali, al momento in discussione. La sua platea sarà composta di una varietà di soggetti percettori o non di ammortizzatori sociali in costanza e in assenza di rapporto di lavoro, soggetti fragili, disoccupati senza reddito, working poor. Articolata è la mappa dei percorsi nei servizi che vanno dal reinserimento lavorativo all'upskilling (competenze aggiuntive per rendere più qualificata una persona nel suo ruolo) e reskilling (sviluppo di abilità differenti per aiutare la persona a ricoprire un ruolo diverso), a percorsi di inclusione e ricollocazione collettiva.

La vastità della prospettiva nella quale ci troviamo oggi, può sollevarci da un errore concettuale che ha fino a oggi danneggiato il dibattito sulle politiche attive per il lavoro: l'idea che esista "un" mercato del lavoro è fallace. Nelle differenze tra i settori, i distretti, i territori, le catene del valore esiste una pluralità di mercati. L'integrazione prospettica nazionale e l'articolazione territoriale del

nuovo piano, con gli stimoli che provengono dall'Unione Europea, possono favorire un approccio più realistico. Che esso si concretizzi è una necessità vitale.

### **Le conseguenze dello sblocco dell'obbligo di non licenziare**

Non sembra che lo sblocco dei licenziamenti si sia tradotto in un'impennata degli stessi. Molte aziende hanno utilizzato gli ammortizzatori sociali per trattenere persone che non volevano licenziare, come strumento imprescindibile per navigare la crisi.

Ora, con la ripresa, queste aziende hanno una priorità: ricominciare a crescere e approfittare degli spazi che si sono creati. Il problema che si evidenzia è invece una scarsità di manodopera rispetto al fabbisogno. E lo vediamo già oggi, anche nei nostri settori.

Le persone uscite dal mercato trovano in alcuni settori una ricollocazione veloce, che però è legata all'estemporaneità del bisogno del momento e che il più delle volte non si interroga sulle competenze.

Questa rincorsa alla manodopera sfrenata rischia di svilire quel know-how che invece viene richiesto nei progetti innovativi, generando oggi un sistema di lavoro nuovamente precario, poco garantito e spesso irregolare.

Oggi, con la ripartenza del mercato, torneranno a crescere anche i settori che nei mesi passati sono stati più penalizzati, tra cui, il grande potenziale offerto da tutto il settore manifatturiero, che continua ad essere trainante per il nostro paese, dove si colloca l'edilizia e i settori delle costruzioni che noi rappresentiamo. Non solo industria 4.0, ma anche tutte le professioni che contribuiscono al ciclo di progettazione, produzione e manutenzione dei prodotti industriali. La corsa delle aziende a distinguersi in tema di sostenibilità sta creando enormi opportunità che non vanno sprecate. Tutti i distretti industriali sono in grande fermento e anche per il Sud si prospetta un'opportunità senza precedenti per accelerare lo sviluppo del tessuto produttivo e infrastrutturale. In tal senso, in prospettiva, l'unica vera preoccupazione sta nell'uso ingiustificato di sussidi, che annichiscono motivazione e dinamicità nella ricerca di nuove opportunità che, ci sono e ci saranno, con intensità crescente nei prossimi mesi.

### **Lavoro e organizzazione del lavoro: cambiamenti e impatti**

In un contesto estremamente incerto e mutevole, il ruolo delle aziende nel contribuire alla sostenibilità del lavoro sta nella capacità di migliorare la propria resilienza. Ciò comporta la capacità di gestire le risorse in modo bilanciato per poter crescere senza perdere in agilità. Il tema della flessibilità del lavoro diventerà quindi sempre più centrale, sia in termini di contratti di lavoro ma, soprattutto, di approccio. Lo smart working deve entrare nei processi e nella cultura aziendale. Deve essere visto come uno strumento che responsabilizza aziende e lavoratori nell'attuare forme nuove di utilizzo dello spazio e del tempo, senza ostacolare crescita professionale, umana e soprattutto relazionale.

### **Bassa qualificazione e mismatching tra domanda e offerta**

Tutti i cambiamenti in atto stanno modificando sia le competenze "hard" che le competenze "soft" richieste dalle aziende. Non è un problema solo dei settori a più alta innovazione, come quello dell'Industria 4.0 o dell'Ict. È un problema generalizzato e, purtroppo, crescente. Diventa sempre più difficile trovare i profili di cui si ha bisogno perché non esistono e non sono previsti dai programmi di formazione tradizionale.

### **Tre modi per favorire la competitività**

- Ripensare lo sviluppo delle politiche attive del lavoro. Riequilibrando la spesa pubblica fra politiche del lavoro passive e quelle attive a favore di queste ultime; prevedendo il coinvolgimento dei percettori di ammortizzatori sociali in lavori di pubblica utilità o in attività formative (in tal senso è estremamente interessante l'esperienza in corso del fondo Nuove Competenze) e riconoscendo il ruolo delle APL, anche attraverso una maggior cooperazione fra CPI e operatori privati.
- Investire sulla formazione. Promuovere una formazione in linea con le competenze richieste dalle aziende e con gli ambiti su cui il Governo intende rilanciare il Paese. Pensando soprattutto ai giovani, l'esperienza degli ITS e l'apprendistato, anche in somministrazione, devono essere fortemente potenziati. Pensando alle figure già occupate, anche la formazione continua deve essere non solo mantenuta ma anche potenziata, soprattutto in termini di qualità ed efficacia anche attraverso l'uso più consistente di risorse pubbliche.
- Manager e competenze: le aziende hanno bisogno di figure manageriali che siano in grado sia di acquisire e trasmettere una visione chiara del futuro sia di riuscire a realizzarla. Vision

e capacità di esecuzione sono essenziali ma, in questo momento, non bastano. Senza un capitale umano di valore non si compete e, per questo, bisogna saper attrarre e trattenere i migliori talenti.

### Situazioni di settore

All'interno del MDL il settore dell'edilizia e dei materiali da costruzione stanno vivendo una ripresa sbilanciata: la massiccia richiesta di manodopera dettata dalle commesse, favorite dai provvedimenti del Governo e dai Bonus fiscali, non è in linea con la realtà delle figure professionali disponibili, tanto che si sta generando un ingresso nel mercato di figure con bassa professionalità, lavoro precario, e irregolarità, che contribuiscono a ledere l'immagine di un settore in sviluppo, e strategico per innovare e per far crescere il paese.

Ancora oggi la visione del settore resta quella che traccia nell'immaginario collettivo tre parole (



E purtroppo la cronaca di questo ultimo periodo narra dati preoccupanti, che sembrano inarrestabili e che poco hanno a che fare con il concetto di lavoro dignitoso.

Non siamo ancora in grado, nonostante le nuove tecnologie, modalità lavorative più all'avanguardia e gli avanzamenti contrattuali, di sfatare questo cliché e di rendere questo "mestiere" interessante per i giovani. La percezione delle famiglie veicola la scelta dei giovani verso indirizzi scolastici considerati di maggior prestigio, spesso si scarta questo indirizzo a priori, perché si pensa che non possa generare un buon futuro professionale ai figli, non conoscendo invece tutte le potenzialità che la scuola professionale potrebbe far nascere, tra cui un lavoro sicuro all'interno del sistema delle imprese edili dei territori. Non solo: questa professione oggi permette di accedere attraverso i corsi ITS ad alte specializzazioni, che il settore e l'innovazione richiedono, con il riconoscimento degli EQF (Quadro delle qualifiche europee) da parte di Regione Lombardia.

La Formazione continua genera valore aggiunto alle maestranze e alle imprese, anche se i dati nazionali vedono i lavoratori schiacciati tra il 1° e il 2° livello di inquadramento. Serve che gli aggiornamenti professionali per un settore che cambia siano di reciproco interesse per lavoratori e imprese, non basta favorire la formazione obbligatoria o di interesse per alcune richieste del

mercato: i lavoratori devono essere valorizzati e riconosciuti se le professionalità si modificano in positivo. Forse è troppo attribuire ad ogni corso un avanzamento dell'inquadramento professionale contrattuale, ma al contempo non è accettabile che non sia diffusa una visione nelle imprese di avanzamento di carriera in prospettiva per le persone.

La ricerca e il bisogno di manodopera resta uno dei temi caldi ed attuali di questo periodo storico. La ripresa del settore, favorita dagli incentivi sulle ristrutturazioni: (Bonus facciate, sisma bonus, superbonus rigenerazione ed efficientamento energetico degli edifici attraverso il 110%, bonus mobili, installazione inferiate o grate di sicurezza, pompe di calore e caldaie, lavori in giardino, cambio dei serramenti), sta generando un fabbisogno di operai senza precedenti, la richiesta delle imprese non riesce ad essere soddisfatta dal servizio Blen.it istituito presso alcune scuole edili.

Serve pertanto in questa fase:

- pubblicizzare lo strumento Blen.it e incentivare i lavoratori che perdono il lavoro a rivolgersi alle scuole edili per eventualmente anche riprogettarsi, serve rivitalizzare questo strumento rendendolo realmente appetibile anche economicamente, facendo in modo che possa intercettare domanda e offerta, con l'aggiunta della possibilità di fare matching come le agenzie per il lavoro, attraverso i finanziamenti regionali,
- serve che le Casse Edili forniscano i dati dei licenziati alle scuole, per fare in modo che gli addetti al segmento del MDL, li contattino in tempi celeri, per riammetterli nel giro dell'attività lavorativa, vagliando tra le richieste delle imprese.

Non solo, è oggi anche il tempo per le imprese di assumersi il ruolo 4.0 di progettare per il futuro anche gli assetti e investire partendo dall'organigramma interno, per far crescere le maestranze in una logica di avanzamento di carriera reale, attraverso la formazione promossa all'interno dei nostri enti bilaterali o attraverso l'assunzione di manodopera giovanile, sfruttando i bandi regionali a disposizione o le opportunità legislative, soprattutto in un periodo dove, il MDL non offre la possibilità di reperire manodopera. Il Jobs Act e La Buona Scuola hanno portato a una profonda revisione gli strumenti contrattuali, quali l'apprendistato. Questo contratto diventa la formula privilegiata di inserimento dei giovani, dai 15 ai 25 anni, poiché consente da un lato il conseguimento di un titolo di studio e dall'altro l'esperienza professionale diretta, attraverso un PFI, incrociando anche gli incentivi messi disposizione dal programma Garanzia Giovani.

Come Filca crediamo sia il giunto il tempo di valorizzare maggiormente le abilità dei lavoratori pertanto saremmo disponibili e favorevoli a riconoscere, contrattualmente, attraverso una modalità da progettare insieme, un premio a tutte quelle imprese o aziende, che investono in formazione per far crescere l'organico aziendale, in un'ottica di reciprocità e di interesse per l'intero sistema.

Anche nei settori collegati alle costruzioni il mondo del lavoro si fa sempre più dinamico, percorsi lineari di carriera e di stabilizzazione nella stessa azienda non esistono quasi più, anzi la competizione globale e l'evoluzione tecnologica pongono il nascere di un bisogno costante di formazione per aggiornare o rimodulare le competenze tradizionali. Oggi il mercato è spietato. Ci troviamo di fronte ad uno sfruttamento dei lavoratori come unica forma competitiva, ma anche alla ricerca di professionalità specifiche, che stanno sostituendo le esperienze generiche e lo stile di lavoro maturato e applicato nel corso degli anni passati.

Per ottenere migliori risultati in termini di avanzamento professionale, con la conseguente ricaduta di efficientamento e competitività aziendale, servono relazioni industriali partecipate, contrattazione diffusa e la gestione maggiormente condivisa degli Enti Bilaterali.

Questi ultimi dovranno continuare a promuovere:

**La mutualità e l'assistenza**

**Il contrasto all'irregolarità e all'illegalità**

**La formazione di base, quella continua e quella specializzata**

**Ruolo di promozione, progettazione e ricerca**

Non ultimo in termini di importanza, il tema della sicurezza, che ci impone dopo i numerosi infortuni, una maggiore allerta territoriale e nei luoghi di lavoro.



**FORMEDIL LOMBARDIA**

---

A cura di Sara Piazza

Il Formedil ha il compito di coordinare e di proporre obiettivi comuni a tutte le scuole edili o enti unificati della Lombardia, tentando di creare sinergie e condivisione su progettualità e visioni di sistema, pur nel rispetto delle autonomie territoriali

Per aumentarne l'efficacia organizzativa ci si è dotati di un piano triennale proposto dopo il confronto con i Direttori degli Enti e con i componenti della Giunta. Questo strumento di lavoro non solo traccia le linee operative degli Enti, ma rappresenta le linee politiche che le Parti Sociali lombarde hanno condiviso e impegna i territori a concorrere alla sua realizzazione.

Più che mai oggi il livello territoriale si dovrà impegnare a governare gli Enti con maggior assiduità e competenza, perché è attraverso la bilateralità che il sistema potrà crescere nell'interesse reciproco per lavoratori e imprese.

Scuole e Cpt rappresentano i luoghi dove poter concretamente realizzare obiettivi di valore per il sistema, sia attraverso la formazione e la progettualità verso l'innovazione per rendere le aziende più competitive e preparate alle richieste del mercato e i lavoratori maggiormente competenti e consapevoli delle nuove tecnologie, sia attraverso una governance mirata dell'attività sulla sicurezza da svolgersi sui territori, dando impulso a obiettivi integrati di formazione, prevenzione, vigilanza e promozione culturale, in collaborazione con tutti gli Stakeholder di riferimento.

Come è noto, il nostro comparto è ormai da tempo interessato da un profondo processo di cambiamento; si parla di mutamenti strutturali che coinvolgono tutti gli ambiti della filiera e tutte le fasi del processo produttivo: le imprese hanno iniziato a trasformarsi, ad evolversi individuando nuove forme organizzative e nuovi ambiti di attività.

In questi anni si è già prodotto un cambiamento degli obiettivi e delle attività dei nostri Enti Paritetici: da scuole per la formazione delle maestranze operaie, essi sempre di più stanno traguardando un modello di "agenzie di servizi", con interventi combinati nell'area della formazione, dei progetti complessi, dei servizi al lavoro e della consulenza.

Si ritiene quindi che il Sistema Paritetico Edile della Lombardia possa rappresentare un supporto fondamentale per favorire sviluppo ed innovazione sia nei confronti delle imprese che dei lavoratori.

In questo contesto le competenze dei lavoratori (operai e impiegati) saranno il perno sul quale si misurerà la competizione tra imprese nella filiera delle costruzioni; l'elevato livello di conoscenza e di competenza professionale dei lavoratori in un futuro produttivo digitalizzato, favorirà i processi di internalizzazione delle fasi lavorative da parte dell'impresa edile.

In questo ambito, la mission degli Enti deve essere ampliata, ma senza perdere di vista la vocazione e ciò che si è sempre fatto per la crescita e l'evoluzione del settore.

Nello stesso tempo, è necessario agire con più decisione e coordinamento, soprattutto a livello regionale, incidendo su alcuni aspetti che riteniamo cruciali per un rilancio del Sistema nel complesso, così come dei singoli Enti (Enti Unificati per la Formazione e Sicurezza).

Il Formedil dovrà sempre più svolgere un ruolo da coordinatore degli Enti unificati della Lombardia (ex scuole edili e CPT) sui temi della formazione e della sicurezza sul lavoro. Elaborerà proposte, ambiti di sinergie tra i vari soggetti e si interfacerà con le Istituzioni.

Il piano triennale, si inserisce in una visione di prospettiva che deve essere inevitabilmente a medio/lungo termine e ci impegna a:

- Sviluppare le sinergie operative tra scuole: l'obiettivo è fare sistema per poter ridurre costi ed aumentare l'efficienza, privilegiando i ruoli strategici come le docenze a disposizione dell'offerta regionale complessiva, che deve essere mobile negli spostamenti territoriali.
- Costruzione di un catalogo regionale delle competenze per formazione, consulenza e innovazione dei soggetti dell'impresa, che possano essere utilizzate da tutti gli Enti Unificati del territorio lombardo, in base alle esigenze e fabbisogni espressi dalle Imprese.
- Completamento della messa in rete, nell'ambito del sistema Edilconnect, di tutte le informazioni che riguardano imprese e lavoratori, rispetto ai servizi fruiti (di formazione per la sicurezza, di formazione professionale, di consulenza e di formazione all'innovazione, ecc.) nell'ambito del Sistema Paritetico Edile addivenendo ad un efficientamento nella tempestività di risposta alle richieste formative di imprese e lavoratori, riducendo il gap di condivisione delle pluralità delle proposte stesse; questo anche in funzione dell'attivazione e potenziamento dei servizi al lavoro di settore.
- Va promosso il portale unico dell'offerta formativa collegato con i principali motori di ricerca, nel quale si ricevono tutte le richieste di formazione e si incrociano in forma automatica con i corsi disponibili al fine di realizzare la formazione in tempi rapidi e di "accorpare" i partecipanti in alcuni luoghi.
- Creazione di una immagine rinnovata, innovativa ed avvincente con cui riproporsi sul mercato delle costruzioni, collegandola però anche a delle strategie di marketing e di comunicazione sia comuni di sistema, che per la valorizzazione dei singoli Enti sul proprio territorio.

- La proposizione anche di servizi, a livello regionale, di formazione dei dipendenti degli Enti (come già fatto negli anni passati) e di messa in rete informatica, entrambi collegati a questa nuova strategia complessiva.

Di grande valore aggiunto è stata la scelta come Formedil Lombardia, insieme alle parti sociali regionali, con il patrocinio di Regione Lombardia – Assessorato Formazione e Lavoro e ASviS – Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile,

di promuovere il concorso creativo “L’edilizia vive giovane” rivolto agli studenti delle Scuole Secondarie Superiori e dell’Istruzione e Formazione Professionale della Lombardia, per l’anno scolastico 2021–2022.

Due sono le esigenze che i soggetti promotori esprimono per il settore: introdurre diffusamente la cultura della sostenibilità e, nello stesso tempo, attrarre una forza lavoro giovane, formata e aperta all’innovazione.

“Promuovere la cultura della sostenibilità sia nell’abitare che nel costruire partendo dalle nuove generazioni e orientare i giovani verso un investimento personale e professionale nell’edilizia” (parole del Presidente Valentino Carboncini) questo lo scopo del concorso.

“Investire sui giovani e sulla loro formazione, promuovendo principi ambientali da applicare anche al settore edile, è un atto necessario in proiezione di un ambiente che sia più sostenibile non solo in termini edili ma anche civici” (parole dell’Assessore regionale alla Formazione e Lavoro Melania De Nichilo Rizzoli)

Sul fronte della cultura della sostenibilità “è innegabile l’importanza del settore delle costruzioni nel conseguimento di alcuni fondamentali obiettivi dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, ed è fondamentale un aumento della consapevolezza di ciò in tutti i soggetti coinvolti: operatori, famiglie, istituzioni”,

“per questo motivo cerchiamo di coinvolgere con questo concorso le nuove generazioni che si affacciano al mondo, sia sul fronte della professione che sceglieranno, sia rispetto alle scelte di comportamenti sostenibili che adotteranno” (parole della Vicepresidente Piazza Sara).

Ragionare di giovani significa assumersi la responsabilità sociale di garantire non solo il passaggio generazionale in termini di giustizia, ma anche rispondere alla necessità di rivitalizzare un settore

che necessita di energie nuove, in grado di assumersi un nuovo modello di edilizia proiettata al futuro, garantendone la continuità professionale.

Se vogliamo rispondere ad un settore che sta invecchiando, investire sui giovani deve diventare un dovere prioritario per le parti sociali su tutti i territori, come del resto serve che il lavoro di coordinamento che agisce il Formedil, venga assunto come impegno politico delle parti sociali, nonché amministratori degli Enti, su tutti i territori.

E necessario essere a conoscenza dei percorsi, vigilarne l'attuazione, ma anche essere promotori di attività e obiettivi aggiuntivi, che rispondano alle esigenze del settore in termini di innovazione e ricerca, formazione e sicurezza.

Fare la differenza dipende anche da noi.



## IMPIANTI FISSI - ARTIGIANATO

---

A cura di Giovanni D'Antuono

### **Premessa**

La scelta della segreteria regionale riguardante una maggiore attenzione agli impianti fissi sembra essere definita. A seguito di tale scelta si è iniziato celermente ad operare con i territori della Filca Lombardia. Non a caso il percorso di macroarea ovest ha permesso di effettuare un investimento su tre persone chiamate a lavorare in sinergia con il regionale. Anche la macroarea est ha iniziato alcune attività ben precise dedicate agli impianti fissi e al gruppo dirigente. Il territorio di Sondrio, invece, aveva già un suo percorso indirizzato alla cura delle fabbriche e la Filca di Bergamo, infine, rappresenta da sempre la realtà più di sintesi per l'equilibrio delle attività sindacali svolte in un mix tra l'edilizia e le fabbriche.

Le macroaree potrebbero dunque essere uno dei volani utili a sostenere e realizzare un percorso molto ambizioso, perché stare insieme permette di avere a disposizione risorse umane ed economiche adeguate ad affrontare progetti ampi di sinergia, accorciando le distanze tra i Territori e aumentando l'operatività quotidiana, vista anche la dimensione della regione.

La macroarea ovest, con il suo modello, potrebbe essere già un esempio. Nello schema applicato sono state divise zona di competenza delle aziende ed è stata affidata, al Pool di riferimento, una struttura di relazione e di azione che ha già portato risultati significativi.

Sappiamo però anche che con lo scenario pandemico le agibilità sindacali sono state compromesse. Non potendo incontrare le persone ci siamo mossi per raggiungerle comunque e non lasciarle isolate. Senza la Rsu e gli iscritti attivi questo aspetto non sarebbe stato possibile. Non è stato un lavoro semplice, ma ci ha anche costretto a trovare soluzioni che fino a ora non avevamo considerato. Abbiamo incontrato molte aziende che non conoscevamo per le pratiche di Cigo Covid 19 e nei territori abbiamo costruito elenchi a disposizione di attività future da programmare, a seconda delle strategie e degli obiettivi che verranno identificati nel percorso congressuale.

Trovandoci nella necessità di comunicare con i lavoratori a distanza è diventato urgente aprire un ragionamento sulla comunicazione, da studiarci da parte dei territori, e da mettere in campo nella misura che si riterrà opportuna.

A tale proposito la suddivisione degli incarichi, proposta al Consiglio Generale nel gruppo deleghe regionale, potrebbe fare sintesi delle esigenze territoriali e promuovere un percorso di comunicazione che dia risposte alle esigenze che emergeranno, sviluppando una propensione al dialogo e promuovendo una comunità di pratiche: strumento che potrebbe aiutare la gestione delle strategie di attenzione sia ai tempi che alle risorse.

## **Contrattazione**

La sottoscrizione di accordi di secondo livello rappresenta una delle principali attività del lavoro contrattuale negli impianti fissi. Abbiamo un quadro parziale della contrattazione di 2° livello, che però è sicuramente migliorabile dalle attività sindacali che ci attendono nel prossimo quadriennio.

Nel corso di quest'ultimo anno abbiamo confermato Rsu già presenti nelle aziende dei territori in cui operiamo e altre ne sono entrate a far parte delle Filca territoriale, in molti casi abbassando l'età media e dimostrando che è possibile coinvolgere anche fasce di giovani nell'attività sindacale. Diventa ora dirimente programmare le attività di formazione e di ingresso per tutti i delegati.

Attraverso la cura dei delegati e delle Rsu inizia il percorso per analizzare e monitorare l'attualità degli istituti contrattuali e il loro utilizzo, nelle fabbriche, attraverso le relazioni industriali. L'obiettivo è quello di verificare la contrattazione aziendale e l'applicazione degli accordi sottoscritti

e, costantemente, con il gruppo dirigente lombardo elaborare e proporre strategie a sostegno dei rinnovi dei contratti nazionali.

Presidiare i contratti nazionali significa confrontarsi anche con Feneal e Fillea, con cui abbiamo rinnovato diversi integrativi aziendali. Tra i temi che ci vengono posti dalla quotidianità i principali riguardano l'agibilità sindacale, i tempi e l'organizzazione del lavoro, la gestione delle politiche di welfare, attraverso previdenza e sanità, oltre che i contenuti dei contratti integrativi.

Il confronto con le altre sigle si sviluppa anche nelle aziende e occorre un confronto aperto per definire sintesi politiche utili a rinnovare nei tempi previsti i contratti, nonché per proporre soluzioni condivise con prese di posizione e intuizioni provenienti da un territorio importante come la Lombardia.

Questi temi sono comuni a tutti i settori che rappresentiamo, seppur con variabili diverse e strutture molteplici, ma al di là di questo riteniamo che la bilateralità sia quel contenitore dentro al quale diverrebbe possibile individuare contenuti condivisi con le aziende e soluzioni di ampio respiro, capaci di coinvolgere aziende di diverse dimensioni e i lavoratori al loro interno.

### **Il lavoro dei 4 anni precedenti**

Durante gli ultimi 4 anni il gruppo dirigente è stato investito da numerose attività e ricambi generazionali. Inoltre, la pandemia ci ha costretto a modificare il nostro modo di fare sindacato e di essere organizzazione, nonché a fare i conti con una realtà che nessuno si sarebbe mai immaginata. Ecco perché non è facile riassumere in un percorso preciso tutto quanto è stato fatto.

A seguito della crisi scoppiata nel 2008 e protrattasi per un decennio, seguita dalla pandemia, ci sono state diverse conseguenze sia sui territori che sul gruppo dirigente, che ha saputo adattarsi a confini territoriali estremamente mobili rileggendo le politiche sindacali in risposta dialettica a questo continuo cambio di assetto.

Inoltre, le tornate contrattuali ci hanno impegnato per buona parte del 2019 e, nel caso del settore legno, si è conclusa a fine ottobre 2020 l'attività negoziale, portando alla prima firma on line del CCNL legno industria.

Ora, gli impegni dell'ultima tornata congressuale ci attendono nei territori alla prova del dopo pandemia e alle sue conseguenze.

Insieme a queste avremo però anche da gestire tutta una serie di probabili difficoltà determinate dalla portata e dalla vastità degli interventi prodotti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) di cui ci occuperemo più in là per farne una breve disamina.

Continuando a riflettere sul lavoro svolto va segnalato che, grazie all'attività del gruppo deleghe, in questi anni di operatività sono state messe a fuoco e rilevate anche le specifiche politiche organizzative dedicate agli impianti fissi oggi presenti: dalle più strutturate a quelle che sono nate nell'ultimo periodo. Ma tutte hanno un obiettivo comune, quello di raggiungere più lavoratori all'interno delle aziende e promuoverne l'attivismo a tutti i livelli. Il compito che ci attende è allora quello di costruire uno spazio di confronto che raccolga gli sforzi fatti e li metta a disposizione di tutto il territorio lombardo, verificandoli e monitorandoli per migliorarli costantemente e raggiungere così gli obiettivi delle strategie che oggi decideremo.

Un esempio concreto è quello della programmazione dell'attività sindacale dedicata al tema della previdenza complementare e sanità integrativa da rilanciare attraverso la rete dei dirigenti che hanno partecipato al corso svolto nel 2019 e 2020 attuato dalla formazione sui temi di welfare.

### **Legno – Artigiani – Legno Lapidei**

Nel contratto del Legno non abbiamo ancora la possibilità di avere a disposizione i dati relativi a flessibilità, attività stagionali, smart working e lavoro agile nel lungo perdurare della pandemia. Le deroghe al decreto dignità sono terminate e ora le aziende si troveranno di fronte ai problemi endemici rispetto alla variabilità di mercato e, probabilmente, finiranno per utilizzare le solite modalità principalmente riconducibili all'utilizzo sproporzionato di straordinari, flessibilità, ecc.

In quale modo i territori potranno rispondere alle aziende sui temi dell'organizzazione del lavoro e della flessibilità rimane un punto da affrontare nell'ambito del coordinamento regionale e del gruppo deleghe. Ad esempio, sui dati dell'adesione contrattuale introdotte nei due CCNL del legno industria e delle piccole medie imprese, si potrebbero studiare strategie adeguate a promuovere l'adesione dei lavoratori nelle aziende del settore sapendo che, oltre ad essere un compito conseguente all'attività contrattuale, questo fa parte delle raccomandazioni Covip allo scopo di valorizzare il contributo una tantum inserito a Ottobre 2020 e Settembre 2021.

Negli ultimi anni il legno ha avuto un forte impulso, una crescita in termini di utilizzo molto importante. Il fabbisogno di questo prodotto naturale nel settore delle costruzioni è un elemento essenziale, ancor più per la costruzione di case multipiano ma anche condomini e altro ancora. Un trend, quello dell'edilizia in legno, che nonostante gli effetti della pandemia ha messo in luce una veloce ripartenza, grazie anche a una maggiore attenzione per l'ambiente e per un modello di vita più sostenibile e green. Gli edifici in legno hanno registrato un +3% rispetto a quanto era stato evidenziato l'anno precedente, per un totale di oltre 3mila costruzioni. Ad oggi le case in legno sono in grado di soddisfare le esigenze più sofisticate per quanto riguarda la qualità abitativa, l'isolamento termico ed acustico, possiedono un alto potere ignifugo e la stabilità contro qualsiasi fenomeno atmosferico, stanno diventando le abitazioni più sicure in assoluto. Rispondono in pieno alle direttive politiche riguardanti il risparmio energetico, la compatibilità ambientale e la sostenibilità.

### **Artigianato**

Il sistema dell'artigianato nella nostra regione è un sistema ampiamente diffuso; coinvolge circa 250mila aziende con oltre 300mila dipendenti.

Ogni lavoratore artigiano ha diritto alla formazione, erogata tramite Fondartigianato. San.Arti è invece il fondo per l'assistenza sanitaria integrativa nazionale, Wila il fondo di Welfare Integrativo Lombardo dell'Artigianato, mentre quello per la pensione complementare, Artifond, è recentemente confluito in Fonte, il fondo integrativo per dipendenti del commercio, del terziario e dei servizi, che estende il suo ambito anche nelle aziende dei nostri settori. Nel 2016 si è costituito Fdba il fondo per il finanziamento della "cassa integrazione artigiana".

Come categoria regionale, attraverso questo spazio, intendiamo fornire alle lavoratrici e ai lavoratori dell'artigianato un servizio che permetta una maggior conoscenza dei diritti e delle opportunità che il sindacato ottiene attraverso la contrattazione.

Il comparto non può restare estraneo ai percorsi di innovazione. Il prodotto si sta evolvendo anche nelle catene internazionali e la logica del piccolo è bello presenta ormai tutti i suoi limiti. La struttura del modello artigianale si appoggia a politiche confederali che abbiamo bisogno di socializzare, in modo che quelle più efficaci siano a disposizione dei territori e che possano costituire la base per organizzare le attività in queste realtà produttive.

Le dimensioni delle aziende potrebbero rappresentare il minimo comun denominatore per consorzarsi mettendo in comune le risorse, le esperienze per potersi avvicinare a ricerca e sviluppo. Questa argomentazione per la Filca Lombardia ricade fisiologicamente nell'ambito della bilateralità.

Al fine di affrontare in maniera efficace queste attività sarà necessario aprire un canale di lavoro con la Cisl, trovare un filo che ci lega e che sia promotore di comunità di pratiche da condividere a far crescere insieme.



## SALUTE E SICUREZZA

---

A cura di Giovanni D'Antuono

La grande questione di salute e sicurezza non può che partire dall'aumento vergognoso degli infortuni in tutti i luoghi di lavoro. Lo spazio per la retorica è già esaurito, abbiamo invece bisogno di iniziare a cambiare approccio, in ottica di sistema. I problemi del lavoro restano quelli storici.

Se immaginiamo la salute e sicurezza come una catena di un sistema di gestione occorre capire quali sono gli anelli deboli, e affrontarli insieme per non trovarci solo a piangere i caduti o ad osservare i minuti di silenzio. Gli strumenti a disposizione ci sono, come li utilizziamo e come li rendiamo esigibili rimane la questione centrale.

Gli Rlst in edilizia rappresentano la forma più strutturata di attività di prevenzione e contrasto agli infortuni e promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro. Lo svolgimento della loro attività varia da territorio a territorio, ma non cambiano i problemi che affrontano. A questa considerazione, che non riteniamo banale, accostiamo la consapevolezza che le materie di salute e sicurezza sono un ambito istituzionale in capo alla regione. Già questo passaggio ci obbliga a fare una riflessione sull'opportunità di raccogliere le esperienze in campo regionale e provare a farne una sintesi migliore.

Risorse, tempi e pratiche di attività su questo tema potrebbero essere molto più efficaci se iniziassimo tutti quanti, Feneal Fillea organizzazioni datoriali e immaginare quale sarebbe la nostra efficacia come corpo intermedio se avessimo una struttura regionale capace di essere un interlocutore autorevole grazie prima di tutto a una capillare presenza sul territorio.

Uniformando le attività, rendendole omogenee e scambiando le rispettive conoscenze daremmo vita a un soggetto che potrebbe spendere un'unica voce per la tutela e la promozione di salute e sicurezza, estirpando una piaga come quella degli infortuni invalidanti e mortali, non dimenticando l'elaborazione necessaria sulle malattie professionali.

Nel mondo delle aziende uno dei fattori di maggior insoddisfazione tra gli Rls è il rapporto con i propri colleghi, prima ancora di quello con le direzioni aziendali. Registriamo spesso troppa confusione nei ruoli e assenza della logica di risoluzione dei problemi introdotta dalla 626 e rafforzata dal testo unico. Producendo un effetto che vede gli Rls perennemente chiamati a risolvere situazioni emergenziali senza poter contare su strumenti e spazi per analizzarne le cause.

Abbiamo all'interno delle federazioni territoriali esperienze di Rls, Rlssa, Rlst che da molto tempo non si incontrano e non hanno la possibilità di formarsi. C'è bisogno di riappropriarsi di strumenti per dare un contributo fattivo a questa emergenza nel mondo del lavoro.

La sicurezza non si negozia, la sanzione da sola non serve e la logica di inserire eventuali sanzioni nei costi di realizzazione di un'opera potrebbe rappresentare un altro ingranaggio per far funzionare la ruota della sicurezza.



## **SETTORE CEMENTO, CALCE, GESSO E MALTE**

---

A cura di Simone Alloni

Il settore del cemento, calce, gesso e malte vive in termini di aumento della domanda di prodotto, un momento di opportunità derivante dagli stanziamenti previsti dal PNRR già accennati in premessa alla relazione.

Bisogna però sottolineare il rischio concreto che il lento processo di investimenti nella conversione al consumo di combustibili alternativi fatti dal settore in questi anni, può vanificare questa spinta propositiva, subendo l'incremento dei costi di processo causato dall'aumento significativo del prezzo dell'energia (c.d. tradizionale) e la costante crescita del valore di ogni quota di scambio per emissioni di CO2 prodotte.

E' per questo che il 6 ottobre 2021, è stato sottoscritto l'Avviso comune tra Federbeton e Filca, Fillea e Feneal, prendendo parte attiva nella transizione verso la decarbonizzazione richiesta dal

programma promosso a livello europeo denominato Green Deal, dove il sindacato ha il compito primario di monitorare gli investimenti di processo garantendo il mantenimento dei livelli occupazionali oggi in essere e promuovendo la formazione specifica accompagnando la nascita delle nuove professionalità, quindi nuove assunzioni.

Inoltre, il settore da almeno un decennio sta vivendo una costante revisione degli asset produttivi dei maggiori gruppi aziendali oggi ancora presenti sul territorio nazionale, adoperandosi con cessioni o acquisizioni utili per ripartirsi una domanda di mercato tendenzialmente stabilizzata.

La Filca da anni sostiene che è necessario attivare un tavolo di monitoraggio costante di settore alla presenza del Ministero dello Sviluppo Economico, con il fine di aumentare la trasparenza dei piani industriali cercando di scongiurare il rischio di “estinzione” del valore aggiunto di un settore sempre più condizionato agli interessi di società multinazionali che hanno base fuori dal territorio italiano. Basti pensare che negli ultimi anni le ristrutturazioni intervenute e il turnover del personale hanno fatto perdere in termini assoluti più di mille addetti rispetto agli 8-9 mila che il settore occupava in Italia solo cinque anni fa. In Lombardia gli addetti sono di poco inferiori a 2 mila.

Per riflesso i fattori negativi che condizionano il mondo produttivo, rischiano di ricadere a breve sull'economia nazionale, generando sistematicamente l'indebolimento del potere di acquisto della popolazione; centrale sarà il tema della contrattazione nazionale e di quella decentrata.

La contrattazione collettiva nel settore si è sempre basata sul valore aggiunto dato dalle relazioni tra le delegazioni trattanti che nella storia hanno sempre portato alla firma di accordi, in tempi congrui.

Proprio in questi giorni sono stati calendarizzati incontri finalizzati a trovare il punto d'accordo per il rinnovo del CCNL che auspichiamo arrivi anche questa volta in tempi ragionevoli, comunque ottenendo elementi qualificanti.

La Filca ha da sempre sostenuto l'importanza di dare corso all'avvio del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC), in modo da mantenere attivo un confronto tra le Parti durante gli anni di vigenza del CCNL. Uno degli obiettivi è quello di attuare una revisione concreta e aggiornata degli inquadramenti professionali, ormai da anni disattesa dai rinnovi contrattuali e oggi palesemente non più allineati alle reali mansioni.

Prende sempre più peso nella contrattazione il tema delle tutele, dove trasversalmente si riconosce nell'adesione alla previdenza integrativa, un punto di forza che garantisce concretamente alle lavoratrici e ai lavoratori la tutela economica in prospettiva all'uscita dal mondo del lavoro.

Il fondo Concreto ha dimostrato in questi anni il suo valore restando legato con coerenza alle logiche che hanno portato la sua costituzione.

In Lombardia il dato aggiornato è di 1.755 aderenti (dove il 24,7% è iscritto per adesione contrattuale prevista dal CCNL del 29 maggio 2019). La scelta contrattuale del 2019 del versamento universale di una quota fissa mensile a carico aziendale (5 euro mese a titolo di adesione contrattuale), ha portato maggiore consapevolezza sul tema della previdenza complementare, incrementando il numero degli aderenti con adesione volontaria.

L'azione politica che la Filca deve proseguire è quella di aumentare progressivamente il contributo a carico datoriale mantenendo attiva una campagna informativa sempre più capillare nei luoghi di lavoro.

Sempre relativo al tema delle tutele, quello dell'welfare è un argomento contrattuale che va sviluppato dentro la visione specifica sociale su cui la nostra federazione si basa, cercando di trovare i giusti equilibri che permettano ai lavoratori di coglierne le opportunità dentro tutti i livelli di contrattazione.

L'invecchiamento che sta vivendo il mondo del lavoro italiano non esclude il settore che si ritrova a fare i conti con un forte turnover, non sempre accompagnato a garanzia del trasferimento di tutte le competenze acquisite negli anni ai nuovi assunti. Diventa anche questo un punto focale per la continuità del settore che pertanto resta necessario approfondire anche trovando equilibri nella contrattazione nazionale o aziendale.

Le sfide future che la Filca Lombardia si pone sono orientate ad aumentare il coordinamento tra territori, in modo da fare sinergia nella gestione delle relazioni infragruppo, lavorando insieme per generare una posizione politica di contrattazione regionale condivisa che potrà mettere in evidenza una Filca coesa e sempre più presente dentro le opportunità di proselitismo.

Grazie ai coordinamenti e alle strette relazioni con la segreteria e il dipartimento nazionale la delegazione lombarda può continuare, anche grazie alla programmazione di un percorso

formativo/informativo specifico di settore, a portare in maniera incisiva un suo pensiero dentro la costruzione dei percorsi contrattuali.



## LATERIZI E MANUFATTI IN CEMENTO - LAPIDEI E INERTI

---

A cura di Rossano Ricchini

Nei 4 anni precedenti abbiamo avuto il piano di rilancio di industria 4.0 che in alcune delle realtà nelle quali operiamo ha prodotto l'ingresso di alcuni temi fin qui mai affrontati. In Pnrr ha inoltre accelerato e portato in primo piano molte delle novità della passata stagione politica.

Anche la pandemia del 2020 ha condizionato in modo sfavorevole la situazione dei settori, lasciandoci un'eredità molto negativa. Commesse già vinte e pronte per essere realizzate o consegnate sono state sospese, mentre altre annullate. La perdita di fatturato da parte delle aziende si è attestata intorno al 30% e paradossalmente il 2021, contraddistinto da una forte ripresa, ci ha consegnato una situazione inedita: la produzione rischia di essere un boomerang per la salute delle aziende, falciate dall'aumento dei costi energetici e delle materie prime a volte irreperibili.

Materie prime non facili da trovare e prezzi fuori controllo, costi generali delle produzioni sempre più alti, divenuti ormai insostenibili. L'aumento dei preventivi e la mancanza di manodopera, sono tutti fattori che rischiano di innescare processi irreversibili che potrebbero comportare un'assenza di nuove commesse e/o addirittura interrompere il proseguo delle attività aziendali.

Andrà quindi predisposta una strategia capace di affrontare i cambiamenti e di non subirli, riducendo così il distacco tra obiettivi dichiarati e attività da programmare per conseguirli. Diversamente ci troveremmo nella situazione in cui si paleseranno enormi difficoltà di intervento su situazioni complesse a scelte già avvenute.

Senza innovazione spalancheremo la porta agli ammortizzatori sociali e alle politiche passive. Mentre strumenti come la formazione continua e quella professionale sono da studiare e da utilizzare come attività ordinarie e percorsi sostenuti dalla rappresentanza aziendale: ecco perché l'innovazione si traduce con la formazione. Le persone sono e saranno sempre più necessarie. Questi miglioramenti una volta iniziati non si fermeranno. L'innovazione non deve spaventare, piuttosto ci deve interrogare. Investire in formazione significa investire sulle persone.

Dopo anni condizionati prima dalla crisi e poi dalla pandemia, è necessario dove ferma o sospesa riprendere la contrattazione di secondo livello nelle aziende dei singoli settori, cercando di ricostruire con il qualificato lavoro delle rappresentanze aziendali degli elementi utili per creare migliori condizioni economiche.

Mentre per quanto riguarda i rinnovi dei Contratti Collettivi Nazionale sia dei Manufatti che dei Lapedei in scadenza il 31.03.2022, dopo i vari passaggi delle consulte nazionali e la consultazione dei lavoratori sulla bozza di piattaforma, ora attendiamo la prima convocazione delle relative Parti Datoriali per iniziare la trattativa di rinnovo.

Abbiamo anche la necessità di dedicare, come sempre fatto, la massima attenzione alla questione della prevenzione e sicurezza in entrambi i settori, soprattutto nei Lapedei per i lavoratori occupati nelle cave, essendo questi più esposti a rischio infortuni, purtroppo a volte mortali. Anche sulla prevenzione è necessario proseguire nell'informazione ai lavoratori rispetto a quanto ottenuto nel precedente contratto nazionale sul Fondo Sanitario Altea. Ciò è finalizzato a dei check up biennali al fine di prevenire quelle patologie correlate all'attività lavorativa. Visto l'alto rischio infortuni in questo particolare settore, auspichiamo che la figura del RLST, come da richiesta nella piattaforma di rinnovo del CCNL, venga accolta in quanto supporto importante per gli RIs nella verifica e controllo delle lavorazioni nelle cave.

Tutto ciò si potrebbe realizzare per ora, con una collaborazione con gli Enti Bilaterali dell'Edilizia e magari nel tempo costituire con le Parti Datoriali una sorta di bilateralità dentro il settore Lapedei e Inerti, non solo per la sicurezza ma anche per altre tematiche importanti del settore.

Interessante è stata la nuova normativa del Consiglio regionale della Lombardia, del 26 ottobre scorso, per le nuove regole per le attività di escavazione e lavorazione dei materiali. L'obiettivo di questa nuova normativa è quello di favorire il risparmio di materia prima attraverso una coltivazione sostenibile, l'utilizzo di materiali riciclati ed una semplificazione delle procedure.

La nuova legge valorizza il ruolo del Consiglio regionale a cui spetterà ora l'approvazione dell'atto di indirizzo che inciderà in modo sostanziale sulle modalità con cui le Province dovranno poi elaborare i piani. Viene inoltre semplificato il procedimento di approvazione dei piani delle attività estrattiva, in particolare evitando la duplicazione in provincia e in regione della procedura riferita alla valutazione ambientale strategica, mantenendo per la Regione la possibilità di esprimere parere condizionato a prescrizioni vincolanti.

Il testo contiene delle disposizioni per una maggior tutela del territorio, che per le Amministrazioni Locali, possono concordare con gli imprenditori progetti con minor impatto e opportune compensazioni economiche più elevate, in proporzione ai volumi di materiale scavato.

Il progetto delle opere deve comprendere un piano di reperimento dei materiali occorrenti, considerando in via prioritaria i materiali inerti provenienti dal riutilizzo, dal riciclaggio e dal recupero di rifiuti.

Emerge in modo interessante, l'approccio sostenibile che sarà applicato nello svolgimento delle attività di coltivazione, escavazione e della lavorazione del sasso ma anche per i materiali inerti. Tutto questo a favore di una maggiore tutela dell'ambiente del territorio.

Rispetto a ciò, sarebbe strategico per noi iniziare a collaborare con la USR in merito ai problemi dei settori che rappresentiamo e alle politiche di competenza regionale, le cui attribuzioni sono in capo al gruppo dirigente lombardo.

Proprio in quest'ottica il lavoro del gruppo deleghe regionale sarà centrale per promuovere incontri di socializzazione delle esperienze svolte nei singoli territori e settori di appartenenza. Solo così esso potrà predisporre strategie e piani di azione per coordinare l'attività sindacale nelle aziende.



## **WELFARE INTEGRATIVO**

---

A cura di Roberto Turri

L'idea di welfare che la Filca persegue è un'idea di welfare integrativo del sistema pubblico.

Questo significa che lo Stato e la responsabilità pubblica devono mantenere un ruolo determinante nel garantire i Diritti essenziali ad ogni singolo cittadino. In questo senso il ruolo della contrattazione non può che restare integrativo e migliorativo ma non sostitutivo. Tale principio resta per noi valido nonostante i molti punti deboli del sistema pubblico (corruzione, infiltrazioni della malavita, sprechi, inadempienze, ruberie, inefficienze, ecc.) in quanto, come cittadini e come sindacato, dobbiamo vigilare e pretendere che la macchina statale funzioni, invece che affossarla per regalare il welfare al solo business privato.

In quest'ottica integrativa, da vent'anni circa, nei nostri settori e grazie alla contrattazione sono stati istituiti i Fondi di Previdenza Complementare: ARCO (Legno Arredamento), CONCRETO (Materiali da

Costruzione) e PREVEDI (Edilizia), che hanno offerto ottimi risultati in termini di resa finanziaria ai lavoratori che vi hanno aderito.

Con il Fondo Arco ad esempio, nel suo comparto originario, che è ancora oggi quello preferito dalla maggioranza degli associati, il bilanciato prudente ha avuto in questi 20 anni dalla creazione, un rendimento medio netto annuo di circa il 4 %, quasi il doppio di quello che la rivalutazione annuale del TFR ha dato ai lavoratori, al netto di ogni altra agevolazione (quote versate dalle aziende, benefici fiscali ecc.).

La Filca in questi anni ha svolto una decisa azione contrattuale per supportare queste conquiste e ricercare modalità per far cogliere ai lavoratori l'importanza (in primis per loro e poi politica) e i benefici delle adesioni ai fondi, incrementando le quote a carico dei datori di lavoro, fino a cifre che oggi possono quantificarsi vicine o anche superiori al 2% della retribuzione mensile (circa 500€ all'anno per ogni lavoratore iscritto al fondo.)

La scarsa adesione, ad eccezione di Concreto, produce differenze rilevanti sulle posizioni medie dei lavoratori. I dati 2018 ci presentavano una quota di circa 40.000 euro per Concreto, di 23.000 euro per Arco e di 860 euro per Prevedi. Quest'ultimo dato va letto con le giuste lenti. Per effetto dell'adesione contrattuale l'altissimo numero di aderenti abbassa di molto la quota media pro capite. La vera questione è che deve rimanerci impresso che la sola adesione contrattuale non è la soluzione al tema di garanzia previdenziale per i lavoratori.

Anche nell'ultimo contratto del Legno Arredamento, sia Confindustria che Confapi, è stata inserita questa forma di adesione con un contributo una tantum e l'apertura di una posizione previdenziale per tutti i lavoratori non iscritti al fondo.

A oggi quindi ai 28.000 lavoratori già iscritti si sono aggiunti altri 80.000 lavoratori a cui è stata aperta una posizione.

La direzione del Fondo, di concerto con il consiglio di amministrazione e con l'apposita commissione, si è già attivata anche con video conferenze per illustrare a questi lavoratori vantaggi e benefici di una adesione piena e motivata al Fondo.

Crediamo sia necessario, pandemia permettendo, riprendere anche nelle fabbriche a parlare di previdenza integrativa e far conoscere ai giovani quella che è una grossa opportunità per un futuro sereno.

Vorremmo respingere l'idea che i giovani non si interessano alla pensione, la prova è che la loro adesione agli strumenti pensionistici si concentra moltissimo nei Pip.

Il compito di un'organizzazione sindacale non sta nel decidere al posto dei lavoratori dove investire parte della loro retribuzione, ma consegnare delle informazioni precise e puntuali sui costi e sui rendimenti dei prodotti messi a disposizione dal secondo pilastro. La nostra propensione non può che essere concentrata sui Fondi negoziali perché parte integrante del CCNL e quindi prodotto di punta dell'attività sindacale e contrattuale che oggi vogliamo promuovere e rafforzare.

È inutile continuare a parlare di quando si avrà diritto all'accesso alla pensione se questo non è accompagnato da una rendita pensionistica che dia garanzie; Il secondo pilastro, strumento integrativo della pensione per i lavoratori più anziani e con una posizione previdenziale all'Inps continuativa e consistente che permette di andare in pensione anticipata, è invece per i giovani lavoratori con posizioni precarie e discontinue uno strumento indispensabile per garantire una vecchiaia dignitosa.

### **Fondo Altea**

Il Fondo Altea (Fondo Sanitario integrativo per il settore Legno Arredamento e dei settori industriali dei Materiali da Costruzione) è l'ultimo Fondo nato grazie alla contrattazione e sta dando riscontri positivi e di apprezzamento tra i lavoratori, sia per quanto concerne i tempi di erogazione, sia per quanto riguarda la natura delle prestazioni. Certo, non vogliamo accontentarci, è nostro impegno lavorare affinché le attuali prestazioni vengano migliorate e portate al livello di quei fondi che hanno molto più tempo di costituzione sulle spalle e che sono molto più consolidati. Inoltre, essendo il Fondo Altea basato sulla gratuità, che richiede però un'adesione per poter beneficiare delle sue prestazioni, ci sembra utile sottolineare quanto questo approccio porti i singoli lavoratori a responsabilizzarsi e a prendere consapevolezza di un risultato contrattuale di non poco conto. Aspetti che, probabilmente, là dove le prestazioni fossero automaticamente fruibili, non verrebbero messi in luce.

### **Il welfare nel settore edile**

Il settore edile, con le prestazioni delle Casse Edili, è sempre stato all'avanguardia nel welfare contrattuale.

I lavoratori edili per tanti anni hanno beneficiato di prestazioni integrative alla retribuzione sconosciute ad altri settori. La crisi ha progressivamente svuotato le Casse Edili ma la ridefinizione delle aliquote a livello nazionale, ridefinite negli ultimi contratti, e la creazione di tre fondi separati destinati alle prestazioni ai lavoratori, alle imprese e alle spese di gestione, ha permesso di creare un sistema unico di prestazioni e la creazione del Fondo Sanedil.

E' fondamentale dare piena attuazione al CCNL ridefinendo il sistema delle prestazioni sociali a cui il contratto destina lo 0,45% del contributo contrattuale.

### **Sanedil**

Il Fondo Sanedil (Fondo Sanitario integrativo per il settore dell'Edilizia) seppur nato tra grandi difficoltà e ostacoli, ha sicuramente realizzato un obiettivo politico importante, ha infatti ottenuto di offrire a TUTTI I LAVORATORI EDILI ITALIANI un'opportunità di prestazione sanitaria omogenea.

L'esigenza di regolare nel contratto nazionale questa materia è nata dalla constatazione che purtroppo la crisi del settore aveva portato tante Casse Edili su tutto il territorio nazionale a non fornire più o a dare scarsissime prestazioni ai lavoratori

Pur condividendo la matrice solidale della scelta non possiamo però tacere le difficoltà che andiamo riscontrando, ogni giorno, nel rapportarci al Fondo e alle sue logiche e nel sostenere con i lavoratori le conseguenze di un cambio (per alcune Casse Edili lombarde e per specifiche prestazioni al ribasso) della natura delle prestazioni offerte.

Ci siamo attivati nei singoli territori, per introdurre delle prestazioni ponte per il passaggio dal vecchio sistema al nuovo sistema e per non danneggiare i lavoratori che già avevano in corso interventi coperti dal vecchio regolamento, ma non dal fondo nazionale.

La constatazione che ci sentiamo di fare è che, attraverso la nostra esperienza quotidiana, si intravedono sia uno spreco di risorse che una serie di procedure estremamente complesse: al punto da fare pensare ad un vero e proprio percorso ad ostacoli ideato per scoraggiare i lavoratori ad ottenere i pagamenti promessi.

È quindi necessario rivedere la formula assicurativa prodotta e il rapporto attualmente in essere tra costi e benefici e dare molto più margine alle decisioni a disposizione delle Casse Edili Territoriali facilitando gli accessi alle prestazioni.

Un'ultima considerazione importante riguarda l'APE ordinaria (Anzianità Professionale Edile) che da qualche anno non è più gestita dalle singole Casse Edili provinciali ma attraverso il FNAPE (Fondo Nazionale Anzianità Professionale Edile) in fase sperimentale. Questo modello di gestione permette di riconoscere a TUTTI I LAVORATORI EDILI l'APE contrattualmente definita, mentre prima poteva accadere che, in base alle reali disponibilità delle varie Casse Edili, qualche lavoratore non venisse pagato pur avendone il diritto. E' ora necessario, visto che è passata la fase sperimentale, stabilire un'unica aliquota contributiva di sostegno al Fondo in tempi brevi, iniziando ad abbassare le aliquote più alte che non hanno più correlazione con le reali necessità del territorio (in particolare a Sondrio, Como e Lecco) soprattutto al fine di evitare il pericolo di un dumping contrattuale all'interno del settore o tra le province lombarde.



## SETTORE EDILE

---

A cura di Alem Gracic

Dopo un decennio di decrescita del settore edile, causato dagli effetti della crisi economica del 2007, i parametri base che identificano la salute del comparto hanno finalmente invertito la tendenza negativa e sono tornati a crescere, sia nei nostri territori, sia al livello nazionale anche se in misura diversa e non sempre uniforme. Dopo diverso tempo, nel quale eravamo prevalentemente chiamati a gestire le chiusure aziendali e il conseguente problema della mancanza di lavoro, ora ci troviamo in una situazione contraria. Oggi, nei cantieri edili mancano i materiali di costruzione e manca la manodopera, e non solo quella specializzata.

Nemmeno l'effetto della pandemia mondiale ha fermato questa tendenza. Nel 2020, all'inizio della disgrazia che ha condizionato la vita personale e professionale di tutti, il fermo cantieri di circa un paio di mesi - durante il primo duro lockdown - non ha però influito sul nostro settore, così come sarebbe sembrato dalle prime proiezioni molto pessimistiche.

Oggi possiamo constatare che i forti incentivi che delineano lo Stato come principale investitore anche nella costruzione/ricostruzione privata, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e il Piano Nazionale per gli investimenti Complementari, che riverteranno nelle stazioni appaltanti un ingente quantitativo di fondi per la messa in sicurezza del patrimonio infrastrutturale, l'adeguamento tecnologico e la transizione ecologica, ci riportano ad un panorama di forte crescita all'interno della quale sarà la contrattazione collettiva a dover rispondere alle nuove esigenze offerte dal mercato.

Non possiamo non ricordare gli effetti che i diversi incentivi/superbonus orientati alla riqualificazione energetica e green economy hanno prodotto sul nostro settore. Da questo punto di vista anche la piccola cantieristica ha avuto un forte incremento produttivo che, non solo ha incentivato il mercato privato ad investire nel miglioramento dell'efficienza energetica relativa alle proprie abitazioni ma, attraverso questo processo, ha accelerato la trasformazione delle imprese verso un altro modo di ristrutturare/costruire.

Il mondo delle costruzioni sta vivendo una trasformazione di paradigma ed è chiamato a offrire soluzioni meno impattanti sull'ambiente, sull'esistente e sul futuro del costruito. La sostenibilità cambierà la mentalità ed il modo di operare nei prossimi anni con una sempre maggiore attenzione ai materiali usati, alle forme di produzione, alle possibilità di riciclo, ai trasporti, alla qualità del costruito con i conseguenti effetti sulla salute, sulle condizioni di vita e di lavoro delle persone.

I fondi previsti dal piano nazionale per la ripresa e la resilienza e il Green Deal Europeo sono un'occasione per rendere le città più vivibili migliorando la qualità della vita, riqualificando gli edifici pubblici e privati, connettendo i lavoratori e i cittadini con gli snodi urbani strategici, migliorando l'efficienza energetica e la sicurezza.

Se ci fermiamo ad osservare la situazione in essere vediamo che presenta diverse variabili critiche le cui principali sono:

- L'incertezza del superamento dalla fase pandemica del Covid e la qualità degli interventi capaci di determinare condizioni più favorevoli per lo svolgimento delle attività lavorative;
- Il continuo incremento del costo dell'energia e la necessità di un ritorno al costo standard,
- Il reperimento delle materie prime per le aziende e la rispettiva normalizzazione delle filiere.

Di fronte a queste difficoltà abbiamo, come organizzazione sindacale, la responsabilità di trovare un atteggiamento partecipativo con le aziende, questo - sebbene ognuno nel mantenimento del proprio ruolo - dovrebbe condurci all'obiettivo di sviluppare soluzioni adeguate a cogliere le opportunità dei fondi messi a disposizione dal PNRR.

I fondi previsti dal Piano, per quanto riguarda per la filiera delle costruzioni, ammontano a 107,7 miliardi di euro gli investimenti. Si tratta di circa la metà (48%) dell'intero importo del PNRR (la cui cifra complessiva raggiunge i 222 miliardi), dato che nessuno tra i maggiori paesi europei eguaglia.

Nel periodo 2021-2026 si prevede poi che il piano possa determinare, per il comparto costruzioni, una crescita di 3,3 punti percentuali: nessun altro settore godrà di un effetto positivo così forte.

Diversi gli interventi previsti:

- efficienza energetica e la riqualificazione degli edifici (29,55 miliardi di euro);
- l'alta velocità di rete e manutenzione stradale 4.0 (28,3 miliardi di euro);
- la digitalizzazione, la sicurezza sismica e l'edilizia scolastica (con, ad esempio, il "Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica" e il "Piano asili nido e scuole dell'infanzia");
- l'alta velocità ferroviaria;
- interventi per migliorare le infrastrutture che collegano il Nord con il resto d'Europa e quelle del Sud;
- interventi sui Borghi Storici con risorse per 1 miliardo di euro, sviluppati su due linee di intervento:
  - Linea A, pari a € 420 milioni destinata alle Regioni, per il finanziamento di n. 21 borghi pilota, finanziabili con un massimo di 20 milioni ciascuno.
  - Linea B, pari a € 580 milioni destinata a finanziare 229 progetti locali per la rigenerazione, valorizzazione e gestione del patrimonio storico, artistico e culturale, che va ad integrarsi con le cruciali esigenze di rivitalizzazione sociale ed economica, di rilancio occupazionale e di contrasto allo spopolamento dei piccoli Comuni.

Allo scopo di cogliere le opportunità di questa mole di investimenti sarà necessaria un'azione concertata a livello regionale con Fillea e Feneal, Parti Datoriali e le Istituzioni tutte, così che si possano individuare soluzioni utili a condizionare positivamente i settori che rappresentiamo.

In questo quadro appare certo che le persone che fanno parte della nostra federazione avranno un ruolo importantissimo. Starà a noi decidere se essere protagonisti del cambiamento oppure restare ai margini delle scelte che andranno condivise.

È strategico riallacciare i rapporti con la USR in merito ai problemi dei settori che rappresentiamo e alle politiche di competenza regionale, le cui attribuzioni sono in capo al gruppo dirigente lombardo.

Proprio in quest'ottica il lavoro del gruppo deleghe regionale sarà centrale per promuovere incontri di socializzazione delle esperienze svolte nei singoli territori e settori di appartenenza. Solo così esso potrà predisporre strategie e piani di azione per coordinare l'attività sindacale nelle aziende.

Le Parti Sociali del settore edile non possono permettersi di stare ai bordi e guardare in maniera passiva come si evolve la rivoluzione del settore. Attraverso i rapporti con le controparti, sia a livello territoriale sia al livello regionale, e valorizzando gli strumenti fondamentali del nostro fare quotidiano, cioè la contrattazione e gli enti bilaterali, siamo chiamati a dare un'impronta sociale ed etica nell'evoluzione del mondo edile, tutelando i diritti e la dignità dei lavoratori che rappresentiamo.

Proprio per questo motivo le nostre Casse Edili devono ri-acquistare l'immagine del garante di qualità contrattuale, del promotore della legalità e soprattutto della fonte di welfare di settore, dimostrando che anche oggi come negli 100 anni della storia bilaterale Lombarda il sistema è in grado di captare in tempo reale le problematiche dei lavoratori e delle imprese e di trovare le soluzioni adeguate e a misura del territorio.

Possiamo confermare che il meccanismo di equilibrio dell'allocatione delle risorse nelle casse edili introdotto dall'ultimo Contratto nazionale sta andando in questa direzione. Dopo diverse difficoltà, incontrate per realizzare ed armonizzare le voci di bilancio nelle Casse Edili, abbiamo cercato di trovare il giusto peso tra i diversi elementi: quanto si versa, quanto viene speso per le prestazioni a favore dei lavoratori, quanto viene speso per le premialità a favore delle imprese e quanto alla fine viene a costare la gestione di una cassa edile. Questo metodo permette chiaramente di allocare in maniera precisa le risorse disponibili e programmare gli interventi senza mettere in discussione l'equilibrio economico complessivo.

Tutte le casse Lombarde hanno dovuto fare scelte a volte pesanti per trovare le soluzioni adeguate, ma in tutto questo percorso ci sono state anche esperienze positive. Il progetto che le casse edili di Varese, Como, Lecco e Sondrio, stanno portando avanti attraverso le sinergie tra le PP.SS, non solo ha permesso di ottimizzare i conti generali e rientrare nei parametri contrattuali, ma attraverso un processo di conciliazione difficile ha uniformato le prestazioni sociali, ottimizzato i costi dei dirigenti e ha condiviso le buone prassi in ogni campo di applicazione. Un vero esempio di sinergie all'interno del sistema superando le difficoltà dei rigidi confini territoriali e rapporti tra le parti, dimostrando che è possibile dare agli stakeholders esterni un'immagine del sistema unico.

Queste tipologie di percorsi dovranno in futuro dare forza al nostro modello basato sul presidio del territorio e sulla vicinanza agli stakeholders e raramente si matura abbastanza per renderci conto che il piccolo non è poi così bello, quando si parla di principi di mutualizzazione. Il welfare si fa con le risorse, e le risorse si consolidano se la base dei contribuenti è ampia.

Altro aspetto da tenere in considerazione in generale rispetto alla gestione degli enti bilaterali è la scelta e la crescita dei dirigenti che individuiamo come amministratori nei vari Comitati e Consigli di Amministrazione. Sono quelli i luoghi dove vengono fatte le scelte strategiche e dove le decisioni influiscono sull'effettivo operato dell'ente. Le persone individuate, oltre ad avere la giusta predisposizione per lo studio e approfondimento delle materie complesse, dovranno essere accompagnate e adeguatamente preparate, sia prima della loro nomina, sia dopo durante il loro mandato. La Filca Lombardia si è già mossa costituendo i due coordinamenti composti da amministratori delle Casse Edili Lombarde e degli Enti unici, con lo scopo di accrescere la qualità della preparazione tecnica e di pensiero dei nostri dirigenti e di condividere le esperienze, nonché studiare le strategie comuni da portare avanti nei singoli organi esecutivi.

In questi anni le Parti Sociali Regionali, insieme a quelle territoriali, hanno avviato un complesso percorso di implementazione della trasferta regionale previsto dal penultimo contratto nazionale e ancora non realizzato in Lombardia. Riteniamo che sia necessario al più presto riprendere la discussione in merito a quest'argomento, ricordando i principi base e i motivi che ci hanno portato su questo complesso percorso. L'idea che le imprese non debbano spostare la propria posizione in Cassa Edile, per ogni cantiere aperto in un'altra provincia, va in direzione della semplificazione del sistema bilaterale e del miglioramento della qualità del servizio: sia per le imprese che per i lavoratori.

Sull'altro versante una netta identificazione del criterio di appartenenza ad un territorio rispetto all'altro rischia di mettere in grave pericolo alcuni equilibri politici ed economici territoriali. Riteniamo che la soluzione maestra debba essere quella delle sinergie tra tutto il sistema degli enti bilaterali a livello regionale con un adeguato meccanismo di compensazioni e di offerte dei servizi. Da una parte dobbiamo tutelare le peculiarità territoriali mantenendo uno stretto legame con i lavoratori e le imprese, e dall'altra studiare una gestione delle denunce reali e una giusta distribuzione dei contributi contrattuali. Sicuramente l'utilizzo degli strumenti che la Filca a tutti i livelli propone da anni, come il badge elettronico rilasciato dalle Casse Edili, argomento oggi sul

tavolo del contratto nazionale sotto il nome di CIPE e il sistema di denunce unico a livello Regionale o magari Nazionale, sono indispensabili per una corretta e precisa gestione della trasferta Regionale.

Oggi, con le prospettive di crescita del settore e con le esigenze prima elencate, non possiamo mancare ad uno dei primari compiti di nostra competenza, cioè alla contrattazione territoriale. I contratti territoriali sono il fulcro della nostra esistenza e noi puntualmente dovremmo svolgerli. Con i continui ritardi nel rinnovare i contratti siamo arrivati quasi a saltare una tornata, trovandoci in una situazione per la quale le trattative del Contratto Nazionale coincidessero con quelle del livello territoriale, mettendo in difficoltà tutti. Non dobbiamo però dimenticare che i tempi della crisi sono alle nostre spalle e che i contratti di oggi non possono più concentrarsi alla sola salvaguardia del sistema, ma devono trovare soluzioni adeguate alle sfide e dare la risposta e il giusto riconoscimento: normativo ed economico, alla platea dei lavoratori che da troppo tempo non vedono cambiamenti e si trovano sempre la stessa cifra in busta paga, a prescindere dall'andamento del settore.

Invitiamo tutte le parti oggi presenti ad accelerare i processi dei rinnovi contrattuali e a chiudere tutti gli integrativi territoriali Lombardi prima del Contratto Nazionale rispettando il giusto ordine previsto dalle norme in essere.

In merito alla Contrattazione Nazionale i nostri dirigenti sono stati impegnati, insieme al gruppo ristretto della Filca Nazionale, nella costruzione di piattaforme: in origine e in tutte le fasi trattativa, sia in plenaria che in ristretta.

Riteniamo importante la scelta del nuovo gruppo dirigente nazionale di coinvolgere i territori in tutte le fasi della costruzione del contratto, e non soltanto nelle fasi conclusive, come generalmente avveniva nel passato. Le sfide sul tavolo sono importanti, in primis la lotta al fenomeno di sotto inquadramento professionale ormai fuori ogni controllo. Si tratta di una piaga del settore che da una parte permette alle imprese poco serie di partecipare al mercato in maniera scorretta con dubbi principi di legalità, e dall'altra allontana i giovani che potrebbero vedere nel nostro settore un'occasione per costruire il proprio futuro professionale. Da un punto di vista economico non possiamo non cogliere, dopo diversi anni di crisi, un momento di crescita che deve essere lineare con una retribuzione adeguata e una redistribuzione dei guadagni attraverso corretti e giusti aumenti salariali, sia al livello nazionale sia al livello territoriale, attraverso un adeguamento del meccanismo di Elemento Variabile della Retribuzione che oggi, purtroppo, non segue in maniera automatica il reale andamento del settore a livello territoriale e non garantisce il conseguente

riconoscimento economico. Siamo molto contenti che l'idea della Filca di una carta d'identità professionale edile (CIPE) sia arrivata sul tavolo del contratto nazionale e siamo convinti che la sua introduzione porterebbe importanti risultati alla lotta al lavoro irregolare e sommerso e alla costruzione del primo documento individuale digitale, valido a livello nazionale, e rilasciato dal sistema con la possibilità di tracciare tutta la storia professionale e formativa dei lavoratori edili.

Il gruppo dirigente Regionale si impegna già da oggi a svolgere il ruolo di coordinamento e di supporto ai territori in tutte le fasi complesse della gestione del settore edile. Sono già in atto le progettazioni dei percorsi formativi orientati alla crescita dei delegati e del quadro dirigente, luoghi ed eventi di approfondimento delle materie complesse e condivisione delle buone prassi ed esperienze, creazione dei laboratori delle nuove idee. Siamo convinti che attraverso il modello organizzativo delle Macro Aree e la nuova gestione della struttura Regionale saremo facilitati e potremo, in futuro, rafforzare il principio del pensiero collettivo e condiviso, con serenità e mente libera e di conseguenza riuscire a dimenticare per sempre i principi e meccanismi di competizione di ogni tipo tra i territori, che nel passato hanno spesso rallentato i processi di crescita e indebolito azione sindacale

## **GIOVANIA cura di Sara Piazza**

Il Congresso Regionale Filca 2017 ha impegnato l'organizzazione Filca, ad una vera politica di inserimento dei giovani all'interno dei gruppi dirigenti, per generare il tanto predicato passaggio generazionale, di cui anche la nostra organizzazione abbisogna.

Ad oggi questo gruppo dirigente ha mosso i passi necessari in questa direzione, tanto che questo quadriennio ha visto l'inserimento di 13 giovani operatori sindacali in tutta la Lombardia.

La lontananza dei giovani dalla realtà sindacale, confusa spesso con le istituzioni pubbliche, porta l'organizzazione stessa a un impoverimento d'idee e a continuare a parlare di giovani, ma raramente con loro.

Che i giovani fanno parte del mercato del lavoro è un dato di fatto, tuttavia la nostra organizzazione fatica ad intercettarli, avvicinarli e approcciarsi a loro.

Forse è giunto il momento di credere che questo spazio è solo una delle possibili occasioni e magari nel frattempo proviamo a fare altri percorsi.

Serve ricercare sul territorio esperienze di aggregazione giovanile, per attivare confronti su temi trasversali di interesse reciproco, concordando percorsi comuni, che lascino spazio alla creatività e alle modalità comunicative più attrattive, alla platea di riferimento. Se abbiamo voglia di attivare ricerche, magari intervistando i nostri figli o i giornali e le TV locali, possiamo trovare esperienze di associazionismo giovanile interessanti, che rilanciano obiettivi valoriali a noi vicini.

Non commettiamo l'errore di pensare che i giovani non siano interessati al sindacato, di certo però dobbiamo offrire loro un qualcosa di interessante, che li faccia sentire protagonisti, parte attiva di un progetto, di un impegno, di una visione

Quello di cui abbiamo più bisogno oggi, è passare da una fase di presa di coscienza a una più operativa: è necessario iniziare a lavorare sull'idea di imparare a costruire nuove modalità di incontro e relazione, dentro e fuori l'organizzazione, provando ad esplorare strade nuove.

Fare sindacato in Filca, significa anche assumersi la responsabilità trasversale di promuovere azioni sociali, che vedano protagonista con noi anche il mondo giovanile.

Serve provare a trovare percorsi per parlare di temi sociali e di interesse reciproco, provando anche ad interagire in rete con le associazioni.

Serve investire su qualcuno che possa aiutarci a fare progettazione trasversale, ma anche attivare un percorso con la Cisl scuola per costruire alleanze di scopo

In quest'ottica riteniamo fondamentale la creazione di una rete con le scuole del territorio al fine di realizzare i numerosi progetti in cantiere, che vedono coinvolti i ragazzi e i loro insegnanti. Dobbiamo entrare nelle scuole, per attivare percorsi di formazione e riflessione su tematiche sociali, trasversali al mondo del lavoro, per iniziare a far conoscere l'azione sindacale.

Troppo spesso ritorniamo sugli stessi temi, i giovani diventa una parola ridondante nelle occasioni formali, dove il più delle volte vengono enunciati intenti, come Lombardia ci auguriamo che al prossimo appuntamento congressuale possano essere progetti, attività reali e i giovani ad essere protagonisti.

“Il futuro appartiene a coloro che credono nella bellezza dei loro sogni” Eleanor Roosevelt

## **POLITICHE DI GENERE**

A cura di Sara Piazza

“Troppo spesso si sottovaluta la potenza di un tocco, un sorriso, una parola gentile, un orecchio in ascolto, un complimento sincero o il più piccolo atto di cura, che hanno il potenziale per trasformare una vita”

Quando si parla di genere si parla di persone, dei loro bisogni, delle loro esigenze lavorative, quindi siamo chiamati a saper contestualizzare al meglio il focus e l'orientamento che vogliamo assumere.

È dalla CURA e dal valore che le si attribuisce, che deriva la visione del modello politico-sindacale che ognuno di noi ha in mente.

Mai come oggi, in un contesto economico e sociale così fragile e frammentato, serve che il sindacato sia promotore di idee, ma ancor più artefice di azioni concrete.

Non ci sono modelli standard che possano garantire l'essere un sindacato di prossimità, ma persone/dirigenti che ne sposano il valore, per ritornare ad essere credibili.

Il gruppo delle politiche di genere nato lo scorso Congresso, dopo aver abbandonato l'idea dei coordinamenti, racchiudeva in sé la delega sui giovani, sulle donne, sull'immigrazione e sull'welfare, e dava mandato ai contrattualisti di trovare una modalità operativa efficace per affrontare le tematiche trasversali di visione e di interesse che questi segmenti rappresentano.

Ci siamo persi e ad oggi queste tematiche restano inevase sia dal punto di vista dell'operatività, ma ancor prima della condivisione di riflessioni di valore politico-sindacale, per capire come ci posizioniamo e che tipo di lavoro vogliamo promuovere.

Sarà necessario quindi, in questo congresso, non solo condividere o no l'importanza, ma prendersi l'impegno di estendere le riflessioni, se si deciderà di farlo, in modo da far coincidere i dichiarati verbali alla reale concretezza e intenzionalità.

I temi generatori per la nostra azione contrattuale restano gli stessi:

- **Il Welfare:** - Quale tipo di welfare proponiamo?
  - Autocentrato nei luoghi di lavoro o diffuso e comunitario?
  - Riusciremo ad essere alternativi, nonostante le opportunità fiscali stabilite dalla legge di stabilità e dal Tuir?
- **Le Donne:** - Il lavoro di cura è un problema al femminile o impegna tutti i componenti di un luogo di lavoro, di una famiglia o di una comunità?
  - La sua salvaguardia può passare dalla promozione di una contrattazione innovativa, che ponga al centro tematiche valoriali e normative, oltre che economiche?
- **I Giovani nel mondo del lavoro:** - Nell'epoca dell'innovazione e della digitalizzazione quale ruolo possono giocare i giovani nel mondo del lavoro?
  - Quale futuro lavorativo per i giovani, se non saremo in grado di incidere concretamente sull'urgenza del passaggio generazionale, bloccato dalle norme e dalla mancanza di politiche occupazionali serie?
  - Quali azioni contrattuali vogliamo promuovere per inserire i nuovi mestieri e le nuove competenze necessarie oggi per tutti?
- **I Giovani come snodo di continuità della rappresentanza:** - Quali progetti reali nell'organizzazione vogliamo promuovere, non solo per colmare il nostro vuoto di

presenze, ma per garantire a loro l'opportunità di inserirsi nel contesto sindacale, costruendo le istanze per promuovere la loro rappresentanza?

○ Da dove partiamo per coinvolgerli, quali sono i luoghi dedicati, gli strumenti, i linguaggi o le opportunità legislative che dobbiamo favorire? – Nel nostro gruppo dirigente crediamo che il passaggio generazionale non sia solo un dovere etico, ma un processo naturale su cui investire in tempo utile, per costruire una vera politica dei quadri?

○ Crediamo che oggi le scelte debbano orientarsi più che mai verso un gruppo dirigente di prospettiva preparato per affrontare le sfide del domani?

○ Crediamo che il ponte tra generazioni non lo si improvvisa, ma lo si costruisce con la collaborazione continua e con la responsabilità di fare scelte non più soggettive legate al mero consenso, ma alle reali capacità di ricoprire i ruoli? o Crediamo importante la contaminazione dei saperi?

“ Questo perché non si invecchia in base al tempo che si ha alle spalle, si invecchia quando si inizia a dimenticare le motivazioni, i sogni e le utopie “

• Gli stranieri: - Crediamo che le diverse culture possano trovare cittadinanza attiva attraverso una vera politica di integrazione nel nostro paese?

o Crediamo che un progetto di inclusione sociale e di solidarietà diffusa, debbano essere ancora il nostro obiettivo, per superare il populismo strumentale di questi tempi? o

Crediamo che lo sfruttamento, il caporalato e il lavoro nero vadano contrastati attraverso la tutela dei diritti contrattuali e la promozione di una rete di controlli tra tutti gli attori dedicati? o Crediamo che le seconde generazioni siano figli di questo paese?

Lo sforzo che dovremmo tentare di fare oggi è quello di sintetizzare le istanze che ogni genere pone come priorità non rinviabile, riconducendo tutto ad una proposta di lavoro politico-sindacale contrattuale INTEGRATA, dove le idee e le azioni convergano con l'obiettivo di tutela dei singoli diritti, in un progetto però di visione globale, che metta al centro sempre, quello che dovremmo definire DIRITTI DI CITTADINANZA.

## **FORMAZIONE**

A cura di Roberto Scotti

Sicuramente tutti concordiamo dell'importanza della Formazione, fatto di cui nessuno mette in dubbio l'assunto, ma quello su cui è meno facile concordare è quale sia la natura che questa formazione dovrà avere. Ecco perché, a nostro parere, la formazione di cui necessitiamo in quanto sindacalisti dovrà passare per 3C: cambiamento, complessità, competenza.

Il cambiamento è oggi un ingrediente sempre più evidente e pressante, ci interroga e ci pone di fronte agli eventi e alla loro natura facendone emergere la complessità e questa, a sua volta, richiede una adeguata competenza nel saperla affrontare e trasformare a nostro favore. Strumento per dare forma a tutto questo è, appunto, la formazione. Ma una formazione che sia in grado di rispondere a questa sfida dovrà essere ben pensata e ben condivisa da tutti i livelli della federazione e affinché venga condivisa essa chiede di essere discussa e compresa nei suoi fondamenti base, altrimenti sarà facile trovarci di fronte a fraintendimenti o ad attese deluse.

Abbiamo dunque bisogno di una formazione che risponda a più approcci perché più il mondo si va complicando più la stessa attività sindacale è chiamata ad occuparsi e a stare in relazione con molteplici conoscenze e discipline: l'economia, la politica, la dimensione psicologica e quella psicosociale, la giurisprudenza, i temi del management, il digitale, l'attualità e molto altro ancora. In questa direzione la risposta formativa dovrà tenere conto di questa vastità che è, insieme, necessità di sapere, di conoscere, di aggiornarsi. Ora avrà bisogno di fornire certezze e pieno possesso di alcune competenze tecnico-procedurali; ora di creatività, fantasia ed elaborazione.

Molto si è fatto e la Filca della Lombardia non parte certo da zero.

Nel corso degli ultimi anni, nonostante la difficoltà delle iniziative in presenza, l'attività formativa condotta e presidiata dall'amico Mario Ghidoni, ha mantenuto vivo e costante il suo intervento. Abbiamo affrontato e approfondito temi riguardanti le Competenze Comunicative e Relazionali, abbiamo approfondito la Costituzione, la Crisi della politica e il nostro ruolo nella sua rigenerazione, abbiamo parlato del Modello Economico e delle sue implicazioni. Ma abbiamo anche accompagnato i delegati e gli Organismi Territoriali ad approfondire i temi contrattuali e il ruolo delle RSU.

Adesso dobbiamo solo riprendere il filo, ma lo dobbiamo fare facendo un salto tutti insieme, nessuno escluso. Questo salto dovrà trovare risposta in un programma formativo della Filca Regionale, sostenuto dall'idea di strutturare un percorso dedicato ai nostri tempi pieno: un investimento a largo raggio che in sintonia con quello nazionale, metta in formazione tutto il gruppo dirigente della Filca in un'ottica di continuità e di capillarità.



## LA CONFEDERALITA'

Tra le azioni più importanti da realizzare c'è sicuramente quella di avviare progetti e sinergie tra la Federazione, le Usl e le Ust, i servizi, rafforzando le esperienze già collaudate in passato. È davvero inaccettabile, ad esempio, che oggi solo un iscritto su tre si rivolga alla nostra rete di servizi. Il loro supporto in fase di assistenza è utilissimo non solo per fidelizzare gli associati, ma anche per attirare nuovi iscritti. E invece resta sempre un potenziale espresso a metà, e questo è un vero peccato. Crediamo che davvero sia il momento di realizzare azioni in grado di aumentare la loro visibilità, comunicando agli associati tutti i servizi che la Cisl può offrire loro, con la Cisl a tutti i livelli dobbiamo migliorare quegli aspetti che a volte non favoriscono l'accesso ai servizi. Anche per questo aspetto è necessario costruire un forte spirito di squadra, saper fare gruppo, lavorare in sinergia, tutti insieme, per il bene comune. Il tema di tanti protocolli interni sulla continuità associativa deve trovare soluzione anche attraverso una migliore gestione delle banche dati.



## RAPPORTI UNITARI

RAPPORTI UNITARI un tema complesso e spinoso: Anche su questo punto il lavoro da fare è davvero importante, purtroppo i rapporti unitari con Fillea e Feneal, NON SONO BUONI.... Sono ormai alcuni anni che in diversi territori il clima è pessimo, non dappertutto .... ma in generale le cose non vanno bene, anche a livello nazionale la situazione non è molto diversa. È evidente che la ricetta migliore per dare risposte efficaci passa da una forte azione unitaria. Siamo certi che questo concetto è condiviso da tutti i dirigenti Filca. Per questo dobbiamo impegnarci a risolvere le questioni da troppo tempo aperte. Di sicuro anche le divisioni a livello confederale, certificate con lo strappo dello scorso mese di dicembre non aiutano. La proclamazione dello sciopero generale da parte di Cgil e Uil è apparso un errore gravissimo, una iniziativa ideologica e politica, non animata dallo scopo di tutelare i lavoratori, di ottenere maggiori benefici. La prima stesura della manovra di bilancio non andava bene, lo abbiamo detto più volte. (la lista delle cose da migliorare l'abbiamo portata in piazza il giorno 18. Grazie al pressing della Cisl, al confronto e alla concertazione, alla partecipazione e al dialogo abbiamo ottenuto miglioramenti significativi su tutti i fronti, a partire dalle pensioni.

Lo sciopero non è servito a gran che: non ha avuto visibilità sugli organi di stampa, ha avuto percentuali di adesione bassissime, intorno al 7%. Speriamo davvero che questo serva da lezione, perché si è trattato di un errore strategico di non poco conto.

I rapporti unitari risultano ovviamente compromessi un po' a tutti i livelli, come si dice a distruggere ci vuole un attimo mentre a ricostruire serve molto tempo. Noi continueremo per la nostra strada, fieri delle nostre idee, dei nostri ideali, del nostro modo di concepire l'impegno sindacale. Oggi più che mai è il momento del confronto e della partecipazione. Oggi è il momento della concertazione, è il momento di attuare un vero patto sociale per favorire la ripresa economica e uno sviluppo sociale di qualità.



LA NUOVA FILCA

L'Esecutivo di Vibo Valentia di ottobre ci ha permesso di rinvigorire e rafforzare l'azione della Filca, dando vita a un nuovo corso per la nostra categoria.

Un nuovo corso peraltro già avviato da qualche mese con l'elezione di Enzo Pelle a segretario generale e la successiva elezione della nuova segreteria nazionale, della quale sono onorato di far parte.

Il primo impegno della nuova Segreteria Nazionale è stato quello di costruire un nuovo progetto politico e organizzativo che punti alla crescita sia quantitativa che qualitativa di tutta la federazione.

Nel progetto approvato dall'Esecutivo Nazionale c'è un forte investimento per la contrattazione, la digitalizzazione, la formazione e la comunicazione, con una particolarità che lo caratterizza e distingue; il metodo di lavoro scelto ha davvero un taglio innovativo è quello di far lavorare i Segretari Nazionali sui vari progetti in gruppi di lavoro con Segretari Regionali, Territoriali e dirigenti competenti, in un grande lavoro di squadra! Lavorare in squadra ci può dare quel di più, che serve per costruire le proposte che fanno la differenza.

In questa direzione ha scelto di lavorare anche il gruppo dirigente lombardo, con la convinzione che lavorando in squadra saremo in grado di costruire un sindacato moderno, capace di sperimentare, e di fare proposte innovative, nel solco della miglior tradizione CISL.

Dobbiamo innovare e sperimentare, ma tenere sempre quale primo obiettivo l'attenzione alle periferie... la presenza sul territorio a fianco degli iscritti.

Vogliamo riconfermare e rilanciare il progetto delle macroaree organizzative, un modello che creando sinergie positive, è riuscito a produrre un valore aggiunto, buoni risultati organizzativi e una ottimale gestione di tutte le risorse.

La Filca è un sindacato di periferia, di prossimità. Siamo un esercito di sindacalisti, i nostri organici rispetto alle altre categorie sono più numerosi, perché nelle piccole imprese edili il ruolo delle RSU è di fatto svolto dagli operatori, che svolgono questa vera missione ogni giorno con dignità, coraggio, passione e competenza in tante realtà non sempre facili.

Per farlo ancora meglio dobbiamo assegnare un ruolo ancora più importante alle nostre prime linee: delegati, Rsu, Rlst. È con loro che i lavoratori si fidano, si sfogano, si rapportano. Dobbiamo metterli nelle condizioni di avere sempre le risposte pronte, dobbiamo formarli e far crescere in loro il senso di appartenenza.

Per quanto riguarda la guida della federazione regionale crediamo sia opportuno riconfermare la scelta fatta a settembre. La proposta condivisa con tutto il gruppo deleghe è quella di proseguire con la reggenza, prendendoci ancora un po' di tempo per trovare le giuste soluzioni.

Concludo con un ringraziamento a tutti i delegati, RSU, RLST, operatori e segretari .... ricordandoci che una squadra vincente ha bisogno del contributo di tutti!! **Grazie! E buon congresso!**

## **MOZIONE FINALE XIII CONGRESSO**

### **FILCA CISL LOMBARDIA**

Il XIII° Congresso regionale della FILCA CISL Lombardia, riunito a Bergamo presso il Centro Congressi Giovanni XXIII° il giorno 21 gennaio 2022, dopo approfondito dibattito svoltosi in presenza e in sicurezza e nel rispetto delle norme anti COVID 19, approva la relazione presentata dal Reggente e dai componenti del Gruppo Deleghe, unitamente ai contributi emersi dal dibattito congressuale, facendone propri i contenuti.

Il Congresso ribadisce l'importanza e l'impegno a continuare il processo organizzativo di costituzione delle Macro Aree della Lombardia, che nasce con lo scopo di ottimizzare le energie e le risorse interne e con l'obiettivo di concentrare l'attenzione e l'attività nella cosiddetta "prima linea". Proseguendo in tal modo negli scopi dettati dai precedenti congressi, ovvero il rapporto con i propri

soci e il rilancio dei territori e dei presidi aziendali, che dovranno sempre più essere il luogo di aggregazione degli iscritti e dei delegati.

Il XIII° Congresso regionale della Filca, in riferimento alla situazione generale, sia nazionale che globale, ritiene importante assumere alcuni orientamenti:

- ***Sulla transizione digitale in atto***: A fronte del fatto che l'attuale rivoluzione digitale, che sarà chiamata anche ad accompagnare la transizione ecologica dei nostri settori e che può essere strumento di consolidamento dell'isolamento e dell'individualismo ormai diffuso, non potrà essere indolore né sul piano della cultura politica, né su quello delle conseguenze sociali o organizzative dei mondi produttivi. Pertanto, si chiede alla Federazione di essere pronta ad assumere e ad affrontare le implicazioni di queste "evoluzioni": per i singoli cittadini e i lavoratori di domani.
- ***Sulla situazione politica del Paese***. Si ritiene che la situazione politica generale del Paese richieda, da parte di tutti i soggetti che operano nella rappresentanza collettiva, un rilancio del senso e della qualità investendo nei processi di *educazione alla politica*, attraverso la ricerca e la sperimentazione di ulteriori e nuove forme di partecipazione e di coinvolgimento attivo dei soci, integrando le diverse forme già in atto.
- ***Sul fenomeno migratorio***. In questa direzione si invita la Federazione ad investire maggiori risorse per avvicinare e coinvolgere i nostri soci migranti.
- ***Sui vari Piani europei di investimento***. Viene chiesto che la Filca Cisl Lombardia, in questa sfida, operi per essere vigile della correttezza e della qualità degli interventi. A partire dal ruolo significativo e di peso che sarà chiamato a svolgere il settore delle costruzioni.
- ***Sulla crisi della Rappresentanza***. Essendo il sindacato esso stesso un soggetto protagonista nel ruolo della rappresentanza, anche la Federazione dovrà continuare ad investire sulla crescita dei propri organismi tenendo in considerazione le mutazioni del contesto socio economico, ripensare pertanto alle forme di coinvolgimento, ridare spessore e diffusione alle assemblee sindacali e al sistema informativo a vantaggio dei lavoratori.

Il settore delle Costruzioni, complessivamente, sta vivendo una ripresa sbilanciata. La massiccia richiesta di manodopera dettata dalle commesse, favorite dai provvedimenti del Governo e dai Bonus fiscali, non sempre in linea con le professionalità disponibili.

Il mercato del lavoro oggi rischia l'aumento del precariato e delle irregolarità a discapito dell'immagine di un settore strategico per la ripresa e l'innovazione del nostro paese. La ricerca e il bisogno di manodopera resta uno dei temi caldi ed attuali di questo periodo storico. La ripresa del settore, favorita dalle diverse forme di incentivi, sta generando un fabbisogno di operai senza precedenti, la richiesta delle imprese non riesce ad essere soddisfatta da servizi come Blen.it istituito presso alcune scuole edili.

Il Congresso ritiene pertanto che in questa fase sia necessario:

- trovare modalità per rendere lo strumento Blen.it efficace anche rendendolo più appetibile economicamente, in modo che possa intercettare la domanda e l'offerta nel fare matching anche attraverso i finanziamenti regionali;
- la Filca regionale ritiene sia giunto il tempo di valorizzare maggiormente le abilità dei lavoratori dandosi disponibile e favorevole a riconoscere, contrattualmente, meccanismi premianti per le imprese, utile a far crescere il proprio organico in un'ottica di reciprocità e di interesse per l'intero sistema.

Il Congresso della Filca Lombardia, invita Formedil regionale a continuare nel prossimo piano triennale a lavorare per:

- **Sviluppare le sinergie operative tra scuole;**
- **Costruire un catalogo regionale delle competenze;**
- **Completamento la messa in rete delle Scuole Edili, nell'ambito del sistema *Edilconnect*;**
- **Promuovere il portale unico dell'offerta formativa;**
- **Creare una immagine rinnovata attraverso strategie di marketing e di comunicazione;**
- **Continuare a promuovere la formazione dei dipendenti degli Enti nel rispetto dei bisogni emergenti.**

Formedil regionale, rappresenta le strategie politiche individuate dalle Parti Sociali del sistema. I territori, pertanto all'interno della bilateralità dovranno impegnarsi a dare continuità alle scelte concordate.

## **IMPIANTI FISSI**

Il Congresso della Filca Lombardia reputa positiva tutta quella serie di iniziative che sono state attivate a sostegno delle politiche di rilancio e di rivalutazione del ruolo della Federazione all'interno degli Impianti Fissi. Si invitano quindi le Macro Aree e i territori a continuare nella messa in circolo di risorse umane ed economiche adeguate e ad affrontare ulteriori progetti e iniziative.

Sicuramente lo scenario pandemico ha compromesso le agibilità sindacali e ci si è trovati di fronte alla difficoltà di raggiungere i lavoratori e i delegati. Emerge pertanto l'esigenza di aprire una riflessione sull'individuazione di nuove forme comunicative con cui incontrare i lavoratori.

È strategico riallacciare i rapporti con la USR in merito ai problemi dei settori che rappresentiamo, per quanto riguarda le politiche di competenza regionale, le cui attribuzioni sono in capo al gruppo dirigente lombardo.

Il gruppo deleghe regionale sarà centrale per promuovere incontri di socializzazione delle esperienze svolte nei singoli territori e settori di appartenenza. Solo così esso potrà predisporre strategie e piani di azione per coordinare l'attività sindacale nei territori.

### *Contrattazione.*

Il Congresso, prendendo atto dei buoni risultati raggiunti in questi anni, nonostante le molteplici difficoltà e in termini di accordi di 2° livello conclusi unitariamente, sollecita a mantenere il presidio di questo livello negoziale e a consolidare e rafforzare il ruolo e il protagonismo della Federazione Regionale nei processi di rinnovo dei CCNL.

Il Congresso auspica un'ulteriore azione dell'attività del Gruppo Deleghe: l'obiettivo è quello di costruire uno spazio di confronto che raccolga gli sforzi fatti e li metta a disposizione di tutto il territorio lombardo.

### *Artigianato.*

Il Congresso invita la Federazione a fornire alle lavoratrici e ai lavoratori dell'artigianato un servizio che permetta una maggior conoscenza dei diritti e delle opportunità che il sindacato ottiene attraverso la contrattazione.

Emerge inoltre il bisogno di socializzare le politiche confederali, in modo che quelle più efficaci siano a disposizione dei territori e possano costituire la base per sindacalizzare queste realtà produttive.

#### *Settore Cemento, Calce, Gesso e Malte*

Il settore vive in termini di aumento della domanda di prodotto, un momento di opportunità derivante dagli stanziamenti previsti dal PNRR.

Il lento processo di investimenti nella conversione al consumo di combustibili alternativi fatti dal settore in questi anni, può vanificare questa spinta propositiva, subendo l'incremento dei costi di processo causato dall'aumento significativo del prezzo dell'energia (c.d. tradizionale) e la costante crescita del valore di ogni quota di scambio per emissioni di CO2 prodotte.

La Filca prende parte attiva nella transizione verso la decarbonizzazione richiesta dal programma promosso a livello europeo denominato Green Deal (avviso comune tra Federbeton, Filca Fillea e Feneal del 6.10.2021).

Il sindacato ha il compito primario di monitorare gli investimenti di processo garantendo il mantenimento dei livelli occupazionali oggi in essere e promuovendo la formazione specifica accompagnando la nascita delle nuove professionalità, quindi nuove assunzioni.

La Filca da anni sostiene che è necessario attivare un tavolo di monitoraggio costante di settore alla presenza del Ministero dello Sviluppo Economico, con il fine di aumentare la trasparenza dei piani industriali.

I fattori negativi che oggi condizionano il mondo produttivo, come per tutti i settori, rischiano di ricadere a breve sull'economia nazionale, generando sistematicamente l'indebolimento del potere di acquisto della popolazione.

È fondamentale mantenere le buone relazioni industriali che distinguono il settore per avere risposte concrete e qualificanti in tutti i livelli di contrattazione.

Le priorità per la Filca Lombardia restano:

- Rivisitazione degli inquadramenti professionali aggiornando i mansionari;
- Valorizzare i fondi integrativi e complementari (Concreto e Altea);
- Rilancio del Welfare contrattuale;
- Formazione verso la transizione ecologica; mantenimento dell'occupazione attuale e governare le nuove professionalità in entrata.
- Trovare forme di flessibilità di entrata ed uscita per governare il forte turnover non perdendo competenze.

## **L'EDILIZIA.**

Dopo un decennio di crisi nera il settore, con l'aiuto del PNRR e di altri interventi, ha iniziato finalmente a riprendersi portando con sé alcuni aspetti critici: la necessità di lavoratori specializzati mancanti, l'aumento del costo dei materiali e dell'energia, il fatto che l'enorme fiume di denaro messo sul tavolo non può non attrarre gli appetiti della criminalità organizzata.

Inoltre, il mondo delle costruzioni sta vivendo una trasformazione di paradigma ed è chiamato a offrire soluzioni meno impattanti sull'ambiente, sull'esistente e sul futuro del costruito. La sostenibilità cambierà la mentalità ed il modo di operare nei prossimi anni con una sempre maggiore attenzione ai materiali usati, alle forme di produzione, alle possibilità di riciclo, ai trasporti, alla qualità del costruito con i conseguenti effetti sulla salute, sulle condizioni di vita e di lavoro delle persone.

Di fronte a queste difficoltà il Congresso stigmatizza che avremo di fronte, come organizzazione sindacale, la responsabilità di trovare un atteggiamento partecipativo con le aziende. Questo -

sebbene ognuno nel mantenimento del proprio ruolo - dovrebbe condurci all'obiettivo di sviluppare soluzioni adeguate a cogliere le opportunità dei fondi messi a disposizione dal PNRR.

Nel medesimo tempo, allo scopo di cogliere le opportunità di questa mole di investimenti, emerge la necessità di un'azione concertata a livello regionale con Fillea e Feneal, Parti Datoriali e Istituzioni tutte, così che si possano individuare soluzioni utili a condizionare positivamente i settori che rappresentiamo.

Per questo motivo le Casse Edili devono riacquistare un ruolo di garanti della qualità contrattuale, di promotrici della legalità e soprattutto fonte di welfare di settore. Agli amministratori di EEBS andranno invece fornite sia la necessaria preparazione che il necessario coordinamento, affinché possano svolgere il loro compito al meglio delle loro possibilità e nel contesto delle condizioni specifiche in cui si trovano ad operare.

### *Sulla Bilateralità*

In relazione al tema specifico della bilateralità il Congresso, apprezzando il lavoro di riqualificazione degli EEBS e le fusioni in atto, processi sostenuti e accompagnati in modo serio e professionale dai dirigenti della Federazione, auspica che tali processi vengano ulteriormente consolidati e sviluppati.

Nello specifico, poiché la professionalità è un elemento sempre più strategico, per la tutela di ogni singolo lavoratore, per ottenere migliori risultati in termini di avanzamento professionale, con la conseguente ricaduta di efficientamento e competitività aziendale, servono relazioni industriali partecipate, contrattazione diffusa e una gestione condivisa degli Enti Bilaterali.

A tale proposito questi ultimi dovranno continuare a promuovere:

- **La mutualità e l'assistenza.**
- **Il contrasto all'irregolarità e all'illegalità**
- **La formazione di base, quella continua e quella specializzata**
- **Ruolo di promozione, progettazione e ricerca**

## *Contrattazione Territoriale Edile*

I contratti provinciali sono il fulcro della nostra esistenza e noi puntualmente dovremmo svolgerli. Con i continui ritardi nel rinnovare i contratti siamo di fronte al rischio di poter saltare una tornata, trovandoci in una situazione per la quale le trattative del Contratto Nazionale coincidono con quelle del livello territoriale, mettendo in difficoltà i tavoli negoziali.

Si ritiene quindi doveroso accelerare il processo in atto e chiudere tutti gli integrativi territoriali Lombardi prima del Contratto Nazionale rispettando il giusto ordine previsto dalle norme in essere.

## **SALUTE, PREVENZIONE, SICUREZZA.**

La tragica conta degli infortuni mortali sui luoghi di lavoro sembra non avere mai fine e purtroppo il mondo delle Costruzioni, in questa classifica, non è ultimo a nessuno.

Molte iniziative e molte proposte sono state messe sui tavoli e sostenute convintamente, sia come Filca che unitariamente, ma il fenomeno persiste.

Gli RIst in edilizia rappresentano la forma più strutturata di attività di prevenzione e contrasto agli infortuni e promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro. Lo svolgimento della loro attività varia da territorio a territorio, ma non cambiano i problemi che si devono affrontare. Ecco perché il Congresso sostiene la proposta di costituire un'unica Associazione Regionale di queste figure.

## **WELFARE e FONDI**

Nonostante l'attività dei diversi Fondi Contrattuali Integrativi sia positiva e i benefici per i lavoratori confermino l'intuizione di fondo della loro istituzione, il Congresso della Filca Lombardia non può esimersi dal sottolineare l'elemento critico della bassa adesione agli stessi.

Il Congresso invita quindi la Federazione, pandemia permettendo, ad attivare una ripresa del tema della previdenza integrativa nei luoghi di lavoro e un impegno a far conoscere ai giovani quella che è una grossa opportunità per il loro futuro e per il futuro delle politiche settoriali.

*Il Welfare nel Settore Edile.*

Il settore edile, con le prestazioni delle Casse Edili, è sempre stato all'avanguardia nel welfare contrattuale e, attraverso la gestione oculata e paritetica degli Enti Bilaterali, molto è stato fatto e molto è sui tavoli, in discussione, in questi periodi.

Le aliquote definite a livello nazionale negli ultimi contratti, e la creazione di tre fondi separati destinati alle prestazioni ai lavoratori, alle imprese e alle spese di gestione, hanno permesso di creare un sistema unico di prestazioni. Tra queste la creazione del Fondo Sanedil.

A questo proposito, pur condividendo la matrice solidale della scelta, il Congresso sottolinea le difficoltà che si stanno riscontrando nel rapporto con il Fondo stesso e le diverse lamentele dei lavoratori beneficiari. Si reputa quindi necessario rivedere la formula assicurativa prodotta e il rapporto attualmente in essere tra costi e benefici per dare molto più margine alle decisioni a disposizione delle Casse Edili Territoriali facilitando gli accessi alle prestazioni.

## **GIOVANI**

Il rapporto tra il mondo dei giovani e il mondo sindacale non è certo facile. Una serie di difficoltà si frappongono alla possibilità e alla capacità, da parte della Federazione, nell'attrarre le nuove generazioni alla missione sindacale.

A questo proposito il Congresso impegna il Gruppo Dirigente a cercare soluzioni e percorsi utili a coinvolgere e motivare questi lavoratori.

Vanno ricercate nei territori esperienze di aggregazione giovanile, per attivare confronti su temi trasversali di interesse reciproco, concordando percorsi comuni, che lascino spazio alla creatività e alle modalità comunicative più attrattive per la platea di riferimento.

Vanno individuati e messi all'ordine del giorno temi di interesse reciproco, magari facendoci aiutare da figure anche esterne in possesso delle conoscenze e delle competenze adeguate.

Diviene necessario entrare nelle scuole, per attivare percorsi di formazione e riflessione su tematiche sociali, trasversali al mondo del lavoro e per iniziare a far conoscere l'azione sindacale a più ragazzi che sia possibile.

## **POLITICHE DI GENERE**

Mai come oggi, in un contesto economico e sociale così fragile e frammentato, serve che il sindacato sia promotore di idee, ma ancor più artefice di azioni concrete.

Non ci sono modelli standard che possano garantire l'essere un sindacato di prossimità, ma persone/dirigenti che ne sposino il valore.

Al di là dei tanti ragionamenti e delle sfide poste al *Gruppo delle Politiche di genere* costituitosi con il precedente mandato, il Congresso invita tutti i contrattualisti della Federazione a prendersi in carico le istanze che ogni genere pone come priorità non rinviabile, riconducendo tutto ad una proposta di lavoro politico, sindacale e contrattuale INTEGRATA, dove le idee e le azioni convergano con l'obiettivo di tutela dei singoli diritti, in un progetto però di visione globale, che metta sempre al centro, quello che dovremmo definire DIRITTI DI CITTADINANZA.

### **LA FORMAZIONE.**

A fronte del fatto che la formazione riveste un ruolo sempre più strategico e determinante, il Congresso invita tutti i tempi pieno della Federazione a partecipare ai vari progetti formativi in un'ottica di sinergia e integrazione tra le diverse iniziative territoriali, regionali, nazionali e confederali. Iniziando, il prima possibile, i percorsi programmati.

### **RAPPORTI UNITARI**

Il Congresso, cosciente delle difficoltà oggi in essere a tutti i livelli, riconosce nell'azione unitaria la strategia migliore per ottenere i risultati per i lavoratori. Pertanto, impegna la Federazione a trovare la strada utile per ristabilire gli equilibri necessari.

### **RAPPORTI CON LE UNIONI**

Il Congresso riconosce nella collaborazione con la Cisl, la strategia per perseguire gli obiettivi comuni condivisi.

Pur essendo strategici i servizi della Cisl per la tutela degli iscritti, il Congresso dal mandato alla Federazione Regionale e Nazionale di operare affinché vengano migliorati gli aspetti critici.

## XI° CONGRESSO FLAEI LOMBARDIA

26 Gennaio 2022



### Premessa

Punto di svolta per un ritorno al futuro. Quali le ragioni per un titolo apparentemente contraddittorio? In realtà rappresenta un'idea, una convinzione, una scelta o più probabilmente una

necessità. Provare a immaginare cosa ci aspetta nel nostro domani, partendo dal convincimento che sia indispensabile ancorarci ai nostri valori, alla nostra passione, alla nostra storia; ripartendo da lì, ma avvalendoci di strumenti e percorsi diversi rispetto a quelli usati anche nel recente passato. Gli scenari che ci attendono sono sicuramente inediti e rischiano di essere diversi da quelli che ci aspettiamo oggi. Non sarà né facile, né scontato e per questo serviranno gambe, cuore e testa.

Avere l'onere di prefigurare "il meglio" per la Flaei della Lombardia e non solo, nei prossimi tre anni, fa tremare i polsi. Forse tremano anche all'intero nostro Congresso osservando un futuro carico d'incertezze e di sfide che non hanno precedenti. Capita di smarrirsi a chiunque punti lo sguardo su quanto sta attraversando il settore, ma anche al mondo del lavoro e, più ancora, nei cambiamenti che investono società ed economia, mercati e servizi, il pubblico come il privato, i sistemi istituzionali come quelli civici, i corpi intermedi come le comunità.

Eppure, se il Sindacato vuole svolgere il proprio ruolo di soggetto politico, se pretende di contare nel governo dei cambiamenti, se intende partecipare ai meccanismi di governance, se crede che il meglio per le persone sia quello di esserci, essere dove si decide, esserci con idee, originali o no, esserci in ogni caso con competenza e autorevolezza, allora bisogna che il sindacato si armi di consapevole responsabilità e delle conoscenze che lo legittimino ai tavoli.

Io, da Segretario uscente della Lombardia, farò un'analisi che si concentrerà sulla seconda fase del periodo del Covid, che ha costretto il nostro debito pubblico ad avvicinarsi al 160%. Cercherò di muovermi nel settore, toccando aspetti che ci riguardano direttamente o che abbiano ricadute indirette sul nostro lavoro.

### **Lo scenario: da Roma a Bruxelles (e non solo...)**

Parte in questo periodo il piano che dovrebbe condurci, in 30 anni, alla decarbonizzazione del sistema. Si dice che l'alternativa agli idrocarburi è l'elettricità. Negli ultimi mesi dello scorso anno,

anche la FLAEI ha partecipato attivamente alla redazione del manifesto per una transizione giusta e pulita elaborato dai Sindacati di Settore, da Confindustria e Università con il patrocinio del ministero della Transizione. Anche in Europa si ha un forte impegno delle parti sociali



sull'argomento, affinché la transizione si sviluppi con soluzioni socialmente e ambientalmente sostenibili.

Ma proprio su questo, per la consapevolezza che prima richiamavo, la FLAEI ha espresso preoccupazioni guardando ai tempi e alle scadenze magiche che vengono fissate dentro una gara ecologica carente nelle fondamenta tecniche e tecnologiche. Al contrario, sostiene la FLAEI, andrebbero armonizzati i tempi necessari a costruire un sistema energetico alternativo, autosufficiente e sicuro, incluse le tappe per la conversione/adequamento del nostro apparato produttivo assicurando al mondo del lavoro, e alla società civile la continuità nell'erogazione del servizio.

Ridurre del 55 % i gas serra all'anno 2050 immaginando di poterlo fare con 70 Gw prodotti da FER, di cui 50 da fotovoltaico, 15 da eolico e i restanti 5 dalle altre fonti incluso l'idrogeno, è una ambizione apprezzabile ma che sconta la condizione di imprimere un'accelerazione alle nuove installazioni energetiche pari, almeno, a tre volte il ritmo degli ultimi cinque anni. D'altra parte è noto che il 91% degli impianti finanziati già da un lustro, pronti per essere installati, sono fermi al palo per difficoltà burocratiche e autorizzative. Senza una semplificazione dei sistemi autorizzativi, la rimozione dei lacci e laccioli e senza consenso sociale non sarà possibile raggiungere i traguardi prefigurati, né salvare il lavoro e l'economia.

### **Partecipare ed esserci per contare, se non ora quando?**

Processi di questa complessità implicano politiche sociali coerenti, perché nessuno sia lasciato indietro; richiedono una riqualificazione e una crescita professionale della forza lavoro in grado di formare le competenze richieste dal mercato del lavoro; postulano partecipazione vera e pieno coinvolgimento delle parti sociali e del sindacato in particolare. Richiedono un quadro regolatorio del sistema coerente con la sua nuova configurazione, con la natura delle fonti energetiche e concreto nelle misure d'intervento e di funzionamento. Per farlo serve una strategia energetica che non consegni tutto al mercato, serve un osservatorio che accompagni il cambiamento, serve un monitoraggio costante che accerti la coerenza dei risultati.

Insomma, la futura governance di sistema dovrà avere un carattere inclusivo sorretto da meccanismi partecipativi. Sarà altresì indispensabile adattare i luoghi e i comportamenti nel lavoro in ragione dei nuovi modelli di business; serviranno piani formativi e professionalizzanti, a carattere continuo, permanente, in modo che con anticipo vengano create le competenze necessarie richieste dal sistema.

Esprimo qui idee che incontrano condivisione nei convegni e nelle commissioni di studio, molto meno però sui tavoli negoziali, negli atti che incrociano la complessità reale dei comportamenti: un processo che investe lo sviluppo consolidato per modificarlo, per sostituirlo con uno diverso, intriso di incertezze, immerso in relazioni, convenienze e conflitti non solo di mercato, non procede se non è accompagnato dal Governo del Paese: nei rapporti internazionali, per fissarne le regole e pretenderne il rispetto; negli scambi commerciali, per assicurare tecnologie e materiali che provengono dai mercati dell'est asiatico e dall'Africa; per garantire condizioni di reciprocità una volta stabiliti i principi, pari condizioni di mercato e di concorrenzialità nei prezzi dell'energia e quindi dei prodotti del nostro sistema, ma anche nelle regole da adottare per il rilascio delle concessioni nella produzione idrica, ad esempio, come nelle reti elettriche.

### **E in Italia siamo alle solite...**

Serve, come appena detto, razionalizzare e dare carattere di uniformità all'attuale normativa concernente il rinnovo delle concessioni idroelettriche, prigioniera di conflitti di competenza tipici delle materie concorrenti Stato-Regioni, ma anche di asimmetrie presenti a livello comunitario che, insieme, generano distorsioni competitive, frammentazioni gestionali e ingordigie industriali che penalizzano l'economia e il servizio.

Non basta. Usciamo proprio in questo periodo da un incubo, generato dal legislatore con conseguente interpretazione di ANAC. Mi riferisco all'art.177 del Codice dei Contratti Pubblici, contenuto nel decreto legislativo n.50 del 2016, che si applica alle aziende concessionarie operanti nella distribuzione elettrica, vincolate all'obbligo di continuità del servizio.



Un quadro che ha rischiato di vedere i concessionari espropriati di attività d'impresa polverizzate verso terzi, costretti a rivedere i processi organizzativi e la gestione del servizio e, insieme, i cittadini andare incontro a ricadute negative sull'efficacia dell'erogazione, sulla qualità del servizio e sulla duplicazione dei relativi costi, con la scontata evidenziazione di esuberi, perdite di attività proprie del servizio, di mestieri e competenze essenziali.

Una legge, la 50/2016, che non ha tratto fondamento o riferimento specifico da alcuna norma Comunitaria, energicamente contestata da ARERA, che ha richiamato l'attenzione del Governo e sottolineato l'impropria invasione di campo di ANAC, che ha visto il Tar del Lazio ripetere le

medesime contrarietà e addirittura il Consiglio di Stato è giunto ad esprimere perplessità e preoccupazione per gli obblighi imposti di esternalizzare attività “core” ; addirittura ha espresso dubbi di costituzionalità delle norme interpretate dall’anticorruzione.

Eppure non è bastato. Solo l’azione del sindacato di categoria e confederale, nel silenzio e nell’assenza totale della politica ancorché sensibilizzata e sollecitata a lungo, solo il fragore della protesta dei lavoratori ha scaldato la Corte che finalmente, poche settimane fa, ha dichiarato incostituzionale la normativa contenuta nell’art.177.

Una vittoria del sindacato, dei lavoratori con il loro sciopero, senza dubbio alcuno, ma anche la conferma della fragilità e della schizofrenia del sistema di formazione delle decisioni, spesso lontano dalla realtà delle cose concrete o comunque distanti dagli obiettivi che ispirano le stesse normative per le quali esse sono generate.

### **I rischi nel settore sono ancora presenti**

Ma sarebbe un errore credere che i pericoli sono scongiurati, che l’idea di prosciugare il lavoro delle aziende elettriche è stato accantonato, che nei managers di turno viva l’idea di uno sviluppo industriale delle aziende elettriche, l’idea insomma di farsi carico del funzionamento di sistema, di sentire la responsabilità sociale che sempre dovrebbe ispirare un gestore di servizio pubblico. C’è da dire di più al riguardo, lo stesso Stato che si riserva quote significative di proprietà delle aziende dei servizi per assicurare la loro funzione strategica e la sicurezza per i cittadini, quando, una sola volta negli ultimi anni, attraverso i suoi rappresentanti nelle diverse istanze, ha confutato una decisione aziendale? ne ha proposto una variazione di indirizzo? Quando si è opposto a scelte che confinano i servizi nelle mani della borsa o che svuotano e impoveriscono l’efficacia e l’efficienza dell’impresa? Non l’ha fatto la Corte dei Conti, deputata a tutt’altri controlli, non l’ha fatto il MISE, non l’ha fatto ARERA, attenta soltanto ad apparire il cane da guardia del libero mercato. L’ha fatto la FLAEI, invece, che reputa assurdo obbligare 13 milioni di utenti, il 50% dell’utenza nazionale, a scegliersi uno dei 753 venditori di elettricità abbandonando l’Acquirente Unico il quale, guarda caso, assicura loro risparmi certi che oscillano tra il 15 e il 20% del costo dell’energia.

Sullo sfondo intanto continuano a muoversi ombre d’imprese rappresentate da insigni “elefanti” del passato che sembrano pronte ad accogliere quel poco che resta delle competenze interne al sistema, quei mestieri e quelle professionalità che danno garanzie di continuità e di funzionamento a un’impresa elettrica e che connotano i suoi tratti industriali e di funzionamento dei processi. Non può e non deve spingersi oltre l’esternalizzazione che ha svuotato le aziende creando un perimetro

produttivo esterno sempre meno qualificato, dove lievitano improvvisazioni e infortuni sul lavoro a tutto danno della qualità delle prestazioni e probabilmente dell'affidabilità del servizio.

### **Il 2030 non è così lontano e il passato dovrebbe insegnare...**

E non basta ancora, all'orizzonte ci sono anche le scadenze delle concessioni della rete elettrica, proprio nel periodo in cui gli impianti dovrebbero aprirsi ai milioni di produttori che continueranno a sorgere. E sorgeranno nei punti più impensati, sorgeranno le utenze e le forniture più disparate nei luoghi più strani, di intensità la più diversa. Intanto non mi pare che si stia procedendo a quel rafforzamento e alla digitalizzazione della rete che comporteranno imponenti investimenti proprio alla vigilia delle gare per l'affidamento delle nuove concessioni: di quale durata? Di quale ambito? A quali condizioni?



Se solo si torna indietro al decreto Bersani e se ne leggono gli atti che l'hanno preceduto si riscopre l'idea di mettere in concorrenza comparativa anche gli stessi operatori di rete attraverso la divisione del Paese in quattro macrolotti. Tornerà a galla una simile ipotesi? Saranno annullate le concessioni riservate a specifici ambiti locali o municipali?

In verità gli oltre 20 anni dalla legge di Liberalizzazione non hanno convinto sulla bontà della scelta: le bollette non sono calate, il costo della regolazione è superiore a quello necessario al funzionamento della rete di trasmissione, l'utenza non ha compreso i cambiamenti che sono intervenuti. Questo smarrimento è accentuato dai mezzi impropri e dalle notizie false che si usano per reclutare l'utenza nel mercato libero, mentre, cambiando il mix delle fonti primarie grazie all'avvento di tecnologie nuove incentivate, sono lievitati gli oneri di sistema. Non sembra finita qui; è difficile conciliare logiche che esigono la riduzione dei costi aziendali comprimibili quale strada per valorizzare il titolo in borsa e massimizzare i dividendi con gli sforzi richiesti da investimenti capaci di fronteggiare lo tsunami di un cambiamento che richiede imponenti risorse per il rafforzamento e la digitalizzazione dell'asset.

Ecco come si confermano i limiti di questa liberalizzazione e di una privatizzazione che non ha mai considerato le caratteristiche di un prodotto/servizio che si produce mentre si consuma e che è strutturalmente integrato nelle sue diverse funzioni, inscindibilmente.

## **Il lavoro per la Flaei non mancherà!**

Mi fermo qui, non per evitare un eccesso di allarmismi, ma perché mi sembra di aver posto sul tavolo tanta materia su cui la FLAEI non potrà esimersi. Dovrà dire la sua per impedire, ancora una volta, che il mito della competitività concorrenziale, applicata ostinatamente anche ai monopoli naturali, distrugga industria, lavoro, competitività e funzionamento di sistema.



Nel frattempo è il caso di prendere atto che la regolazione di sistema non funziona, e la situazione comunque non migliora con il moltiplicarsi di misure che cercano di tamponare i buchi creati da fonti di produzione elettrica sempre più lontane o estranee al mercato. Una regolazione che va ripensata perché nata per un assetto produttivo e su modelli competitivi superati.

Si può dire che nel mercato della transizione e al termine di questo, non resterà niente del decreto Bersani e che stressare le aziende o studiare alchimie per assicurare loro i margini di guadagno del passato non appare certamente la strada giusta. Il buon senso porta a concludere che la strada più vantaggiosa per gli italiani non è farsi fatturare i consumi elettrici dall'azienda che sa proporre i migliori spot, che ha maggiori capacità comunicative prive di sostanza e concretezza, ma quella che sappia far funzionare un sistema elettrico in cui sia garantita, in ogni momento, la continuità della fornitura anche al variare della domanda e che questo avvenga a prezzi comparabili con quelli di sistemi con noi concorrenti. Evitando cioè il martirio della nostra economia sull'altare affannato del mercato a tutti i costi e di un sogno ecologico che richiede tempi e soluzioni al momento solo in parte praticabili.

## **Le ex municipalizzate rappresentano il modello?**

Appaiono senz'altro più credibili, per gli aspetti appena trattati, le aziende municipalizzate. Anche per loro sono oltre 20 anni che una legge le ha indirizzate ad aprire i mercati del servizio pubblico locale. Dal complicato processo di aggregazione e crescita degli operatori pubblici locali è venuto a consolidarsi il modello delle imprese "multiutility" eterogenee per portato storico originario, profili di business, livelli di integrazione intersettoriale, panorami strategici, organizzazione interna e struttura di governance.

L'emergere di tale modello d'impresa ha sancito, nei fatti, sia il superamento dei confini geografici e locali che caratterizzavano le municipalizzate, sia spesso l'originaria configurazione mono-

business. Uno sviluppo prevalentemente consolidatosi nel Centro-nord del Paese dove, in parallelo, si è rafforzata una suddivisione economico/industriale per grandi aree regionali.

Aziende che oggi operano in settori che disegnano molteplici rapporti col territorio. Hanno dimensioni diverse, come differenti sono le economie di scala e oggi gestiscono servizi pubblici per un quarto della popolazione italiana e hanno un fatturato di decine di miliardi. Gestiscono monopoli naturali basati spesso sulle forti finanziarizzazioni delle società stesse. E, si sa, non esistono mercati più ambiti dei monopoli, dove il profitto è garantito per decenni, senza particolari rischi d'investimento e in più di un caso anche trascurando possibili riflessi negativi sul territorio. Aziende che, quand'anche pubbliche, sono sempre state in grado di fornire servizi adeguati, livelli d'investimento importanti, miglioramenti nelle condizioni di vita, di lavoro e di sicurezza, miglioramenti nell'uso della risorsa.

Di fronte ai nuovi scenari, le municipalizzate sapranno fare fronte a tutte le variabili che si presenteranno? Rischiano peraltro anche sul piano degli interessi economici e di profitto che ne potrebbero allontanare la governance dal territorio. Il timore sta nella debolezza della politica e nelle difficoltà di scelte a riorientare le politiche aziendali per portarle, anzitutto, là dove vogliono i cittadini, gli elettori e insieme i consumatori. Aziende che rappresentano beni comuni, che non possono essere misurate solo sui bilanci aziendali ma, anche e soprattutto, su un modo di concepire le risorse, non più accumulabili o come rendimento, ma da preservare e condividere in una prospettiva di riproduzione.

L'elemento centrale risiede nel rapporto tra imprese e sistemi territoriali. I servizi pubblici locali si fondano su un radicamento in ambito locale, dove hanno costruito e consolidano ancor oggi le economie, le sinergie e l'efficienza aziendale. Il legame col territorio resta un elemento qualificante per queste imprese, nonostante che i più recenti processi abbiano riposizionato il rapporto localistico tra azienda municipale e spazio locale, nonostante la loro crescita dimensionale e, in qualche caso, l'allargamento della base azionaria abbia comportato riconfigurazioni di governance. La presenza di azionisti pubblici all'interno del capitale non deve portare alla sottovalutazione di considerare l'interesse dell'azionista pubblico al solo recupero dei dividendi, bensì alla capacità di produrre volumi d'investimento e d'indotto sul sistema locale.

E sarà la stagione delle gare che si aprirà a dimostrare la volontà di confermare il proprio ruolo nel Settore o estenderlo in aree economico/territoriali contigue.

È allora importante che la proprietà pubblica di oggi mantenga non soltanto la forma di controllo, ma che sappia esercitare appieno il suo ruolo in modo che la concorrenza di Settore e le logiche di mercato non si riversino negativamente sul legame che le municipalizzate devono avere col territorio, con i cittadini e con i lavoratori.

La Lombardia ha sempre riservato una particolare attenzione a questo importante versante del nostro Settore, anche per la forte presenza e per il rilievo che le multiutility del territorio hanno assunto nella nostra realtà e nel contesto nazionale. E' un Settore che noi giudichiamo strategico e d'interesse primario per la Categoria. Siamo convinti che proprio, all'interno di questo ambito, vi possano essere le maggiori possibilità di sviluppo. Non è, dunque, per caso che ci rapportiamo a questo mondo con impegno e presenza costante al fine d'assicurarne il coordinamento delle politiche, le integrazioni di business e le economie di scala, le quali, insieme, fanno riflettere, perché non dirlo, anche sui limiti del nostro modello organizzativo e di rappresentanza. Serve superare le incrostazioni del passato, guardare alla realtà per quella che è e che non si modificherà nel tempo, con l'intento di produrre il risultato migliore per la categoria e per gli associati.

Occorre guardare agli scenari del futuro con il pragmatismo che sempre ha contraddistinto la CISL, ricercare e sviluppare le sinergie più proficue per la causa, più coerenti con le problematiche concrete da affrontare. L'area dell'energia nei prossimi 40 anni non può mantenersi divisa in più istanze rappresentative, almeno in termini di azione della rappresentanza. E comunque non possono presentarsi separate o contraddittorie le politiche che la Cisl sarà chiamata a gestire. Da qui la misura minima di riprendere un dialogo che almeno pervenga a un metodo di lavoro comune, sinergico e strutturato in grado di favorire i migliori risultati e la giusta rappresentatività.

### **Le risorse del PNRR: non si può sbagliare!**

Le risorse del PNRR fanno da cornice a questi scenari. Sono una grande opportunità che ci è concessa da un'Europa che in troppi considerano matrigna e che in troppi confondono negli organismi, nei

ruoli, nelle competenze e nelle agibilità. Il nostro è uno dei Paesi fondatori di questo sogno e noi ne rappresentiamo una quota importante, proporzionata alla nostra popolazione. Se smettessimo di piangerci vittimisticamente addosso e svolgessimo un ruolo all'altezza del nostro peso; se non



confondessimo le funzioni legislative dell'Europa con quelle di semplice indirizzo, quelle che ci impegnano da quelle che servono a creare una cultura comune lasciata alle nostre autodeterminazioni, ci renderemmo conto degli spazi di protagonismo che troppo spesso lasciamo scoperti, ma anche dell'atteggiamento sbagliato che conduce spesso a sterili risentimenti pseudo-sovrani che sfiorano il patetico. Non intendo per nulla sostenere che tutto va bene, intendo semplicemente affermare che poco meno di trenta paesi con storie ed esigenze diverse il cui nucleo centrale è sorretto da un'unica moneta devono obbligatoriamente conciliare le loro politiche, nell'interesse di tutti e del funzionamento della scelta e quindi assumere la capacità strategica e la visione indispensabili a sovrintendere la situazione con l'autorevolezza richiesta.

L'Europa ci darà oltre 80 miliardi di euro a fondo perduto, il doppio di questi ci verrà concesso a interessi sul debito di lungo periodo più che modesti. Tutti si sperticano a sottolinearne l'importanza e lo facciamo anche noi, ma ciò che conta sono l'uso che ne sapremo fare, se lo sapremo fare, quando lo sapremo fare, se cioè sapremo stare nelle scadenze obbligate da rispettare.

La nostra storia non conforta in tal senso, specie in alcune aree del Paese. I tempi sono stretti, sia per la progettazione come, più ancora, per la realizzazione dei piani di riforma. Lo sforzo eccezionale che ci è richiesto deve onorare l'appellativo attribuito all'Italia nel 2021, di Paese dell'anno. Deve essere all'altezza delle aspettative degli altri Paesi europei che ci osservano spendere risorse comuni nel concretizzare i nostri piani e rilanciare un'economia prigioniera di un debito pubblico allarmante.

Ecco perché, al pari della CISL, la FLAELI, specie negli ultimi tempi, ha accentuato i suoi approcci partecipativi; si dice pronta a dire la sua quando si parla di una transizione che sposta tutto sull'elettrico, quando vede le aziende del settore investite da cambiamenti strategici di segno anche opposto, quando soprattutto comprende fin d'ora le trasformazioni che si riverseranno sul funzionamento di sistema e quindi sul lavoro elettrico, proprio laddove vogliamo essere noi a difenderci da protagonisti, ma anche a segnare un avanzamento della condizione del lavoratore che partecipa, che sa stare sul convoglio del futuro.

E avremo bisogno di mezzi, di risorse, di un impegno straordinario per coprire le immense opportunità che si apriranno

come effetto delle nuove normative sottoscritte di cui all'art.1 del contratto, varate pochi mesi fa.



E' un orizzonte vasto e inesplorato al quale dedicare tutta la nostra attenzione, perché sta lì il nostro domani, lì troveremo quanto andrà perduto negli impianti destinati a fermarsi, nelle tecnologie che bruciano lavoro, nelle automazioni che si sostituiscono alla persona.

### **Il contratto di settore (della partecipazione) e la sua area specifica.**

Nelle settimane scorse è stata approvata dalle assemblee dei lavoratori la piattaforma per il rinnovo del contratto elettrico. A breve, si darà il via alla trattativa. Questa fase rappresenta il punto più alto della contrattazione del settore e, in questa circostanza, il rinnovo s'inserisce in uno scenario inedito a causa degli effetti prodotti dalla pandemia e dei cambiamenti epocali al quale tutto il settore energetico sarà esposto.

Lo scorso rinnovo era stato "battezzato" come il contratto della sicurezza, ma nella storia probabilmente sarà ricordato come il contratto che ha introdotto un'area specifica, mentre quello ci apprestiamo a discutere con le aziende si dovrebbe caratterizzare come "il contratto della partecipazione". Poi quale sarà l'epilogo lo potremo raccontare speriamo tra qualche mese (uno degli obiettivi è di sottoscriverlo in tempi brevi).

Non sono pochi i campi nei quali si chiede di intervenire. In primo luogo, tenendo fede all'impostazione che la Flaei si è data negli ultimi tempi, si tratta di perseguire l'avanzamento di un più pregnante modello di relazioni sindacali in cui si istituzionalizzino momenti e strumenti di partecipazione preventiva alle decisioni delle aziende. Da tempo, anzi da sempre, la Flaei rivendica un ruolo partecipativo alla vita delle imprese. La partecipazione è stata declinata in una molteplicità di espressioni pratiche che si traducono in diverse tipologie di coinvolgimento delle Parti e prassi decisionali profondamente differenti che vanno dalla semplice informazione alla cogestione. Tutto dipende dal grado di credibilità, di legittimazione e dal senso di responsabilità che le imprese riconoscono alle rappresentanze dei lavoratori.

Lavoratori motivati e identificati nella missione aziendale rappresentano il più importante punto di forza di qualunque impresa.

Solo se c'è consapevolezza e si condivide un percorso insieme si otterranno i migliori risultati, vivendo in un clima coeso di reciproca collaborazione e compartecipazione.

L'ostacolo è alto, ma la nobiltà che sta oltre giustifica il salto, specie quando si presiede un servizio primario di pubblica utilità. Rifiutare il coinvolgimento richiesto può dipendere solo da motivi di fiducia verso il sindacato e da un ruolo dell'impresa di servizi ancorato a ideologie classiste del secolo

scorso, che conservano alta la tensione nei luoghi di lavoro e fanno del conflitto lo strumento di regolazione dei rapporti. Oltre al tema partecipazione, che ripeto dovrà essere il nostro vero obiettivo per trasformare il modello di relazioni industriali, bisognerà intervenire sull'integrale applicazione del contratto in ogni azienda, in ogni sua parte e per ogni suo istituto. Porre ordine al sistema classificatorio, nei fatti uscito dalla contrattazione degli ultimi vent'anni, lasciando il posto a un impiego flessibile del lavoratore, disposto unilateralmente dalle aziende. Sullo smart working serve un accordo quadro coerente con la legge 81 del 2017. In tale ambito, dovremo avere la forza di pretendere il ripristino dell'assistenza sindacale su richiesta del lavoratore. E' indispensabile trovare una soluzione anche sulle normative che riconducono alla politica degli orari e delle prestazioni correlate. In particolare, si dovrà far riferimento ai problemi di durata connessi con la sicurezza, ma anche alla vita familiare del lavoratore. Infine, credo che un grande sforzo andrà riservato agli Istituti sociali, potenziandone ulteriormente la portata. Stanno diventando, e così sarà sempre di più, un veicolo straordinario per il proselitismo con i lavoratori e di servizio con gli iscritti.

E l'area specifica? Le imprese l'appellano come il contratto light, per i più disattenti è l'art. 1, ma in realtà si tratta della vera sfida per il sindacato del settore. Per comprendere se si può andare oltre i confini sicuri del nostro perimetro storico. E sentite che vi dico, guardiamo avanti e riflettiamo già ora se sarà utile allargare ulteriormente, ipotizzandone l'applicazione anche per le imprese in appalto. Non possiamo fermarci davanti a dubbi di altri, non ci è consentito dalla storia.

Ci dobbiamo credere e rendere concretamente attuabile quanto sta scritto sull'articolo 1 del contratto di settore. Mentre sto scrivendo, sta proseguendo la trattativa in A2A che potrebbe essere il primo gruppo del settore all'interno del quale verrebbe applicata. Renderemmo un servizio a lavoratori che operano a fianco a noi ma che oggi si trovano applicati contratti più penalizzanti e renderemmo un servizio a noi stessi e credo che le ragioni non ve le debba spiegare.

### **La sicurezza nel settore.**

Continua a essere un elemento di forte preoccupazione; il numero degli infortuni e la gravità degli stessi è oggettivamente aumentato. Da diversi anni non si registravano i dati di questo 2021, tra lavoratori deceduti delle società e imprese in appalto. Quanto previsto dal dlgs 81/08, con riferimento alla consultazione degli RLS non è più sufficiente. Serve mettere in campo un'azione preventiva di più ampia portata anche attraverso una verifica congiunta dell'organizzazione del lavoro.

Carichi e i ritmi di lavoro, lo stress derivante da una sempre maggiore pluralità d'attività da svolgere, la dequalificazione del lavoro, un'insufficiente formazione e sensibilizzazione del personale continuano ad essere causa dei tanti infortuni. Quest'ultimo aspetto oggi è la ragione della larghissima parte delle contestazioni disciplinari che spesso evolvono in provvedimenti disciplinari pesanti.

Ecco perché bisogna ripartire da programmi formativi continui e adeguati. La formazione rappresenta una leva straordinaria per salvaguardare la salute e sicurezza dei lavoratori e pertanto dovrà essere basata su una valutazione dei rischi adeguata, prevedendo la partecipazione diretta dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, già in fase di progettazione.

Un altro elemento da tenere in considerazione è il modello delle aziende del nostro settore che sono, per una gran parte, a dimensione nazionale o addirittura internazionale, caratterizzate da un rapporto fortemente centralizzato e difficilmente cambieranno questo approccio. Una scelta che coniuga alcune inevitabili disfunzioni con il rischio di non percepire i problemi e la loro reale portata. E' indispensabile il massimo coinvolgimento degli RLS che dovrebbero operare anche a supporto delle Commissioni Bilaterali Aziendali nel rispetto dei compiti individuali dal TU 81/2008 e, come richiesto nella piattaforma contrattuale, "rendere obbligatoria la costituzione delle Commissioni bilaterali aziendali (comma 7 art. 10), in tutte le Società del Settore, indicando nel contratto le linee guida del loro funzionamento e alle quali attribuire, nell'ottica di una partecipazione, compiti non solo di monitoraggio ma anche di pianificazione congiunta delle iniziative relative alla sicurezza. Tali commissioni, ove occorra, dovranno avere articolazioni anche territoriali."

Un'importante area d'intervento riguarda anche la sicurezza del lavoro affidato in appalto. Bisogna pretendere che le aziende elettriche committenti si assumano gli oneri che con qualche difficoltà eravamo riusciti a concordare con la firma del contratto.

Sarebbe indispensabile, infine, ma in questo caso non è un problema esclusivo del settore, rivedere il ruolo di RLS che non dovrebbe essere necessariamente espressione della RSU. Sono cariche che hanno natura distinta e che invece troppo spesso si sovrappongono, o peggio, si confondono.

**Un nuovo modo di lavorare, un nuovo modo di rappresentare.**

Nulla è permanente, tranne il cambiamento. Una citazione di Eraclito tanto più vera se valutiamo il periodo che stiamo attraversando. Gli effetti della pandemia, in termini complessivi, e quelli della transizione energetica, per quanto riguarda il settore, si stanno già manifestando con forza all'interno delle imprese di settore.

Questa condizione genera ricadute sull'organizzazione delle imprese, sulle loro scelte industriali e sul modo di lavorare delle persone.

Nel passato, piani industriali della durata di dieci anni non erano mai nemmeno stati contemplati, paradossalmente in una condizione più statica sarebbe stato più semplice; oggi sembra siano indispensabili per dimostrare alla comunità finanziaria la capacità di visione a lungo termine dell'impresa, salvo doverli necessariamente rettificare in corso d'opera.

Il frazionamento e il proliferarsi delle società oltre che le continue e complesse riorganizzazioni aziendali si ripetono con una frequenza tale da rendere certamente più difficile l'analisi e la valutazione sindacale sugli interventi e le azioni da mettere in campo per rappresentare al meglio lavoratori e iscritti.

L'utilizzo di alcuni istituti sperimentali, in particolare lo smart working, ma non va escluso anche al "mezzo a casa", utilizzati già nel pre-pandemia, hanno subito un'accelerazione nella loro applicazione, tanto che in alcune aziende sono già stati sottoscritti accordi per il post-pandemia, passando, in questo modo, da sperimentali a strutturali, per un tempo maggiore e per un perimetro di persone coinvolte più ampio.

Le questioni sopra citate non potranno non avere effetti sulla forma di rappresentanza. Il posto di lavoro rischia di non essere più il luogo, dove intercettare il lavoratore e l'iscritto, così come l'assemblea in presenza potrebbe diventare una delle modalità, e non la modalità esclusiva, con cui rapportarsi con la collettività dei lavoratori.

Questo dovrà comportare ai diversi livelli della Flaei un nuovo approccio, una revisione della rappresentanza in funzione del potenziamento del rapporto con l'iscritto al quale fornire nuovi servizi, o servizi con una consulenza a distanza.

Penso alla previdenza complementare e a quella pubblica, alla sanità integrativa, alle attività per le quali stabilire rapporti con l'Inas e/o il nostro Caf, il Sicil.

Dovremo studiare modalità comunicative innovative e accattivanti, organizzare momenti d'incontro con i lavoratori più giovani e inevitabilmente dovremo ricercare un modello di relazioni sindacali

sempre più spinto verso bilateralità e partecipazione, anche al fine di favorire l'identificazione della Flaei, da parte dei più giovani, come un sindacato moderno e alternativo a una visione antagonista ormai superata.

Le nuove relazioni sindacali che la Flaei dovrà costruire presuppongono un percorso di condivisione delle politiche di sviluppo, una visione comune, valori che si comprendono e posizioni che si rispettano: relazioni in cui il sindacato è interlocutore autorevole, necessario e insostituibile per le Imprese e il lavoro che è in continua evoluzione.

Questo significa avere una consapevolezza chiara e strutturata di responsabilità e competenze dei sindacalisti, ragionare in termini paritari con il management delle Imprese, essere in grado di interloquire sulle strategie aziendali, realizzare forme concrete di partecipazione, accrescere la nostra credibilità, legittimare la conoscenza dei problemi e la serietà nell'affrontarli.

Non sarà né facile né scontato, servirà il giusto approccio e tanta, tanta, tanta formazione.

### **Parliamo un po' di noi, la Flaei Lombardia e la Flaei Nazionale.**

Non posso non cominciare dai ringraziamenti. Questi due anni e mezzo in carica da Segretario Generale sono in gran parte trascorsi in mezzo alla pandemia.

Se siamo riusciti a realizzare qualcosa di buono lo devo a tutti voi, alla Segreteria, ai Segretari di Presidio, a tutti i collaboratori, agli amici dentro la Flaei e la Cisl e a tutti gli attivisti che nonostante il periodo difficile hanno sempre dimostrato passione, energia, capacità e soprattutto pazienza e comprensione. Penso soprattutto a quelli che hanno lavorato con me, fianco a fianco. So che non è sempre facile, ma fin qui siamo arrivati.

Un grazie speciale anche a coloro che lavorano in prima linea e rappresentano la Flaei dentro i luoghi di lavoro. A loro dobbiamo tanto, loro sono quelli che ci mettono la faccia e loro sono quelli che chiedono ai loro colleghi di darci quella fiducia che noi abbiamo il dovere di ripagare.

Ci abbiamo provato in questi anni, pur in una condizione complessa. Abbiamo riorganizzato parzialmente la struttura accentrando alcune attività amministrative/organizzative, rimodulato alcuni aspetti sulla comunicazione, ridefinito alcune collaborazioni, riordinato alcune questioni legate a tesseramento e proselitismo. Sapete come, per questa segreteria, quest'ultimo tema sia di fondamentale importanza e quanto voglia investirci. Inutile che qui ripercorra le ragioni di cui mi avete sentito discorrere fino alla noia.

Anche per il futuro il proselitismo dovrà assumere centralità nell'azione della Flaei Lombardia. Così come andranno consolidati, ed estesi a tutte le aziende, i coordinamenti che sono risultati proficui grazie a un confronto costante tra i delegati della medesima azienda, all'interno della regione.

La formazione e gli sportelli per la consulenza agli iscritti dovranno essere leve indispensabili per il consolidamento e la crescita e della Federazione e della sua immagine. Dovranno proseguire iniziative sulle pari opportunità e sui giovani, anche in una logica di rinnovamento della Flaei Lombardia. Ci sono giovani che stanno guardando con occhi interessati ciò che facciamo e noi facciamo altrettanto con loro.

A loro voglio rivolgermi e mandare un messaggio con le stesse parole utilizzate da Mario Draghi durante il Meeting di Rimini del 2009, parlando a una platea di giovani: "se perdi del denaro, non hai perso niente perché con un buon affare lo puoi recuperare; se hai perso l'onore, hai perso molto ma con un atto eroico lo potrai riavere, ma se hai perso il coraggio, hai perso tutto". Oggi servono soprattutto sindacalisti coraggiosi.

Tocca a noi, a chi ha l'onore e l'onere di condurre l'organizzazione, dare un buon esempio, essere credibili, rendere attrattive e interessanti la Flaei e la Cisl. Non è difficile, e ci sono tutte le condizioni affinché questo accada.

Tanto dovremo fare anche nel rapporto con le aziende. Sarà necessario sviluppare la capacità di costruire rapporti sani con le imprese, promuovendo, all'interno delle stesse, ogni possibile forma di contrattazione. La contrattazione, questo grande strumento, che ci permette di rappresentare i nostri associati e più complessivamente i lavoratori. Qui ci sarebbe da aprire un capitolo a parte sul quesito che spesso ci pongono associati e delegati: perché iscritto e non iscritto fruiscono allo stesso modo del lavoro del sindacato? Le risposte le conosciamo ma, a nostro modo di vedere, in un prossimo futuro bisognerà provare ad affrontare il tema con un taglio diverso.

Dovremo infine porre una forte attenzione sul rapporto con le altre organizzazioni sindacali presenti sul territorio, con le quali abbiamo mantenuto, sino a oggi, un buon rapporto. Ovviamente mi riferisco a Filctem e Uiltec. E' indispensabile, da un lato valorizzare il principio dell'autonomia, dall'altro, preservare l'azione unitaria, ma declinando entrambe in modo trasparente, valutando di volta in volta le mediazioni, non rinunciando comunque a ogni iniziativa che possa far crescere il livello di rappresentatività della Flaei e della Cisl.

Insomma, la Flaei Cisl della Lombardia dovrà essere ordinata nelle regole, nei ruoli e nei compiti, concreta... perché noi lombardi siamo così, e capace di produrre un'azione contrattuale continua a vantaggio dei propri iscritti.

E la Flaei Cisl Nazionale? La Lombardia ha sostenuto convintamente l'attuale segreteria e, a meno di un anno di distanza, è ancora più convinta della scelta fatta. Come detto negli organismi convocati in quei mesi, pur senza indicare tempi precisi, serviva dare il via a quel rinnovamento che aveva l'onere di ridare slancio alla Federazione.

Sia sotto il profilo organizzativo nel suo complesso, sia con riferimento all'interlocuzione con le



aziende sia per gli interventi di grande impatto nel settore, i risultati raggiunti sono da considerare più che apprezzabili. La riorganizzazione di E Distribuzione, per esempio, se non governata, avrebbe potuto generare degli effetti ben diversi dagli attuali. La competenza e l'impegno della Flaei ancora una volta hanno fatto la differenza.

La transizione energetica è la sfida più importante che interesserà l'intera struttura nazionale. Sarà indispensabile oltre l'impegno, garantire il massimo coinvolgimento dei quadri sindacali, partendo dai Segretari Generali Regionali.

Lo impone la struttura centralizzata delle relazioni sindacali di molte imprese del settore che riserva uno spazio limitato alla contrattazione in periferia. Questo vale anche per gran parte delle ex municipalizzate che, come si diceva in precedenza, hanno assunto dimensioni tali da comportare, anche in questo caso, un accentramento delle relazioni sindacali.

Lo strumento di coordinamenti aziendali strutturati, secondo noi, può essere di supporto alla Segreteria Nazionale nello svolgimento dell'azione sindacale all'interno delle imprese.

Devono proseguire inoltre le iniziative su temi specifici, vedi vertenza CFL, e d'interesse per determinati cluster di lavoratori (donne, quadri, giovani, ecc.), anche al fine di favorire un aumento del bacino degli associati.

Sono tutti temi da affrontare durante il prossimo Congresso Nazionale della Flaei Cisl a Paestum. Un congresso che la Flaei Lombardia si appresta ad affrontare con entusiasmo e fiducia e che, tra gli

altri, avrà anche il compito di tracciare il futuro dell'organizzazione e completare il percorso di rinnovamento già avviato.

### **La Cisl Reti.**

La Flaei Nazionale si appresta a svolgere il XIX congresso nazionale, come la Cisl Nazionale. Siamo l'unica categoria ad aver mantenuto l'assetto originario, la stessa che in questi oltre settant'anni ha rappresentato, sempre e solo, i lavoratori elettrici.



Con questa tornata congressuale si porterà a compimento il processo d'integrazione con la Fistel. E' stata una scelta volontaria della Flaei, ed è inutile oggi pensare a quella che sarebbe potuta essere la soluzione migliore. E' invece indispensabile prefigurare la prospettiva, lavorare con entusiasmo per vincere questa scommessa, muoversi nel solco di quanto stabilito nell'intesa per

la costituzione di Cisl Reti, sapendo che, proprio in qualità di "federazione aperta", il percorso d'aggregazione potrebbe non concludersi qui. Dipenderà anche da noi.

Quel che dovremo essere in grado di garantirci come Flaei è il pieno governo del settore, attraverso il rispetto degli impegni reciproci tra Flaei e Fistel, con riferimento all'autonomia organizzativa e finanziaria. Quest'aspetto sarà l'elemento chiave per il mantenimento di un'identità del settore, la stessa che ci consentirà di approcciarci con consapevolezza ai nuovi processi d'integrazione e collaborazione.

### **La Cisl.**

Lo sciopero generale di Cgil e Uil, del 16 dicembre scorso, e la manifestazione nazionale della Cisl,



di due giorni dopo, con molta probabilità lasceranno un segno indelebile nella storia del sindacalismo italiano. La manovra finanziaria l'oggetto della discussione. Due visioni opposte, probabilmente inconciliabili. Da una parte, Cgil e Uil, con una posizione di rottura e di scontro e, dall'altra, la nostra Confederazione per lo sviluppo, il lavoro e la coesione sociale.

La scelta della Cisl di correre sola si è dimostrata un atto di coraggio e di coerenza con i suoi valori e la sua storia. La volontà ferma d'evitare la deriva, anche a costo di mettere in discussione l'azione sindacale unitaria.

L'idea di contribuire nel costruire consenso attorno a una manovra considerata espansiva, e frutto proprio dell'azione sindacale dei mesi precedenti, alla quale andavano sommati gli impegni già assunti dal Governo, in quel momento.

A questo proposito non credo che sia un caso se il prossimo congresso è intitolato: "Esserci per cambiare". Leggendo le tesi si coglie chiaramente la volontà della Cisl di ritagliarsi un ruolo d'assoluto protagonismo per le scelte del futuro del nostro Paese. Ritroviamo, ancora una volta, il proposito di valorizzare l'idea partecipativa che deve stare alla base dell'essere e del fare.

Stesso filo conduttore, quello della partecipazione, e medesima coerenza, nell'azione sindacale che ha scelto di promuovere anche l'USR Cisl Lombardia, in questi anni, soprattutto nel rapporto con le Istituzioni locali. E proprio mantenendo questo medesimo approccio, anche per il prossimo futuro, che andrà affrontata la questione energetica in ambito regionale, nelle sue varie declinazioni e per i suoi diversi aspetti.

Sarà indispensabile raccordarsi sempre meglio con la nostra Cisl, sviluppare ogni possibile forma di sinergia al fine di offrire un buon contributo su un tema che assumerà un ruolo centrale per lo sviluppo della Regione e, più complessivamente, del Paese.

Tutto questo sarà sicuramente facilitato dal buon clima all'interno della struttura, dal rapporto costruttivo che si è instaurato con il Segretario Generale, Ugo Duci, e dalla presenza di un componente del nostro direttivo, Fabio Nava, all'interno Segreteria della Cisl regionale.

**Conclusioni.**

Non ho volutamente sviluppato una riflessione sulle aziende del settore e sulla contrattazione di secondo livello che all'interno di queste si genera, così come non ho affrontato il tema delle continue riorganizzazioni alle quali le stesse sono sottoposte.

Se mi sarà rinnovata la carica di Segretario Generale della Lombardia, nel mese di maggio, nella speranza che le condizioni lo consentano, convocheremo un direttivo allargato ai delegati. Attraverso una griglia predefinita, i titolari di delega di ogni azienda presente sul territorio lombardo ne presenteranno i caratteri fondamentali (modello organizzativo, sedi, numero dipendenti, delegati, numero iscritti, principali trattamenti aziendali, istituti sociali di riferimento, trattative in corso, ecc.). Questo affinché i delegati Flaei Cisl di tutta la Lombardia abbiano conoscenza di un quadro d'insieme e si possa sviluppare un confronto proficuo e consapevole all'interno della Struttura.

Intendo invece provare a lasciare, come si prevede in una relazione congressuale, alcune riflessioni, che definirei a imbuto: partendo da tutti per arrivare solo al noi.

Viviamo una fase senza precedenti. Siamo precipitati nell'età dell'incertezza; nell'era di una globalizzazione che ha ristretto tempi e spazi e ha interconnesso il pianeta rendendo ogni spezzona parte indispensabile al tutto. Gli abitanti del pianeta sono quasi triplicati in un secolo di vita. Guardando al futuro, sappiamo che niente è fermo e niente dura nel tempo. Resistono a fatica gli stessi valori, i principi ideali, ma sono trascinati e posti a dura prova da cambiamenti comportamentali.

Non c'è stata epoca in cui il futuro non presentasse incertezze, per definizione. Tuttavia, i cambiamenti nella società aperta sono segnati dal mix di culture profondamente differenziate e si producono con una velocità disarmante. I mercati globali e gli sviluppi attesi, è amaro dirlo, sempre più si orienteranno a est. Non per scelta ma perché le materie prime del futuro e alcune nuove tecnologie si situano esclusivamente, o quasi, lì. Nell'Europa industrializzata dovremo lavorare sulla cultura, sulle competenze, sulla qualità che non si acquisiscono per eredità storica, ma al contrario implicano un impegno straordinario nello studio, nella ricerca e nella formazione che sarà indispensabile anche per poter riqualificarsi nel mondo del lavoro.

Da noi, nei prossimi anni appena il 15 % del lavoro resterà invariato, l'85% dei lavoratori cambieranno professione. Meno di altri subirà cambiamenti in termini occupazionali il settore delle pubbliche utility, dove si attendono le variazioni più spinte in termini di competenze, ma anche dove minore sarà la decrescita. L'automazione brucerà almeno il 15% dei posti di lavoro nella manifattura

e nei servizi collegati. Si svilupperanno e s'innoveranno maggiormente l'ambito sanitario, i servizi ambientali e quelli dedicati alle risorse naturali, ai cambiamenti climatici.

E' sicuramente giusta la nostra attenzione al lavoro che verrà, ma non meno attenzione deve essere dedicata al lavoro che c'è, a quello del presente, che è il nostro futuro.

C'è uno spazio dal quale, nel tempo, ci siamo progressivamente allontanati. Uno spazio che ci vedeva primi come FLAEL, al punto di essere considerati corporativi, per il rigore con cui l'abbiamo sempre presidiato: quello della corretta applicazione delle intese sottoscritte dalle parti per non perdere diritti acquisiti, ma anche per monitorarne la validità o per correggerne le storture evidenziate nel tempo.

Lo sappiamo: una cosa è sottoscrivere contratti, altro è la loro applicazione, garantita soltanto da un lavoro quotidiano di vigilanza e di scrupolosa attenzione. La stagione difficile che stiamo vivendo e che rischia di complicarsi ulteriormente deve vedere il Sindacato a fianco del lavoratore pensando a una sua tutela che lo lega all'azienda ma anche alla società e alle sue istituzioni.

Il nostro impegno dovrà concentrarsi su temi che nel futuro faranno emergere tutte le loro complessità: smart working inteso altrettanto verosimilmente come lavoro per obiettivi, Welfare, sostenibilità, pari opportunità, ristrutturazioni funzionali e organizzative, gestione non traumatica degli esuberanti, che possono essere anche accompagnati da nuove assunzioni, ma che risolvono -per le aziende- il problema dell'invecchiamento delle competenze e, infine, proprio quello di far crescere e valorizzare le competenze stesse.

Di fronte a tali complessità interpretative e applicative e alle misure poste in campo dalle controparti, il sindacato non può limitarsi a prendere atto e giocare di rimessa, non può vivere di rendite storiche, non può faticosamente comporre e sottoscrivere normative e istituti di tutela restando poi immobile di fronte a disapplicazioni.

I lavoratori vogliono sentirsi vicino il loro sindacato, pretendono ascolto, vogliono capire ciò che talora neppure il sindacato stesso ha compreso o accettato/condiviso. Essere vicini ai lavoratori non significa avere automaticamente la risposta. Non sempre è possibile, e non sempre è possibile averla nel tempo giusto. In questi casi non deve mai prevalere in loro la sensazione dell'abbandono, del distacco, dell'inutilità di sentirsi rappresentati. C'è una soluzione che vale per ogni circostanza: rapportarsi essendo credibili, farlo restando autentici, veri, sinceri, aperti, disponibili. In poche parole: coerenza, impegno e credibilità.

Grazie.

## **MOZIONE FINALE XI° CONGRESSO**

### **FLAEI CISL LOMBARDIA**

La FLAEI CISL Lombardia, riunitasi il 26 gennaio 2022 a Erbusco (BS) per celebrare il proprio XI congresso, dopo ampio dibattito, condivide e fa propria la relazione presentata dalla Segreteria Regionale.

*In relazione alla transizione energetica, alla situazione economica e sociale derivante dalla pandemia da Covid-19 e alle riorganizzazioni aziendali, alla vigilia del rinnovo contrattuale:*

-**ESPRIME** profonda soddisfazione per la conclusione positiva della vicenda relativa all'Art. 177 del codice degli Appalti che ha evidenziato il ruolo leader svolto dalla nostra Federazione in accordo con la CISL supportata dalla vasta partecipazione numerosa alle iniziative ed agitazioni sindacali degli ultimi mesi; si impegna a mantenere alta l'attenzione ad ogni e qualsiasi iniziativa delle aziende del settore tese alla terziarizzazione delle attività:

-**RITIENE** necessario un forte interesse sindacale ai temi legati alla transizione energetica che porta con sé notevoli impatti sociali ed economici; a tal fine istituisce un Osservatorio Regionale FLAEI dedicato alla conoscenza e diffusione dei diversi aspetti innovativi legati a questa tematica anche a supporto delle azioni sindacali previste dal Manifesto Nazionale sul tema concordato fra Imprese – sindacati di settore e Sindacato Confederale. In particolare, l'Osservatorio dovrà porre particolare attenzione alla prossima scadenza delle concessioni (sia idro che sulla rete elettrica), agli imponenti investimenti sulla digitalizzazione legati al PNRR e al ruolo delle multiutility.

- **ESPRIME** forte preoccupazione per il forte aumento degli infortuni sul lavoro, purtroppo anche di quelli gravi e mortali; conferma la volontà di lavorare costantemente per aumentare la sensibilità e la cultura della sicurezza nelle aziende e tra i lavoratori e iscritti;

- **ESPRIME** forte condivisione alle scelte che la CISL ha attuato nella gestione di questi ultimi mesi garantisce il pieno appoggio, auspica la continuazione del processo di rinnovamento organizzativo della Confederazione al centro e in periferia.

- **CONFERMA** la scelta di costituire CISL RETI come strumento utile e necessario per presidiare adeguatamente l'evoluzione delle aziende dei settori delle reti e delle infrastrutture tecnologiche sempre più interconnesse;

CISL RETI sia una esperienza aperta anche ad altre Federazioni nell'ottica di perseguire "un'unica CISL in ogni azienda"

- **CONFERMA** la scelta di regionalizzazione della Federazione come strumento opportuno per presidiare al meglio i fenomeni che avvengono nelle aziende; conferma altresì la volontà di lavorare sempre più nelle aziende attraverso la costituzione, in quelle più grandi, di coordinamenti strutturati che garantiscano al meglio la vicinanza ai lavoratori e agli iscritti

-**RICHIAMA** con particolare attenzione le forze Politiche, economiche e sociali all'evoluzione del settore elettrico ed energetico. Il settore e le aziende hanno bisogno di scelte lungimiranti che traggano il medio periodo.

Come FLAEI dovremo presidiare adeguatamente i fenomeni che si sviluppano dentro le aziende affinché i lavoratori siano salvaguardati e possano cogliere appieno le opportunità che si creeranno

-**AUSPICA** una positiva conclusione degli accordi in itinere in merito allo smart working, formazione e sicurezza e politiche di inclusione oltreché un rinnovo contrattuale di "elevato profilo" e in tempi congrui, all'applicazione all'interno delle aziende di settore dell'area specifica del contratto anche al fine di aumentare la rappresentanza Flaei.

-**RICHIEDE** una ulteriore valorizzazione del welfare aziendale attraverso gli istituti sociali presenti nelle varie Aziende che accompagnano la vita dei lavoratori e delle loro famiglie salvaguardando la loro salute, la loro pensione e la loro elevazione culturale, fattore determinante per una partecipazione attiva nella modernità e complessità attuali.

-**APPREZZA** tutte le iniziative volte a favorire la partecipazione economica e sociale dei lavoratori alle aziende di appartenenza.

-**SI IMPEGNA** nel solco delle iniziative nazionali, a promuovere quanto necessario per aumentare la rappresentanza e il proselitismo sindacale nel settore ed a una formazione di giovani e donne con la volontà di proseguire il cammino sindacale.

## VII° CONGRESSO FISTEL LOMBARDIA

31 Gennaio 2022



*Care Delegate e cari Delegati,*

*un caloroso benvenuto a nome della Segreteria Lombarda della FISTel Cisl e un ringraziamento ai nostri graditi ospiti e invitati.*

*Consentitemi, prima di iniziare, di ricordare due cari amici che ci hanno prematuramente lasciato, Gianmario Stefanelli e Pier Verderio.*

*E ora diamo inizio a questo Congresso, che sarà differente da quelli ai quali siamo abituati, che avviene in una congiuntura storica che ha cambiato e cambierà le nostre vite.*

**ESSERCI**

**PER**

**CAMBIARE**

**PERSONA, LAVORO, PARTECIPAZIONE PER IL FUTURO DEL PAESE.**

Lo abbiamo scelto come titolo del Congresso della nostra Organizzazione, parafrasando la frase di Tina Anselmi, prima donna ad aver ricoperto la carica di Ministro della Repubblica, perché sintetizza in modo efficace ciò in cui crediamo: gli strumenti, gli ideali, il metodo con il quale affronteremo il

futuro. Futuro che diventa presente, le trasformazioni del lavoro e la tutela della persona e dei suoi diritti.

## LA PANDEMIA E LA NOSTRA AZIONE

Non dimenticheremo mai il silenzio interrotto solo dalle sirene delle ambulanze, lo sgomento nell'affrontare un pericolo invisibile, sconosciuto, subdolo che ha modificato profondamente le nostre vite, la nostra socialità, la percezione stessa delle nostre libertà individuali, da limitare a tutela del bene comune per riconquistare consapevolmente la libertà collettiva.

In quei lunghi mesi la nostra Organizzazione a tutti i livelli con i nostri Delegati, azienda per azienda, ha svolto un ruolo fondamentale nel tentativo di limitare l'impatto sociale della crisi pandemica, con coraggio, determinazione e responsabilità.

- In prima istanza chiedendo e ottenendo la revisione dei codici ATECO per ridefinire le attività di pubblico interesse indispensabili al Paese.
- Contrattando azienda per azienda protocolli che consentissero in sicurezza lo svolgimento delle attività.
- Ridefinendo con la contrattazione l'Organizzazione del lavoro nelle aziende, con il ricorso massiccio al lavoro da remoto, limitando spostamenti e assembramenti per contrastare la diffusione del virus.
- Il lavoro svolto da tutti voi ha consentito che i protocolli di sicurezza e gli accordi fossero rispettati a garanzia del bene comune.
- L'estensione degli ammortizzatori sociali a tutti i settori contrattandone l'anticipo del trattamento economico da parte delle aziende, l'integrazione economica ove possibile, l'anticipazione del TFR e l'utilizzo delle ferie calmierando le difficoltà di tanti in quei mesi.
- Il blocco dei licenziamenti ottenuto e prorogato più volte, sino ad ottobre 2021, fattore indispensabile per la tenuta sociale nel Paese.

La nostra CISL, in accordo con tutte le Categorie, ha poi intrapreso una scelta importante e coraggiosa: tenere aperte le nostre Sedi, i servizi fiscali, gli sportelli lavoro, il Patronato INAS, ad esclusione del periodo del lockdown dove ci è stata imposta la chiusura, ma durante il quale abbiamo continuato a rispondere e a espletare le pratiche da remoto.

Così facendo, le persone hanno trovato ascolto, aiuto e servizio e non si sono mai sentite sole ad affrontare le difficoltà. Abbiamo svolto un ruolo sociale importante con tutta la rete dei nostri

servizi. Questa vicinanza ci è stata riconosciuta dalle centinaia di persone che si sono recate nelle nostre Sedi, che ci hanno contattato, si sono iscritte e ci hanno permesso di sindacalizzare aziende dove non eravamo presenti.

La seconda fase, che ancora stiamo affrontando, consiste nella convivenza con il virus e nel creare le condizioni per la ripartenza. Gli strumenti per affrontare questa fase sono greenpass e campagna vaccinale. La CISL da subito (luglio 2021) con chiarezza e senza ambiguità ha accolto il greenpass come strumento positivo, anche se non risolutivo, chiedendo a Governo e Parlamento di assumersi la responsabilità dell'obbligo vaccinale.

Ancora oggi riteniamo sia stata una scelta corretta.

Infatti, il senso civico e morale dei lavoratori, dei pensionati e dei giovani ha portato ad una adesione massiccia alla campagna vaccinale, ottenuta anche grazie alla nostra azione nei luoghi di lavoro e nei territori.

Gli effetti della riuscita della campagna vaccinale e dell'utilità dell'obbligo di greenpass sono evidenziati dai dati di queste ultime settimane. In una situazione di forte ripresa del contagio, a causa della variante Omicron, la grande copertura vaccinale sta producendo gli effetti sperati, infatti più dell'80% delle ospedalizzazioni e purtroppo dei decessi, sono di persone non coperte dalla vaccinazione.

I dati economici del 2021 non sono casuali: dopo la perdita di 8,9% del PIL nel 2020, il 2021 si chiude con un incremento di oltre il 6%, con una correzione di 1,5% rispetto alle previsioni del documento economico e finanziario (DEF). In discesa anche il debito pubblico, che si attesta al 9,4% del PIL.

Questi risultati sono anche frutto delle nostre azioni, dell'impegno sociale responsabile che abbiamo esercitato, del metodo partecipativo adottato.

Le previsioni per il 2022 prevedevano un recupero ulteriore circa del 4-4,5% del PIL e un ulteriore diminuzione del debito pubblico.

Le evoluzioni negative dell'ultimo periodo, con la ripresa del contagio dovuta alla variante Omicron a livello globale, l'esplosione dei costi dell'energia elettrica e del gas causa delle difficoltà nel reperimento delle materie prime per la produzione e il conseguente innalzamento dell'inflazione, stanno modificando le prospettive di crescita sia a livello globale che in Italia. La Banca d'Italia, la scorsa settimana, ha ridotto al 3,8% la previsione per il PIL 2022.

Per non mettere a rischio la ripresa economica, al necessario intervento pubblico in atto sia sul fronte di aiuto alle imprese per contenere i costi della produzione, sia gli aiuti economici per fronteggiare gli impatti economici sulle bollette dell'energia per i consumatori, si dovrà affiancare una strategia comunitaria per rendere il Continente e i singoli Paesi meno dipendenti nell'approvvigionamento delle fonti energetiche.

Sicuramente questa pandemia, come le precedenti nella storia, segnerà un significativo passaggio d'epoca. A tutti noi è assegnato il compito di recepirne alcuni insegnamenti:

- È emersa la fragilità del Sistema Sanitario Nazionale, come conseguenza dei continui tagli operati nell'ultimo decennio al Sistema Sanitario, di cui gli effetti si sono evidenziati in tutta la loro drammaticità: carenza di strutture e posti letto non solo nelle terapie intensive, scarsità di personale sia infermieristico che medico, gravi diseguaglianze territoriali, la quasi totale assenza della medicina di prossimità. Occorre invertire la tendenza con finanziamenti adeguati alla costruzione di un nuovo Servizio Sanitario Nazionale, a tutela della salute pubblica.
- Bisogna affrontare il tema del riparto delle competenze Stato/Regioni, superando il nodo della legislazione concorrente, che ha prodotto il proliferare di conflitti di attribuzione. La fase pandemica ci ha insegnato che nei casi di grave emergenza debba essere lo Stato a intervenire, anche sulle materie sulle quali non ha competenza esclusiva. Riteniamo ormai non più procrastinabile la riforma del titolo V° della Costituzione, al fine di produrre un assetto istituzionale in cui differenti livelli di Governo operino in sinergia e non in contrapposizione.
- Con le nostre azioni, come descritto precedentemente, abbiamo superato la problematica dell'assenza di strumenti di ammortizzazione sociale in vari settori produttivi. Si è avviata una riforma di riordino in senso universalistico degli ammortizzatori sociali. Il completamento della riforma è una delle priorità in agenda per i prossimi mesi.
- Il nostro modello partecipativo è alternativo al modello antagonista.

L'ostinazione con cui la CISL ha ricucito il dialogo con Governo e parti datoriali ha già ottenuto alcuni primi risultati nel profondo cambiamento della legge di bilancio 2021 e nell'apertura di due tavoli sulle riforme del fisco e della previdenza.

Non è più il tempo del "contro" ma è giunto il momento del "per", nella ricerca di soluzioni condivise ai problemi. Queste le ragioni della nostra azione, perseguita con pazienza e determinazione, che ci ha portato a non seguire chi voleva aprire una stagione di conflitto

sociale. Siamo convinti che avremmo portato il mondo del lavoro in una condizione di totale isolamento.

## RUOLO DELL'EUROPA

Finalmente la nostra Europa! Abbiamo assistito all'accantonamento delle politiche miopi dell'austerità e del rigore a tutti i costi a favore di una nuova politica economica espansiva.

Fin dai primi mesi del 2020, l'Unione si è mossa dispiegando misure e interventi senza precedenti

- recovery fund,
- piano sure per il sostegno a programmi di riduzione di orario di lavoro legato a percorsi di formazione, esperienza che a nostro avviso andrebbe strutturata in modo definitivo,
- continuità della politica monetaria da parte della BCE, caratterizzata dall'azzeramento del costo del credito e dall'ampliamento della liquidità da immettere sul mercato come avviato nel 2012 dall'allora Presidente Mario Draghi,
- la sospensione del patto di stabilità, almeno fino al 2023, dovrà portare ad un nuovo equilibrio all'insegna di criteri maggiormente solidali. Il passo fatto con il next generation EU è politicamente strategico, introduce per la prima volta la mutualizzazione del debito pubblico dei paesi europei, finanziato con Bond emessi direttamente dalla UE. E' un passo decisivo nella direzione di un bilancio pubblico e di un welfare europeo.

Queste scelte rilanciano con forza il protagonismo dell'UE, a difesa del modello continentale di economia sociale di mercato.

Protagonismo da estendere nello scacchiere internazionale.

L'avanzata liberticida dei talebani in Afghanistan, i venti di guerra a cui assistiamo in questi giorni nella crisi Russia-Ucraina, la necessità di impostare un modello solidale europeo nella gestione delle migrazioni: problematiche che necessitano di un maggiore protagonismo della nostra Europa.

## IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

Il PNRR, declinazione Italiana del Recovery Fund è e deve essere occasione di rilancio e modernizzazione del nostro Paese.

Con 191,5 miliardi di euro, di cui 68,9 a fondo perduto, l'Italia è il primo Paese Europeo per quantità di risorse assegnate, nel piano 2021/2026 con condizionalità e step di verifica sia dei progetti che dei tempi di attuazione degli stessi.

Ridisegnare il Paese tramite: riforma della Pubblica Amministrazione, riduzione dei divari territoriali, crescita e sviluppo orientate all'avanzamento della buona occupazione con particolare attenzione a donne e giovani, categorie, queste, che hanno pagato un prezzo altissimo alla pandemia, utilizzando la leva degli investimenti pubblici a sostegno delle transizioni strategiche:

1. Tecnologica e digitale
2. Ecologica e sostenibile

È di tutta evidenza che siamo ad un punto di svolta di enorme importanza per il futuro del Paese e delle generazioni che verranno, riteniamo, quindi, non rinviabile un patto sociale, una nuova stagione di concertazione.

Concertazione da strutturare in un metodo di codecisione partecipativo, che impegni Governo e Parti Sociali all'effettiva realizzazione del PNRR.

Ne' consociativismo, ne' corporativismo ma partecipazione come strumento per incidere realmente nelle scelte di politica economica; corresponsabilità per riformare ed innovare il Paese in modo equo e duraturo: questo è l'obiettivo da raggiungere

## **ESSERCI PER CAMBIARE!!**

### LE TRANSIZIONI ECOLOGICA E TECNOLOGICA

Prendersi cura del creato, non seguitare a saccheggiare il Pianeta. Non è più un'opzione ma una necessità non più rinviabile.

Investimenti in ricerca, nuovi materiali riciclabili, decarbonizzazione, economia circolare, utilizzo di energie pulite, sono alcune delle leve da utilizzare.

Occorre sviluppo eco-sostenibile da coniugare con la crescita occupazionale, orientare, incentivare, sostenere economicamente la reindustrializzazione anche attraverso la riconversione tecnologica e di prodotto delle aziende pubbliche e private da accompagnare con precise scelte di politica economica a livello globale, continentale e italiano.

Una rivoluzione verde, di tale portata, necessita di forti investimenti economici, possibilità offerta dai fondi del PNRR, ma anche di forti condizionalità sociali da individuare nel Patto per il Paese sopra citato.

Ogni euro erogato deve avere un obiettivo: rimettere al centro la persona e il lavoro per uno sviluppo davvero sostenibile.

Formazione, corretta applicazione dei CCNL di riferimento firmati dai Sindacati maggiormente rappresentativi, corretta applicazione delle norme per la salute e sicurezza sul lavoro, buona occupazione accompagnata da buona flessibilità contrattata, sostenibilità, sono le condizionalità a cui legare l'erogazione dei contributi pubblici.

Nei due anni appena trascorsi abbiamo tutti imparato a svolgere in modo diverso le nostre attività: videocollegamenti, lavoro da remoto, didattica a distanza; anche in questi ambiti la crisi pandemica ha accelerato processi e mostrato evidenti diversità, nelle aziende, e nella Pubblica Amministrazione.

Il nostro Paese, prima della crisi, era al 23° posto in Europa per sviluppo di tecnologie digitali.

Circa 1.600.000 famiglie, nel 2020, non hanno potuto far accedere i figli alla didattica a distanza, poiché privi di una connessione internet idonea e stabile.

Questi dati evidenziano ulteriormente l'arretratezza tecnologica del nostro sistema Paese, già peraltro nota.

In questo contesto si sta sviluppando il dibattito sulla rete unica di telecomunicazioni.

L'OPA non ostile, ancora non formalizzata, del fondo americano KKR nei confronti di TIM, si inserisce in questo dibattito. Le scelte che si determineranno sugli investimenti e sulla proprietà della rete unica sono una variabile significativa per lo sviluppo tecnologico del Paese.

È necessario che Governo e Partecipazioni Statali individuino una strategia di lungo periodo che coniughi l'interesse primario dello sviluppo del Paese come bene collettivo, coniugandolo con lo sviluppo coerente dell'occupazione del settore.

Sviluppo delle reti, banda ultra-larga, 5G, digitalizzazione dei processi nella Pubblica Amministrazione e per i privati: sono gli obiettivi da centrare per la competitività e lo sviluppo del Paese.

Con la loro realizzazione si ridisegnerà un'Italia più efficiente e competitiva, che superi finalmente il divario digitale, garantendo pari opportunità alle persone a livello di istruzione, economico e di sviluppo delle competenze e della carriera.

## SOSTENIBILITA'

Le transizioni, ecologica e tecnologica, sono indubbiamente una grande opportunità di sviluppo economico e sociale: mettere al centro della transizione il lavoro, la persona, i diritti è il nostro concetto di sostenibilità.

La sola tecnica economica non è in grado di gestire e orientare le transizioni, ma serve affiancarle l'ingegneria sociale in un metodo partecipativo.

Questa è la necessità per cogliere l'opportunità di uno sviluppo equo, inclusivo e duraturo.

L'ingegneria sociale deve essere fulcro indispensabile nella creazione della rete di protezione sociale che dovrà accompagnare la realizzazione del PNRR, evitando i veri fattori di rischio:

- la ripresa senza lavoro (jobless recovery). Il rischio è che ad una ripresa economica, con relativo incremento del PIL, non corrisponda una proporzionale ripresa dell'occupazione.
- L'obsolescenza da un lato e la carenza dall'altro dei profili professionali necessari alla transizione, problematica che investe trasversalmente tutto il mondo del lavoro.

Per contrastare questi rischi vanno effettuate scelte precise: nell'erogazione dei fondi servirà condizionalità, per premiare la responsabilità sociale di impresa: criteri selettivi, quindi, che superino gli aiuti a pioggia ed incentivino la reindustrializzazione e riconversione delle aziende secondo i criteri di sostenibilità ambientale e sociale sopra descritti.

Indispensabile finanziare un grande piano di formazione per l'acquisizione delle nuove competenze, anche digitali, per riconvertire la forza lavoro a fronte del rischio di obsolescenza professionale, congiuntamente alla rimodulazione degli orari di lavoro.

Occorrerà legare gli ammortizzatori sociali universali a percorsi formativi finalizzati all'occupabilità.

Riformare i centri per l'impiego e rilanciare le politiche attive, connettendo strutturalmente ogni forma di sostegno al reddito e a percorsi formativi utili alla ricollocazione,

La GOL (garanzia di occupabilità dei lavoratori) procede in questa direzione e verrà finanziata per 800 milioni nel 2022 e 4,9 miliardi fino a 2025: ciò rappresenta un primo passo importante di un percorso ancora lontano dall'essere completato.

## IL MODELLO PARTECIPATIVO

Sono maturi i tempi per un intervento legislativo che dia piena attuazione all'articolo 46 della Costituzione *“ai fini dell'elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi alla gestione delle aziende”*.

Se davvero vogliamo sviluppo innovativo e sostenibile, è necessaria l'effettiva partecipazione dei lavoratori alle scelte strategiche delle aziende e l'estensione del modello attuato con i Comitati per la Sicurezza durante la pandemia, strutturandolo come metodo di azione sindacale anche nell'ambito organizzativo delle imprese.

Questo è l'obiettivo che dovrà raggiungere la nostra Organizzazione, impegnando ogni fibra e tutti i livelli: sia Confederali che Categoricali.

## SALUTE E SICUREZZA

Più di 3 persone al giorno perdono la vita sul posto di lavoro in Italia, 1404 totali nel 2021 con un trend invariato dal 2008 ad oggi.

Oltre 500 mila denunce di infortuni sul lavoro nell'anno 2021.

Un'autentica strage continuativa, inaccettabile e indegna per un Paese civile.

Serve un intervento urgente ed un metodo di azione partecipativo, come dimostrato dall'esperienza dei Comitati per la sicurezza durante la pandemia. Va incentivata e finanziata una nuova stagione che riporti in essere, anche attraverso la formazione, la cultura della prevenzione a tutela della salute e sicurezza.

Gare al massimo ribasso, esternalizzazioni predatorie, contratti pirata, sono le falle presenti nel nostro sistema. Anche su questi temi servono condizionalità e forte attenzione rispetto agli aiuti pubblici.

Il Governo ha riconosciuto l'importanza delle nostre proposte in tema di salute e sicurezza impegnandosi su 4 interventi immediati:

- il reclutamento di circa 2300 nuovi Ispettori,
- una banca dati unificata per un coordinamento migliore tra i soggetti istituzionali,
- un investimento importante sulla formazione,

- l'approvazione di un provvedimento che introduca sanzioni più stringenti, tra cui la chiusura dell'attività in caso di gravi violazioni.

Un primo pacchetto di misure orientate nella giusta direzione e che, a nostro avviso, devono essere recepite in un apposito Decreto Legge.

## LA CONTRATTAZIONE

Nello scorso Congresso del 2017, denunciavamo la proliferazione dei contratti collettivi nazionali, a quel tempo erano 680.

Ad oggi, anziché diminuire, si è superata quota 1000, oltre la metà dei quali firmati da Organizzazioni Sindacali per nulla o poco rappresentative.

Si tratta di una vera emergenza. È evidente che i soli accordi Confederali sulla rappresentanza, non sono sufficienti a risolvere il problema.

Riteniamo necessario e non più procrastinabile individuare criteri sulla effettiva rappresentatività, anche delle controparti datoriali, ad oggi anch'essa assai frammentata.

Serve una attenta valutazione sull'opportunità di un intervento legislativo che, in coerenza con i concetti di sostenibilità sociale, anche a tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, normi la legittimità delle Organizzazioni maggiormente rappresentative per la stipula dei Contratti Nazionali.

Un nuovo equilibrio normativo e legislativo da privilegiare rispetto all'introduzione del salario minimo stabilito per legge, strumento che vede da sempre la contrarietà della nostra Organizzazione per gli effetti e le ricadute che avrebbe nell'intero sistema della contrattazione.

È altresì necessaria una seria analisi tesa alla revisione dei perimetri contrattuali.

Le innovazioni tecnologiche hanno trasformato e trasformeranno intere filiere produttive, dobbiamo quindi pensare un nuovo sistema contrattuale che sia adeguato a queste trasformazioni, attraverso l'individuazione di nuovi perimetri contrattuali e l'adeguamento, l'accorpamento dei troppi contratti nazionali di lavoro.

Non ci nascondiamo la delicatezza e le difficoltà politiche di un'operazione di questo genere ma riteniamo che alla lotta all'illegalità dei contratti pirata debba necessariamente essere affiancata anche una decisa iniziativa da parte delle Organizzazioni sia Confederali che Categoricali.

Non porre rimedio al dumping contrattuale produce difficoltà ed incongruenze che limitano il ruolo strategico della contrattazione, indebolendo tutele e diritti dei lavoratori.

A titolo esemplificativo: spesso accade che sia sufficiente scegliere l'applicazione di un CCNL non attinente alla propria filiera produttiva per eludere la clausola sociale per la continuità occupazionale ed avvantaggiarsi, a nostro avviso illegittimamente, rispetto alle aziende concorrenti.

Anche la FISTel dovrà porsi come priorità nel prossimo mandato Congressuale questo percorso, individuando le nuove filiere produttive ed adeguando il proprio sistema contrattuale.

A nostro avviso le nuove filiere dovrebbero essere rappresentate contrattualmente in questo modo:

- produzione editoriale di contenuti anche multimediali,
- industria stampa, carta e cartotecnica,
- telecomunicazioni e Ict,
- spettacolo dal vivo ed esercizi cinematografici.

Se riusciremo a realizzare questo nuovo equilibrio, saremo anche in grado di rappresentare meglio le esigenze dei lavoratori.

Altro tema dirimente, per una buona riforma dei contratti, è la revisione degli impianti classificatori del personale. Appare infatti evidente che la costruzione delle declaratorie e dei profili, risente di una impostazione vecchia e superata, che si basa sul concetto di uomo/macchina o uomo/mansione, con poca o nessuna attenzione alla evoluzione dell'organizzazione del lavoro, non considerando il ruolo del lavoratore. Solo recentemente si è cominciato a tener conto delle sempre più crescenti professionalità multiskill, dei gradi di autonomia, delle funzioni di coordinamento, ecc.

Bisogna quindi cambiare il paradigma fino ad oggi utilizzato, modificando se necessario, anche la stessa struttura della retribuzione, cominciando a prevedere ad esempio, indennità di ruolo o di funzione.

Riteniamo utile sperimentare, coerentemente con l'impostazione partecipativa, cercando quindi un accordo con le controparti e il Governo, la detassazione degli aumenti sui minimi contrattuali, per sbloccare i rinnovi contrattuali in molti casi fermi da anni.

## LA LOTTA PER LA LEGALITA'

Non solo contratti pirata, ma anche gare al massimo ribasso, delocalizzazioni predatorie, mancato rispetto dei protocolli di sicurezza, lavoro sommerso e lavoro nero, evasione fiscale e contributiva:

fenomeni non più tollerabili, lontani dagli ideali che vogliamo rappresentare e dagli obiettivi descritti nella relazione.

Abbiamo definito occasione irripetibile lo stanziamento di 191,5 miliardi di euro, di cui 68,9 a fondo perduto, da utilizzare per la realizzazione del PNRR nei sei anni dal 2021 al 2026. Ebbene, si stima in oltre 100 miliardi all'anno, di cui 30 di sola IVA, l'evasione fiscale del nostro Paese.

Serve un vero e proprio Patto per la legalità, uno scatto morale e culturale, un impegno riformatore che, unito all'utilizzo delle nuove tecnologie digitali, permetta un recupero almeno parziale dell'evasione fiscale e contributiva.

Esattamente, come per la sicurezza sul lavoro, non è degno di un Paese civile un'illegalità così pervasiva e diffusa.

Grande attenzione dovrà essere posta nell'attuazione del PNRR rispetto al rischio di infiltrazioni di organizzazioni criminali nell'assegnazione delle gare d'appalto, segnalazione e problema già più volte sottolineato dagli organismi competenti.

## I GIOVANI E LA PARITA' DI GENERE

I dati ISTAT segnalano ancora una volta l'Italia agli ultimi posti nella graduatoria Europea sia nel tasso di disoccupazione giovanile al 29,8% sia nel tasso di occupazione femminile al 48,5% contro una media Europea del 62,5%.

Si calcola che l'impatto di queste due emergenze valga oltre il 10% del PIL.

Il PNRR nelle sue missioni, in modo diretto o indiretto, deve essere l'occasione per affrontare e risolvere queste due emergenze che, come abbiamo visto, penalizzano anche economicamente il Paese.

Per realizzare tutto ciò servono interventi mirati sulle cause che generano i problemi: alternanza scuola/lavoro, apprendistato duale, riforma delle pensioni con un intervento per i giovani sul fenomeno della discontinuità contributiva che caratterizza il loro ingresso nel mondo del lavoro.

Riteniamo anche urgente risolvere finalmente alla radice il tema della previdenza complementare; è di tutta evidenza che non basta la giusta richiesta di defiscalizzazione delle quote destinate ai fondi di previdenza integrativa, che vedono un tasso di adesione ancora insufficiente e preannunciano un problema sociale di enorme rilevanza per il futuro.

E' ora di rendere obbligatoria l'adesione a forme di previdenza complementare.

Occorrono organizzazioni del lavoro che pongano al centro il tema della conciliazione vita/lavoro, forti investimenti per la costruzione di asili nido, implementazione dei congedi parentali e della legge 104: queste sono misure necessarie per permettere un'evoluzione positiva dell'occupabilità di genere.

Va affrontato il tema della disparità retributiva di genere, anche attraverso un attento monitoraggio, con lo strumento degli osservatori di settore, rispetto alle pari opportunità.

Nello scorso Congresso individuammo la necessità di una staffetta generazionale per facilitare l'ingresso dei giovani al lavoro in modo stabile e contrattualizzato coniugandolo con il trasferimento delle competenze dei lavoratori più anziani dell'ultimo periodo prima del pensionamento.

Si tratta di finanziare un nuovo sistema che permetta la diminuzione dell'orario di lavoro per un periodo da definire prima del pensionamento e il contestuale affiancamento dei giovani, permettendo il trasferimento delle competenze e della professionalità acquisite in anni di lavoro.

La riteniamo, ancora oggi, un'idea innovativa e solidaristica. Crediamo che sia un tema da porre all'attenzione del Governo nel prossimo tavolo di trattativa di riforma del sistema pensionistico.

## SMART WORKING

Trasformare la gestione emergenziale del lavoro da remoto, strutturando lo Smart Working come opportunità vera di conciliazione vita/lavoro è uno dei nostri compiti e l'accordo interconfederale delle scorse settimane è un primo tassello importante.

Nei grandi gruppi, all'interno dei comparti della FISTel, già prima della pandemia e in questi mesi, abbiamo contrattato molti accordi in tal senso.

L'impostazione di questi accordi prevede una prima tutela fondamentale: l'adesione volontaria dei lavoratori a tale strumento.

A garanzia della necessaria socialità, negli accordi, viene privilegiato un modello ibrido con una percentuale di giornate in smart working da concordare anche in base alle esigenze dei lavoratori.

Abbiamo concordato normative che tutelino i lavoratori rispetto all'orario di lavoro da effettuarsi da remoto, salvaguardando il diritto alla disconnessione. Abbiamo ricercato e concordato equilibri rispetto alla parte economica che tengano conto delle minori spese per le aziende e il giusto riconoscimento dei costi sostenuti dai lavoratori per attrezzarsi, sia come connessione che come postazioni lavorative utili al nuovo strumento.

Laddove possibile, si è privilegiato un modello di responsabilizzazione del lavoratore rispetto agli obiettivi da raggiungere; un salto culturale fondamentale. Dove questa nuova impostazione è già attiva, registriamo sia un aumento della produttività che un elevato grado di soddisfazione da parte dei lavoratori.

Riteniamo necessario trasferire queste impostazioni nella contrattazione collettiva nazionale, per poi implementarle nei secondi livelli adattandole alle singole organizzazioni aziendali.

## LA FISTEL

Abbiamo già analizzato come, a nostro avviso, sarebbe necessario individuare dei nuovi riferimenti contrattuali, adeguandoli alle nuove filiere produttive che le evoluzioni, sia tecnologiche che di mercato, hanno determinato negli scorsi decenni.

Serve quindi la costruzione di adeguati CCNL nei quattro macro ambiti:

- produzione editoriale di contenuti anche multimediali,
- industria stampa, carta e cartotecnica,
- telecomunicazioni e Ict,
- spettacolo dal vivo ed esercizi cinematografici.

In precedenza, abbiamo anche affrontato il tema dell'aumento della sicurezza nei luoghi di lavoro, la tematica della titolarità di firma nei contratti nazionali e la revisione dei perimetri contrattuali.

Riteniamo di implementare, a livello di Federazione, alcuni nodi a nostro avviso strategici:

- Nuove regole per l'assegnazione degli appalti;
- L'investimento strutturale e continuo sulla formazione professionale;
- La creazione o il miglioramento di Osservatori per ogni area settoriale, in grado di indirizzare l'intervento delle parti sociali in merito alla contrattazione e alla formazione.
- Le politiche internazionali

## Nuove regole per l'assegnazione degli appalti

Il tema delle gare di appalto, con la logica dell'assegnazione al massimo ribasso, è ormai da molti anni un problema irrisolto. Si è tentato di fronteggiare il fenomeno con vari sistemi, ma in modo fino ad oggi pressoché inefficace.

I codici etici unilaterali presenti all'interno delle grandi aziende, sia pubbliche che private, finiscono per scontrarsi con le logiche di attenuazione dei costi impartite agli uffici acquisti dalle proprie direzioni, che assegnano le commesse al competitor più conveniente, nella logica del massimo ribasso.

Questo circolo vizioso genera effetti a catena devastanti, abbassando, per rimanere nei prezzi di acquisizione del lavoro, le tutele normative ed economiche e alterando di conseguenza la leale concorrenza.

Anche i sistemi di controllo dell'ispettorato del lavoro risultano inefficaci, in quanto troppo scarso è il numero degli ispettori sul territorio.

A nostro avviso è necessario agire sui committenti con nuovi strumenti, come ad esempio la certificazione sociale. Si tratta, sul modello del funzionamento delle certificazioni di qualità sulle procedure di produzione (iso 9000, ecc.), di concordare con le aziende committenti che la partecipazione alle gare per l'assegnazione degli appalti sia aperta solo ad aziende che abbiano certificato la loro sostenibilità sociale, dimostrando di essere non solo conformi alle normative di legge, ma anche di applicare correttamente il CCNL di riferimento firmato dalle O.O.S.S. maggiormente rappresentative.

L'ideale sarebbe che la certificazione di cui sopra venga fornita da società terze specializzate, sulla falsariga di quanto avviene per le certificazioni di qualità.

### L'investimento strutturale e continuo sulla formazione professionale

L'evoluzione del digitale, anche sotto forma di Intelligenza Artificiale, darà un'accelerazione impensabile fino a pochi anni fa all'obsolescenza delle qualifiche professionali, anche se in misura diversa nei diversi settori e nelle diverse professioni. Probabilmente alcune professioni avranno il "dovere" alla formazione continua come obbligo contrattuale.

Oggi la gestione della formazione continua per via contrattuale soffre di molte contraddizioni.

Il sistema "Fondimpresa" (e altri fondi simili) affida nei fatti la gestione della formazione continua quasi esclusivamente alle aziende e non offre le stesse opportunità alle piccole imprese.

La realizzazione di progetti formativi di settore, che potrebbe facilitare le piccole imprese, infatti, continua a restare una forma di attività residuale per questi fondi.

Per i fondi strutturali europei la gestione è quasi totalmente demandata alle Regioni e spesso risponde maggiormente ai bisogni degli enti formatori che non alle esigenze delle imprese e dei lavoratori. In ogni caso è difficile (se non impossibile) darle un orientamento nazionale e settoriale. Anche dove sono previsti organismi bilaterali contrattuali spesso il confronto sui piani per la formazione continua si ferma alla formazione di base, in quanto le imprese considerano ancora la formazione di alto livello come elemento competitivo strategico per l'azienda e quindi non condivisibile a livello settoriale o di confronto tra le parti.

Se la formazione continua, come crediamo, è destinata a diventare elemento strutturale implicito per molte professioni, è evidente che debba diventare oggetto di confronto anche per la contrattazione nazionale di settore, a maggior ragione per i lavoratori precari per i quali un costante aggiornamento professionale rappresenta la "conditio sine qua non" per garantire loro la continuità occupazionale.

Il confronto contrattuale tra le parti deve quindi porre al centro una riflessione di merito su:

- sistemi di rilevazione dei fabbisogni formativi;
- rimodulazione ed ottimizzazione dei sistemi di finanziamento della formazione con particolare riferimento ai lavoratori delle piccole imprese;
- estensione del diritto alla formazione continua anche ai lavoratori non a tempo indeterminato che operano strutturalmente all'interno del settore.

Bisogna, inoltre, avere una particolare attenzione, nei veloci processi di digitalizzazione, a non permettere che le professionalità più "mature" e magari non native digitali, rimangano escluse dai nuovi modelli produttivi.

Occorre quindi lavorare molto ed in maniera preventiva, analizzando il fabbisogno formativo di questi lavoratori, fornendo loro una efficace riqualificazione professionale e laddove questo non fosse possibile, intervenendo attraverso la riforma degli ammortizzatori sociali, favorendo il ricambio generazionale, ma senza lasciare nessuno indietro.

#### La creazione di Osservatori per ogni area settoriale

Potrebbe essere il primo passo per realizzare analisi di approfondimento e riflessioni di merito al fine di avviare i processi ipotizzati nei punti precedenti e il primo luogo di confronto preliminare finalizzato a una loro successiva contrattualizzazione.

Oggi esistono Osservatori di settore previsti all'interno dei CCNL. Alcuni esistono solo sulla carta, altri producono specifiche analisi di settore su dati economici aziendali. Alcuni sono finanziati

strutturalmente, altri sono finanziati occasionalmente ed in modo mirato, altri ancora non prevedono fonti di finanziamento certe e quindi non producono nulla.

Normalmente gli Osservatori oggi esistenti coprono il perimetro non del settore economico o produttivo, ma del settore contrattuale.

Se l'obiettivo che noi proponiamo, è quello di fare degli Osservatori anche uno strumento che svolga una funzione propositiva in materia di revisione dei perimetri contrattuali e delle politiche in materia di formazione professionale, tali Osservatori devono coprire una filiera economica e produttiva che vada oltre il perimetro di un singolo CCNL e che possa essere costituita e finanziata da tutte le parti sociali e da tutti i contratti nazionali che vi aderiscono, sul modello, ad esempio, dei fondi pensione integrativi.

È evidente che la costituzione di tali organismi bilaterali, che a nostro giudizio devono essere uno per ognuna delle aree settoriali individuate, può rappresentare il primo passo per una diversa e più estesa riaggregazione delle diverse parti sociali in una logica di area settoriale (o filiera) che da subito vada al di là degli attuali confini dei contratti esistenti e tenda a prefigurare quanto previsto in materia di revisione dei perimetri contrattuali.

Anche se illustrato per ultimo, la costituzione di nuovi e diversi osservatori di settore potrebbe invece rappresentare il punto di partenza per sviluppare le strategie illustrate nei primi due punti.

## Le politiche internazionali

La globalizzazione dei mercati e degli scenari competitivi ha favorito il consolidamento, soprattutto in alcuni comparti, delle società multinazionali e molto spesso le stesse sono a casa madre straniera. Ne deriva, che le decisioni e le strategie di questi gruppi non vengono prese in Italia, ma nelle direzioni centrali nelle sedi del Paese di origine della società.

Noi, da ormai molti anni, attraverso la collaborazione del Sindacato Europeo (UNI), abbiamo perseguito un'attività internazionale, facendo nascere in molti gruppi il CAE (Comitato Aziendale Europeo), organismo che ha contribuito a rendere più esigibili informazioni circa le politiche industriali che la casa madre del gruppo decide di mettere in atto.

Ad oggi il ruolo del CAE è esclusivamente consultivo: sarebbe opportuno dotarlo di potere negoziale per contrattare alcuni temi, come la sicurezza sui luoghi di lavoro o le politiche di investimento da destinare ai singoli Paesi.

C'è ancora molto lavoro da fare in tal senso, ma ormai è un percorso ineludibile, anche in considerazione del fatto che molte normative, prima ancora di essere operative nel nostro Paese

vengono deliberate dal Parlamento Europeo.

## LA PRODUZIONE EDITORIALE DI CONTENUTI

La trasformazione della filiera produttiva e contrattuale.

C'era una volta il settore della "Carta Stampa Editoria", con gli editori che stavano al centro ed erano proprietari anche delle aziende di stampa e spesso avevano partecipazioni nella produzione di carta per usi grafici (quando il prezzo della carta era un fattore strategico della redditività).

Ai lati (o ai margini) la stampa commerciale e il packaging, la produzione di imballaggi e della carta "tissue" completavano la filiera. E questa filiera, nell'immaginario sindacale e nella realtà contrattuale è rimasta e rimane ancora la stessa anche oggi.

C'era una volta la televisione pubblica (e solo la televisione pubblica) che faceva anche (e forse soprattutto) informazione, ma i suoi dipendenti (giornalisti a parte) erano considerati lavoratori dello spettacolo perché i loro diversi mestieri erano gli stessi che si trovavano nello spettacolo dal vivo e nel cinema (che era solo cinema per i cinema).

Poi vennero le tv private commerciali, e siamo riusciti (unici in Europa) a fare un contratto nazionale del settore della Radio-Tv commerciale; per il resto non è cambiato molto se non per un aspetto: la pubblicità.

Le concessionarie (ma anche le agenzie e i media center) che fino a quel momento erano considerati fornitori esterni di servizi commerciali entrano a pieno titolo nella filiera editoriale sia audiovisiva che a mezzo stampa.

Tutti i principali editori diventano proprietari delle proprie concessionarie mentre escono totalmente dalla produzione della carta e cominciano a cedere la proprietà delle aziende di stampa. Poi è arrivato Internet come mezzo di distribuzione: i giornali vengono letti sui devices digitali; i giornali principali si dotano di proprie edizioni online e di vere e proprie web-tv; la tv on demand si sposta dal satellite alla rete. Nascono Netflix ed Amazon prime.

Anche gli OTT si espandono e crescono nell'editoria digitale, senza alcun cambiamento normativo o regolatorio dello scenario competitivo. Anche se recentemente quasi tutti i Paesi aderenti al G20 hanno raggiunto accordi globali a partire dal 2023, sulla tassazione minima delle imprese multinazionali e dei colossi digitali (OTT) rimane ancora molto lavoro da fare.

Il divario competitivo rimane enorme e sulla tutela del diritto di autore e sulla responsabilità editoriale di quanto viene pubblicato sul web, riteniamo insufficiente quanto fatto finora.

Senza voler intaccare la libertà di espressione che è peculiarità del mondo Internet, quanto accaduto durante l'emergenza sanitaria ci deve far riflettere. Qualsiasi informazione pubblicata sui media tradizionali, impegna l'editore a verificare l'esattezza e la veridicità della notizia, essendo lui in solido responsabile di quanto divulgato. A differenza di quanto avviene su Internet, le informazioni di carattere medico, a nostro avviso, necessiterebbero di una sorta di certificazione che renda responsabile la fonte palesando chi e con quali competenze abbia diffuso tali notizie.

Quanto accaduto nei mesi scorsi per l'assegnazione dei diritti di trasmissione del Campionato di Calcio di Serie A da parte della Lega Calcio a DAZN (OTT sportivo), non ha tenuto conto ne' del livello qualitativo offerto, ne' delle possibili ripercussioni sull'occupazione. Riteniamo tutto ciò inaccettabile senza per questo voler contrastare la giusta e leale concorrenza tra le imprese.

Anche in questo caso, riteniamo che vadano inseriti criteri di sostenibilità sociale in gare d'appalto di questa importanza.

La filiera tradizionale "Carta Stampa Editoria" è stata completamente stravolta. Internet rappresenta il mezzo o il luogo di convergenza tra editoria tradizionale e editoria audiovisiva. Ma Internet non cambia solo la modalità distributiva: cambia il prodotto e anche la sua modalità di fruizione e di realizzazione.

È possibile pensare oggi ad una macroarea settoriale dove convergono e si intrecciano tutti i segmenti (o comparti) produttivi cui abbiamo fatto riferimento parlando di "produzione editoriale di contenuti"? E quale potrebbe essere la più corretta ed efficace articolazione contrattuale per questa filiera? Per dare una risposta bisogna partire ponendosi la domanda: chi fa cosa, con quali modalità produttive e con quale organizzazione del lavoro.

Pur consapevoli di tutte le difficoltà e di tutte le resistenze immaginabili, noi pensiamo che un quadro contrattuale unico ma flessibile ed articolato, non solo sia possibile ma potrebbe anche rivelarsi lo strumento più utile ed efficace per affrontare tutti i punti o i momenti di crisi che possono svilupparsi lungo il percorso di convergenza e di assestamento di questa nuova filiera.

## LA FILIERA INDUSTRIALE: STAMPA, CARTA E CARTOTECNICA

La trasformazione della filiera produttiva e contrattuale.

Si tratta di un'area che ha, al proprio interno, molte differenze sia economiche che produttive e quindi sono molti e diversificati i fattori che ne stanno determinando l'evoluzione e i cambiamenti. Tra questi fattori però ve n'è uno che probabilmente pesa maggiormente ed è il crollo costante della stampa di prodotti editoriali (quotidiani e periodici in particolare, ma anche cataloghi e directory)

sia in termini di copie che di foliazione.

Come conseguenza diretta si registra un crollo della domanda di carta per usi grafici e conseguentemente la riconversione di alcune cartiere verso la produzione di carta e cartone per imballaggi che da comparto che fino a pochi mesi fa era in espansione, rischia di essere ora in sovrapproduzione, a seguito anche del rallentamento della domanda, a causa degli effetti generati dall'emergenza sanitaria di alcuni beni e consumi (e quindi di imballaggi) che sta investendo tutta l'Europa ed in particolare il mercato tedesco, dovuto anche all'innalzamento del costo della materia prima (cellulosa e di conseguenza anche tutta la filiera del riciclo) e dell'energia, arrivato ormai ai pressanti massimi storici che non venivano toccati dal 2014.

Essendo la produzione della carta e degli imballaggi uno dei segmenti più rappresentativi della cosiddetta economia circolare, questa entrerà a pieno titolo nella distribuzione di risorse garantite dal PNRR. Noi pensiamo che anche in questo caso un criterio basato sulla creazione e il mantenimento dell'occupazione debba essere tenuto in considerazione: quindi in sostanza, proponiamo di elargire più risorse a quelle imprese che riescano coniugare meglio, transizione ecologica, sicurezza sul lavoro e occupazione di qualità.

Dal punto di vista economico la marginalità della stampa editoriale diminuisce mentre cresce quella della stampa di packaging (astucci, etichette ecc.). Questo ribaltamento di valori economici tra i due principali comparti della stampa potrebbe anche essere alla base del completo stallo della contrattazione nazionale di settore.

Anche in questo caso un perimetro contrattuale più ampio che comprenda l'intera area della stampa, della carta e dell'imballaggio potrebbe permettere quella flessibilità normativa ed economica, in assenza della quale gli attuali perimetri contrattuali rischiano invece di esplodere e di frammentarsi ulteriormente.

Anche le innovazioni tecnologiche legate al digitale hanno (o potrebbero avere) un impatto diverso nei diversi comparti.

La diffusione della stampa digitale per il momento sembra essere circoscritta alla stampa di libri. La stampa digitale in rotocalco richiederebbe investimenti per il rinnovo degli impianti troppo elevati per un settore che vede diminuire i propri margini di guadagno. La diffusione della stampa on demand collocata presso le librerie o presso i distributori di e-commerce in sostituzione del magazzino non si è sviluppata anche a causa della difficile gestione dei diritti d'autore in capo alle case editrici e non possono essere trasferiti allo stampatore.

Lo "smart packaging", vale a dire la creazione di imballaggi dotati di supporti digitali incorporati in grado di dialogare con la domotica, rappresentano invece un esempio di evoluzione di prodotto e

non solamente di processo.

Nei comparti cartario e cartotecnico l'impatto del digitale sembra essere limitato alla logistica e alla gestione dei magazzini.

## LE TELECOMUNICAZIONI E LE ICT

Investimenti PNRR per ricerca, sviluppo, digitalizzazione e implementazione delle Reti.

Questa leva assume rilievo fondamentale per rendere sostenibili gli investimenti in progetti di ricerca e sviluppo utili all'implementazione di standard globali e nella definizione di nuovi servizi a beneficio dell'intera collettività.

In particolare, è decisivo pianificare una copertura omogenea dell'intero territorio nazionale con le reti ad alta velocità per assicurare la parità di opportunità di lavoro, di studio e di coesione sociale, in un'economia che procede verso la trasformazione digitale dell'industria e dei servizi.

In quest'ottica critica va pertanto letto il PNRR, che per la Missione 1 prevede la dotazione complessiva di 49,86 miliardi (di cui 40,3 a valere sul PNRR, 0,80 a valere sul Piano "React EU" e 8,74 a valere sul Fondo Complementare). Per la digitalizzazione della PA sono previsti 11,5 miliardi, per la digitalizzazione del sistema produttivo 30,57 miliardi e per la digitalizzazione di cultura e turismo 8,13. Una cifra colossale che in soli 4-5 anni cambierà i rapporti cittadino – istituzioni, consumatore – mercato, lavoratore – datore di lavoro.

Impatto delle nuove tecnologie e dell'intelligenza artificiale sul lavoro.

L'innovazione tecnologica incide anche sull'organizzazione del lavoro, ponendo sempre di più l'accento sulle competenze dei lavoratori che dovranno saper lavorare con maggiore autonomia e quindi responsabilità. La velocità della trasformazione digitale comporta per le parti sociali la necessità di adottare schemi nuovi.

Anche i modelli contrattuali dovranno evolversi, sia sotto l'aspetto dei contenuti sia sotto quello negoziale. I contratti collettivi, infatti, da "semplici" regolatori economici dovranno trasformarsi in piattaforme per la gestione del rapporto di lavoro, registrando le evoluzioni tecnologiche, valutandone l'impatto sul lavoro e traducendole in elementi normativi.

Questo presuppone anche un modello nuovo di negoziare con la controparte, con un continuo confronto tra gli attori del negoziato che superi il tradizionale modello di contrattazione.

La trasformazione digitale incide non solo sugli aspetti di natura relazionale ma anche sulle modalità di esercizio di alcuni diritti sindacali.

Appare evidente come questi diritti pensati per il loro esercizio “fisico” nel 1970 vadano rivisti rispetto alla diffusione di strumenti digitali che ne consentano l’esercizio anche in forma virtuale. È il caso, ad esempio, dei cosiddetti controlli a distanza rispetto ai quali è evidente che la normativa, fermo restando i principi di tutela del lavoratore, sia nello svolgimento dell’attività lavorativa sia per gli aspetti di privacy, vada quantomeno ridiscussa.

Il rischio altrimenti sarà quello di avere una normativa che, se non opportunamente aggiornata, non solo creerà delle rigidità nello sviluppo tecnologico delle imprese (e quindi del lavoro) ma, alla fine, non sarà più in grado di assicurare il giusto livello di tutela.

## LO SPETTACOLO DAL VIVO

Con il blocco totale forzato delle attività per tutto il 2020 e la drammatica difficoltà nel ripartire del 2021, con un calo del fatturato di oltre il 70%, il settore dello spettacolo dal vivo ha subito i danni maggiori da questa pandemia.

Le difficoltà del comparto hanno acuito le diseguaglianze tra i lavoratori stabili e i precari, scritturati o intermittenti, che hanno sofferto i maggiori disagi economici e che ancora oggi subiscono conseguenze drammatiche.

Per i lavoratori autonomi, non coperti dalla Cassa Integrazione, i bonus non sono riusciti a compensare efficacemente le perdite e soprattutto ad oggi non vi è ancora alcuna garanzia su una ripartenza piena dell’attività professionale.

Troppe sono inoltre le criticità di un sistema di contratti eccessivamente ampio e disomogeneo, con regole al ribasso e accordi pirata, fino ad arrivare alla piaga del lavoro nero, sempre più diffusa e accompagnata dall’aumento della competitività tra gli stessi lavoratori.

Sarà necessario intervenire su più aspetti:

- applicazione di criteri di merito per l’accesso ai finanziamenti pubblici,
- piani di formazione specifica per i lavoratori, in relazione alle mutate esigenze e alla nascita di nuove figure professionali (es. digitalizzazione, fruizione di spettacoli in streaming),
- staffetta generazionale che avvii il settore ad un graduale ricambio a favore dell’inserimento dei giovani con il trasferimento delle competenze in visione futura,
- revisione delle regole di divisione delle carriere (artistica e didattica) a contrasto del lavoro nero,
- creazione di tutele previdenziali, occupazionali e sulla salute e sicurezza per i lavoratori discontinui.

*Oggi, iniziamo un cammino con questo Congresso Territoriale, che proseguirà con i Congressi agli altri livelli, sia Confederali che di Categoria.*

*La relazione vuole essere un contributo, certo non esaustivo, in una congiuntura storica che porterà grandi transizioni e determinerà nuovi equilibri anche geo-politici.*

*Anche a noi, il compito di incidere nei cambiamenti, per realizzare un mondo più solidale, inclusivo ed equo.*

*Per farlo serve una nuova stagione riformatrice, un modello che ponga la persona al centro dei necessari cambiamenti.*

*Per questo, contrariamente alle mie abitudini, chiudo questa relazione con una citazione di Thomas Jefferson:*

*“Se vuoi qualcosa che non hai mai avuto, devi essere disposto a fare qualcosa che non hai mai fatto”.*

*Grazie a tutti.*

## **MOZIONE FINALE VII° CONGRESSO**

### **FISTEL CISL LOMBARDIA**

Il VII° Congresso della Fistel Cisl Lombardia svoltosi il 31 gennaio 2022 presso il Centro Pime di Milano, condivide la relazione del Segretario Generale, arricchita dagli interventi delle delegate e dei delegati che hanno messo in evidenza temi importanti sia di carattere confederale che di categoria.

Il Congresso ritiene fondamentale che le risorse del PNRR vengano utilizzate per realizzare le riforme necessarie a modernizzare il nostro paese: investimenti sulla digitalizzazione e in ambito “green”, con condizionalità e step di verifica sia dei progetti che dei tempi di attuazione degli stessi.

Il Piano deve servire a ripensare ad un Paese più equo e giusto, che riduca le disuguaglianze sociali ed economiche e che punti alla ripresa della crescita e dello sviluppo per aumentare l’occupazione specialmente quella femminile e giovanile.

Il sindacato dovrà essere in grado di intrattenere relazioni industriali avanzate attraverso una contrattazione collettiva aperta alla concertazione sociale in tutti i settori, nelle imprese e nei territori per rendere operative e condivise le linee tracciate dal PNRR. L’Italia ha bisogno di relazioni negoziali capaci di programmare e gestire la nuova fase di sviluppo economico, tecnologico e sociale attraverso un modello sindacale partecipativo.

Siamo ospiti in questo pianeta e prendersene cura, non seguitare a saccheggiarlo non è più un'opzione, ma una necessità non più rinviabile.

Investimenti in ricerca, nuovi materiali riciclabili, decarbonizzazione, economia circolare, utilizzo di energie pulite, sono alcune delle leve da utilizzare.

Sviluppo eco-sostenibile da coniugare con la crescita occupazionale, orientare, incentivare, sostenere economicamente la reindustrializzazione anche attraverso la riconversione tecnologica e di prodotto delle aziende pubbliche e private da accompagnare con precise scelte di politica economica a livello globale, continentale e italiano.

Le transizioni, ecologica e tecnologica, sono indubbiamente una grande opportunità di sviluppo economico e sociale: mettere al centro della transizione il lavoro, la persona, i diritti è il nostro concetto di sostenibilità. Riteniamo che questi obiettivi debbano essere conseguiti con gradualità senza lasciare indietro nessuno. Visti i prossimi cambiamenti che saranno necessari per conseguire tali obiettivi riteniamo di vitale importanza il ricorso alla formazione continua delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'evoluzione del digitale, in tutte le sue forme, darà un'accelerazione impensabile, fino a pochi anni fa, all'obsolescenza delle qualifiche professionali, anche se in misura diversa nei diversi settori e nelle diverse professioni.

Un'evoluzione che impatta fortemente anche sulla produzione di contenuti culturali da sempre strategici per lo sviluppo della società, nonché moltiplicatori di ricchezza per l'intero paese.

Oggi la gestione della formazione continua per via contrattuale soffre di molte contraddizioni che andranno risolte.

Il Congresso ritiene intollerabile la perdita di vite umane e dei continui infortuni sul lavoro

Serve un intervento urgente ed un metodo di azione partecipativo, come dimostrato dall'esperienza dei Comitati per la sicurezza durante la pandemia. Va incentivata e finanziata una nuova stagione che riporti in essere, anche attraverso la formazione, la cultura della prevenzione a tutela della salute e sicurezza.

Gare al massimo ribasso, esternalizzazioni predatorie, contratti pirata sono le falle presenti nel nostro sistema: anche su questi temi servono condizionalità e forte attenzione rispetto agli aiuti pubblici.

Esserci per Cambiare non solo uno slogan ma un obiettivo realizzabile.

## VI° CONGRESSO FEMCA LOMBARDIA

31 Gennaio\1 Febbraio 2022



Care delegate, cari delegati, gentili ospiti.

Abbiamo voluto iniziare il nostro Congresso regionale con un filmato/intervista, con chi ha vissuto direttamente nelle fabbriche questo lungo e non ancora finito periodo di stato emergenziale, scaturito dalla fase pandemica legate al Covid-19 con tutte le sue varianti, facendo delle normali e comuni domande, ma significative in questo particolare momento.

- Cosa ha voluto dire per te affrontare l'esperienza sindacale durante la Pandemia?
- Qual è stato il supporto della Femca in quei momenti?

- Come avete gestito i cali di volume e/o gli incrementi di volume?
- Come avete costruito i comitati emergenza Covid?
- Come hai conciliato lo SW con la famiglia durante il Lockdown?
- Che supporto ti ha dato l'azienda e soprattutto che flessibilità avevi?
- Come avete riorganizzato i turni e come avete gestito il distanziamento in turno?

Le risposte che avete sentito nel filmato evidenziano quanto sia importante, impegnativo e di valore quello che ogni giorno i nostri delegati devono affrontare sui posti di lavoro. Se avessimo intervistato tutti i nostri 1.400 rappresentanti, ognuno di loro avrebbe tranquillamente espresso uno spaccato della propria realtà, con tutte le sue dinamiche e le sue differenze, ma tutte uguali nell'affrontarle con lo spirito di chi sa di poter far parte della Femca, della Cisl, la nostra casa.

Per questo vi ringrazio tutti per il grande impegno che ogni giorno mettete in campo, per ben rappresentare i bisogni e le necessità dei colleghi di lavoro.

Il nostro sindacato non ha mai smesso di mettersi all'ascolto di tutti coloro che incontra: lo fa ogni giorno nei luoghi di lavoro con i propri delegati, nelle sedi sindacali confederali e di categoria con i propri operatori, nei diversi Servizi con le donne e gli uomini che cercano di rispondere concretamente ai tanti e diversi bisogni che le persone e le famiglie ci espongono.

L'ascolto e il dialogo si sono resi ancor più necessari al tempo della pandemia, che stiamo purtroppo ancora vivendo, per assicurare, indirizzare e aiutare i tanti che, già in difficoltà, si trovano del tutto impreparati ad affrontare, spesso da soli, il Covid.

A seguito di ciò, la Cisl Lombardia da quasi un anno, ha avviato un'indagine sulle condizioni di vita dei lavoratori durante e dopo la crisi pandemica, questo conferma la scelta che la Cisl in Lombardia, con i suoi territori e le sue federazioni, ha rinnovato: mettersi all'ascolto, utilizzando anche le grandi potenzialità (e opportunità) che i moderni strumenti della tecnologia e della rete digitali assicurano. E i delegati della Femca Lombardia hanno dato il loro contributo a questo sondaggio.

La maggior parte degli analisti concordano sul fatto che questi anni di Covid stanno enormemente accelerando i processi di trasformazione. Da anni si parlava di sostenibilità ma la pandemia ha abbattuto molte resistenze e nonostante le difficoltà della Coop 26 la transizione energetica, l'economia circolare, gli investimenti ecosostenibili stanno imprimendo un'accelerazione mai vista al cambiamento dei sistemi produttivi.

Abbiamo visto che con la Dad e lavoro da remoto imposto dalle restrizioni sanitarie il digitale ce lo siamo ritrovati in casa, innestandosi su un percorso che dura da quasi trent'anni; questi anni di sperimentazione forzata hanno rafforzato la spinta verso nuovi modi di consumare, di muoversi, di pensare.

In relazione a questo si attendono conseguenze rilevanti anche sulla quantità e la qualità dei posti di lavoro, dove gran parte dei lavori che i nostri giovani svolgeranno tra 10 anni oggi non esistono ancora. L'accelerazione la si vede anche nelle strade delle città, forse anche il PNRR fa la sua parte già dalle sue prime battute, il piano costituisce un fattore di eccezionale accelerazione.

I tempi imposti dall'Europa sono serratissimi e tutto deve essere realizzato secondo una tabella di marcia molto esigente. C'è grande frenesia in giro, effetto non solo della velocità del cambiamento, ma anche dalla reazione psicologica a una pandemia che sembra non finire mai.

L'affanno di questi mesi tradisce le paure latenti che ci accompagnano dall'inizio del 2020, il desiderio di tornare alla normalità è fortissimo, quasi temessimo che qualcosa stia cambiando per sempre e forse è proprio così.

L'intensità di questi processi è impressionante e, tanto più nel nostro paese che non senza sorpresa, dopo molti anni di stagnazione sta vivendo una stagione di inatteso dinamismo.

La decisione della Ue di riversare sull'Italia la quota più alta dei fondi della Next generation Eu e con l'arrivo di Draghi, il successo della campagna vaccinale, ha fornito al paese una autorevolezza e un'affidabilità che non venivano riconosciute da molti anni, ci impongono una domanda: va tutto bene? Sì e no.

Sappiamo che ci sono le riforme da fare, un periodo difficile, compreso il passaggio che stiamo vivendo in questi giorni molto complessi per l'elezione del capo dello Stato; si potrebbe incrinare il fragile equilibrio politico costruito negli scorsi mesi, ma nel medio termine il vero tallone d'Achille, che rischia di impedire di consolidare il ritrovato di dinamismo, è il vincolo umano.

In primo luogo, la curva demografica depone a nostro sfavore non solo per le pendenze che ci consegnerà questo squilibrio, ma anche perché è difficile immaginare che ad accompagnare le trasformazioni in essere e quelle necessarie, possano essere determinate da classi dirigenti (amministratori, insegnanti, professionisti, imprenditori, politici e rappresentanti sociali) che hanno manifestato molte debolezze, sia come visione che come energia di cambiamento. Nel vedere un mondo nuovo che sorge non è affatto detto che chi occupa ruoli di responsabilità sia in condizioni di gestire il cambiamento stesso!

In secondo luogo, l'Italia continua ad accusare un grave ritardo nell'intero comparto della formazione.

Il numero di laureati è inferiore a quello di altri paesi avanzati, ritardo che si ritrova anche per quanto riguarda la formazione continua, quella che si svolge negli anni di lavoro e le competenze digitali.

Abbiamo anche più di due milioni di Neet, un numero record in Europa, cioè giovani che non lavorano e non studiano, senza contare 5 milioni di persone in condizioni di povertà assoluta, con livelli di studio/professionalità verosimilmente precari e per molti il problema non è solo il reddito, ma la mancanza di competenze, oltre che ancor prima di motivazione.

Il risultato è che già oggi c'è una quota di lavori disponibili che non trovano persone disposte o preparate per coprirle, un problema che potrebbe addirittura aggravarsi nei prossimi anni.

Purtroppo, il capitale umano non è una dimensione elastica, cioè facilmente modificabile, i percorsi di vita e le capacità delle persone sono difficili e costosi da aggiustare.

Il rischio è duplice, che il vincolo umano costituisca un blocco strutturale tale da impedire al paese di cogliere le opportunità che oggettivamente in questo momento ci sono, e che il rilancio dell'economia finisca per riguardare solo alcuni gruppi sociali e alcune aree del paese, con le conseguenze che si possono immaginare dal lato sociale e politico.

Dobbiamo quindi focalizzare il problema, non si può immaginare di guardare avanti, di essere parte del mondo del futuro senza un investimento proporzionato e urgente oltre che diffuso sulle persone.

Il Congresso passato era intitolato "Al centro la Persona", e il PNRR destina molte risorse a questo scopo, necessita quindi essere preparati per poterle spendere bene, ma soprattutto occorre uno sforzo corale che mette insieme amministrazioni locali, imprese, scuole, università, agenzie culturali e della comunicazione, e in questo contesto il sindacato può e deve svolgere un ruolo fondamentale. A differenza della fase storica alle nostre spalle, dove l'accesso al consumo poteva venire anche con scarse basi culturali e cognitive, nella società che si sta costruendo la conoscenza, l'intelligenza è indispensabile.

Vi è di fatto collegato un altro importante riferimento che è la **responsabilità e la partecipazione**, che diventano ingredienti essenziali, perché lo sviluppo umano e il dinamismo economico non possono essere separati.

Per la Femca e la Cisl, la via maestra è quella della responsabilità, non quella di un antagonismo secco e di un radicalismo di stampo novecentesco che logora la rappresentanza sociale. La manifestazione nazionale dello scorso 18 dicembre a Piazza Santi Apostoli, a Roma, è stata un importante momento di mobilitazione e di orgoglio cislino, in cui abbiamo indicato anche le stringenti priorità economiche-sociali.

L'azione della Cisl, con il supporto della Femca, andrà avanti chiedendo di dare concretezza alla riforma fiscale e previdenziale, con innovazioni che mettano in priorità i bisogni delle fasce più fragili, che hanno pagato più di altri gli effetti della crisi. **L'agenda sociale è ben profilata nei temi del rilancio dei salari e delle pensioni, della stabilità e la qualità del lavoro, dell'occupazione giovanile e femminile, della crescita del Mezzogiorno.**

Una road map da realizzare attraverso unità d'intenti e d'azione: solo così saremo in grado di cogliere le enormi sfide delle transizioni digitali, energetiche, industriali e demografiche che abbiamo di fronte. Per farlo occorre superare in positivo la peggiore crisi del dopoguerra, bisogna costruire le condizioni di un'intesa concertata su lavoro, sviluppo, coesione, innovazione.

### **Transizione Energetica**

*“Vedremo se di fronte allo stress test cui ci sottopone il coronavirus usciremo dalla crisi in corso con la necessaria collaborazione internazionale, indispensabile per una adeguata trattazione dell'alterazione degli ecosistemi, e quindi con un rafforzamento del multilateralismo e dei processi di integrazione. Oppure se prevarranno egoismi e chiusure che dalle Nazioni scenderanno alle comunità locali e al loro interno con una disgregazione progressiva dei tessuti sociali che reggono la convivenza umana e quindi con la capacità di gestire le gravissime minacce alla sicurezza globale cui siamo di fronte”.*

Con queste parole il Prof. Maurizio Melani, ambasciatore italiano nonché persona che ha ricoperto importanti incarichi internazionali, apriva il suo intervento durante un dialogo dal titolo “La sfida dei cambiamenti climatici e di mutamenti nella biodiversità: loro implicazioni geopolitiche”.

Le vicende di questi mesi stanno evidenziando sempre più l'importanza della collaborazione internazionale, del coordinamento e di integrazione delle politiche economiche sociali e di progetti condivisi per una più equa distribuzione delle risorse a partire da quelle energetiche; quale occasione migliore quella della sostituzione del mix energetico con l'avvento a regime di rinnovabili per favorire il raggiungimento di questi obiettivi?

Mi viene da ricordare che già agli inizi degli anni 60 incominciarono i primi dibattiti per quanto riguarda il problema di carattere ambientale, con i movimenti ambientalisti che incominciavano a porre il tema in un ambito di contraddizione economica.

Vi furono scontri a livello internazionale ma con responsabilità anche le istituzioni incominciarono ad affrontare il tema, a partire dalla conferenza di Rio de Janeiro del 1992 e a seguire il protocollo di Kyoto del '97 per dare continuità e attenzione a livello internazionale.

Ma è il 2015 probabilmente da considerare l'anno di svolta con il vertice Cop 21 di Parigi, l'enciclica di Papa Francesco "Laudato Si" e la sottoscrizione all'ONU da parte di 193 stati all'agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sono gli atti che sono entrati con forza nel dibattito globale nel 2018.

Poi si è aggiunta anche iniziativa del movimento suscitato da Greta Thunberg, pertanto nell'agenda politica internazionale anche a valle degli effetti su sistemi economici derivanti dalle conseguenze della pandemia da Covid-19, si stanno imponendo i primi punti all'ordine del giorno con la questione relativa alla lotta ai cambiamenti climatici, la salvaguardia degli equilibri ecologici, la sostituzione delle fonti di energia fossile, lo sviluppo di una economia circolare e delle energie rinnovabili.

Saranno determinanti le scelte di questi e dei prossimi anni per avviare la transizione verso il pieno utilizzo delle fonti di energia rinnovabili, garanzia della continuità degli approvvigionamenti in sostituzione del mix energetico, riconversione degli impianti investimenti per nuove infrastrutture, ricambio professionale, accesso garantito all'energia per le popolazioni. Queste saranno le questioni che caratterizzeranno gli anni della transizione con obiettivo il 2050.

Ma questo mix energetico come impatterà nei settori industriali?

Se guardiamo nell'area delle fonti di energia rinnovabili le attenzioni particolari sul piano della ricerca delle infrastrutture e della programmazione degli investimenti, si stanno rivolgendo a due forme innovative di combustibile ad alta sostenibilità: il gas biologico cioè bio metano e l'idrogeno. Il principale vantaggio di questi due vettori energetici è che, al contrario della gran parte delle altre fonti rinnovabili, il loro utilizzo è programmabile parimenti al gas naturale, ed è inoltre compatibile attraverso interventi mirati con le infrastrutture esistenti di trasporto, stoccaggio e distribuzione del gas stesso.

Entrambi rappresentano fonti integrative sicure in un mix energetico al 2050, come indicato dalle linee guida dell'Unione Europea e dalle principali strategie energetiche nazionali.

Tuttavia, la scelta dell'idrogeno, nuova frontiera per la sostenibilità energetica, rappresenta un elemento integrativo di grande prospettiva, ma attualmente la maggior parte dell'idrogeno è ancora ottenuto da processi industriali ad estrazione con il metodo di stream reforming cioè trasformazione del vapore, o da sottoprodotti dell'industria chimica o della raffinazione.

Ci sarà bisogno di un intervento significativo di investimenti per le infrastrutture necessarie allo sviluppo e la diffusione delle energie rinnovabili, anche perché il cambiamento climatico in atto è una delle emergenze principali a livello globale.

Vi è una forte sensibilità sul tema e ci saranno quindi riflessi sul piano sociale ed economico, che rischiano di compromettere la vita intera della popolazione, di aumentare le disuguaglianze, di favorire fenomeni come quello delle migrazioni climatiche, che è una delle drammatiche conseguenze di questa situazione.

Sarà quindi fondamentale accelerare la transizione con razionalità, avviando la sostituzione dell'utilizzo del carbone e del petrolio per usi energetici con il gas naturale, che a parità di utilizzo emette molto meno CO<sub>2</sub> nell'atmosfera.

Tutto questo dovrà essere accompagnato dallo sviluppo delle rinnovabili confrontandosi con i paesi in via di sviluppo. Sarà necessario trovare un riequilibrio per quanto riguarda gli assetti industriali, specialmente quelli in crescita, perché l'industria manifatturiera è basata prevalentemente su lavorazione energivore e pertanto avrà bisogno di programmi di sostegno gestiti dai decisori pubblici, dall'imprenditoria e dalla finanza internazionale.

Va ricordato infine che, anche governi italiani in questi ultimi anni hanno risposto correntemente alle scelte dell'unione europea e indicazioni delle istituzioni transnazionali con l'approvazione di alcuni provvedimenti fondamentali per una graduale complessiva inversione di utilizzo del mix energetico, per favorire il progressivo passaggio da una economia lineare ad un'economia circolare. In queste ultime settimane abbiamo visto anche un vero scontro geopolitico sul futuro energetico, quello in relazione alle due forti idee di sviluppo legato al gas naturale e quello del nuovo nucleare. Abbiamo conosciuto una nuova parola, la **Tassonomia**, cioè il sistema di classificazione delle attività economiche sostenibili che, da un punto di vista ambientale, servirà come guida alle imprese che si confronteranno con gli obiettivi di sviluppo sostenibili inclusi nell'agenda 2030 per il raggiungimento di uno sviluppo green.

In Lombardia è stato di grande valore il lavoro fatto dalla USR con il supporto delle Federazioni interessate, tra cui la Femca Lombardia, in cui si è predisposto un lavoro unitario, dove si è posta particolare attenzione alla necessità che il prossimo atto di programmazione regionale debba considerare gli effetti prodotti nel mercato del lavoro e nelle comunità nel medio e lungo periodo, nell'ambito delle fasi di cambiamento verso una complessiva transizione ecologica ed energetica, attraverso strumenti dedicati a partire da investimenti in istruzione e formazione.

Si ritiene necessario come Cisl e Femca, assicurare in Lombardia, nell'ambito del percorso di transizione ecologica e di sviluppo dell'economia circolare, una relazione coerente ed integrata tra la dimensione economica, sociale ed ambientale, con attenzione agli effetti sulla tenuta occupazionale, ma anche sull'investimento nelle nuove competenze, sulle opportunità di impiego, riqualificazione e perfezionamento professionale, ed ai costi in capo alle famiglie associati alla transizione.

Lo scorso 30 novembre vi è stata la presentazione, a Roma, del Manifesto "Lavoro ed Energia per una Transizione Sostenibile", frutto della collaborazione sinergica di FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL e Confindustria Energia.

Immaginare la transizione energetica nel rispetto della sostenibilità integrata, ambientale, economica e sociale, è stato l'obiettivo che si è inteso perseguire attraverso la costituzione del Tavolo Strategico dell'Energia, quale sede di confronto ed elaborazione di visioni e di proposte tese a mantenere ed estendere le filiere energetiche nazionali, a garantire e sviluppare la buona occupazione, valorizzando il lavoro e le competenze ed è il risultato di relazioni industriali consolidate e solide.

Il lavoro preparatorio si è svolto su 3 differenti tavoli tematici: transizione energetica giusta ed efficiente, innovazione e know-how al servizio della filiera italiana e la trasformazione industriale e la salvaguardia dell'occupazione; è stata espressione della volontà delle Parti sociali di costruire un modello di sviluppo industriale di natura inclusiva, con il coinvolgimento e il contributo anche del mondo accademico, delle Associazioni dei consumatori e degli Enti di ricerca, di esperti nella sostenibilità. Il modello proposto si inserisce nel contesto delle finalità del Pacchetto UE Fit for 55 ed è in linea con i principi della filiera energetica inclusiva con al centro una transizione sostenibile, giusta e competitiva.

Questo processo partecipativo da sempre perseguito dalla Cisl e dalla Femca come strategico e indispensabile per la crescita e l'elaborazione delle proposte, si è dunque concretizzato nella presentazione del Manifesto con un insieme di punti in tema di Lavoro ed Energia, con la presenza dei Segretari generali di Cisl e UIL e di alti rappresentanti istituzionali, il Presidente del Consiglio dei ministri Mario Draghi, il Ministro della Transizione Ecologica Stefano Cingolani.

Il Manifesto rappresenta un vero e proprio contributo a supporto del Governo nello sviluppo del piano di transizione ecologica ed è certamente il frutto di un lavoro impegnativo che non si esaurisce con quanto fatto negli ultimi mesi ma che certamente continuerà in un confronto proficuo e sollecito di relazioni industriali costruite negli anni e fortemente strutturate su queste tematiche.

## **Internazionale**

Importante l'impegno e contributo che abbiamo dato come Femca alla Cisl Lombardia, Dipartimento Internazionale, nell'ambito della formazione dei CAE, ritenendola strategica per le nuove sfide del lavoro che cambia nell'era della digitalizzazione.

Il progetto dà continuità ad un lavoro intrapreso ormai da più di 10 anni sul tema dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nelle imprese multinazionali, con l'obiettivo di offrire informazioni, know how, scambio di esperienze e strumenti a sostegno del miglioramento dell'esercizio di tali diritti e a supporto delle attività dei Comitati Aziendali Europei.

Nel contesto si sono approfondite le proprie conoscenze sul processo di digitalizzazione accelerato a causa della pandemia e sulle sfide e opportunità di Industry 4.0 in termini di organizzazione del lavoro, formazione e conciliazione tempi di vita-lavoro. Si è discusso del tema della partecipazione dei lavoratori e analizzato l'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione e le raccomandazioni delle federazioni sindacali europee sulla gestione dell'impatto Covid pandemia.

I Cae sono l'unico strumento di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo e dunque avranno un ruolo fondamentale anche in prospettiva futura, per una ripresa sostenibile.

Stiamo lavorando perché si arrivi a una direttiva quadro che dia regole per cui le delocalizzazioni legate solo ai profitti siano limitate o vietate. Il tema dell'inclusione e delle esigenze dei lavoratori devono avere importanza e quindi le regole della concorrenza e della libertà d'impresa devono trovare nuove e più avanzate conciliazioni.

Le tendenze, i nuovi scenari, chiamano a maggiori responsabilità le istituzioni nazionali ed europee, ma anche i corpi intermedi del mondo del lavoro a rafforzare i sistemi di partecipazione e di rappresentanza, a ripensare i sistemi di relazione, le basi della democrazia politica ed economica. In tale contesto, proprio il dialogo sociale è una componente fondamentale del modello sociale europeo, che deve essere rafforzato con la finalità di garantire un quadro favorevole alla contrattazione collettiva all'interno dei vari modelli esistenti negli Stati membri dell'Unione.

## **Settore Industriale in Lombardia**

A maggio 2021 unitariamente, avevamo chiesto all'assessore dello sviluppo economico della Regione Lombardia di aprire un tavolo regionale permanente di confronto, per affrontare il tema di politica industriale nella nostra regione, che si confrontasse anche con il governo per chiedere sostegni e politiche mirate, per attrarre investimenti, ed un'azione decisa per evitare che l'attuale fase di crisi determinata dalla pandemia si trasformasse in un processo di desertificazione industriale, in particolar

modo in quel tessuto di piccole medie aziende che rappresentano spesso il patrimonio di conoscenze e competenze di filiere produttive, che hanno saputo in questi anni rinnovarsi confrontarsi con la competizione internazionale.

Questa nostra richiesta era nata anche per dei casi a livello regionale, tra cui il gruppo Henkel, che approfittando della crisi pandemica, ha avviato ristrutturazioni aziendali, cercando di ottenere maggior flessibilità.

Avevamo quindi chiesto che le istituzioni, congiuntamente alle rappresentanze sindacali, richiamassero le società a mantenere fede ai loro impegni di responsabilità sociale d'impresa, soprattutto in questa fase e in special modo verso i lavoratori che non avevano e non hanno risparmiato il loro impegno di disponibilità, per ottemperare ai grossi carichi di lavoro affrontando anche un alto rischio per la propria salute e quella dei familiari derivanti dal COVID-19.

Per quanto riguarda le nostre categorie si è aperto il tavolo della Moda, settore profondamente colpito, dove vi è stato un primo incontro nel quale come Femca e Cisl Lombardia abbiamo espresso le problematiche ma anche proposto i temi su cui lavorare sottolineando l'esigenza di un modello di relazioni industriali che, in un'ottica di visione condivisa delle strategie future, metta al centro da una parte il lavoro e la relativa necessità di individuare nuovi modelli organizzativi, dall'altra la persona, il lavoratore che può e deve essere coinvolto nei processi attraverso la formazione e la riqualificazione degli occupati e dei disoccupati.

Un altro elemento che abbiamo messo in luce, date le caratteristiche del settore composto per l'80% da donne, è la necessità di favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di porre l'attenzione sulle politiche della famiglia a sostegno dell'occupazione femminile e più in generale di tutti i lavoratori. Questo tavolo deve rappresentare un'opportunità per promuovere il "buon lavoro" che si traduce in uguali diritti, salari equi ed anche in risoluzioni virtuose delle diverse crisi attraverso una condivisione delle strategie basata su un modello forte di relazioni industriali e sindacali.

Vi è poi il problema dei costi energetici che rischiano di essere per il settore manifatturiero quello che è stato la Lehman Brothers per le banche e questo non possiamo permettercelo.

*Bisogna agire subito a livello europeo, dove di fatto si è deciso di rimandare il problema.*

Da mesi, come organizzazioni sindacali e sistema delle imprese, abbiamo denunciato quello che stava per accadere. In Lombardia, di fatto, i settori manifatturieri si trovano a fronteggiare un drammatico aumento dei costi che mette a rischio la sopravvivenza di alcune imprese, con forte ripercussioni in ambito sociale.

Se il prezzo dell'energia continuerà a registrare valori record come vediamo, con la quotazione del gas naturale che sta registrando gli andamenti di crescita esponenziale.

Questa situazione impatta principalmente sui settori ad alta intensità energetica, che sono le industrie dell'acciaio, della carta, del cemento, della ceramica, della chimica, delle fonderie, del vetro e della calce, le quali rischiano concretamente di avere difficoltà di proseguire con le attività produttive.

In Lombardia vi sono impianti fermi da dicembre, e ad oggi vi sono tuttora delle grosse difficoltà, ma la cosa paradossale è che in questo momento sono alti anche gli ordinativi, ai quali si aggiunge un ulteriore problema legato ai costi della logistica e trasporti.

*Resta inoltre essenziale dare subito un impulso decisivo alle politiche attive.*

In attesa di un rapido via libera a una riforma complessiva, già nel decreto in cantiere va istituito un Fondo di solidarietà che faccia ripartire l'assegno di ricollocazione e animi percorsi di formazione e riqualificazione per le persone in cassa integrazione e in Naspi.

Ora il nostro impegno andrà avanti per verificare l'applicazione di ogni singolo punto e soprattutto per **avviare una stagione concertata** di riforme e investimenti che da un lato permettano la costruzione di nuove reti di protezione e promozione universale, e dall'altra consolidino rapidamente lo scenario di ripresa economica.

Le importanti iniziative di sostegno che si realizzeranno per il rilancio dell'economia, potranno e dovranno sortire effetti positivi, ma tante realtà produttive rischiano di non avere il tempo necessario per resistere e poter agganciare questa auspicata fase di crescita. Alla luce di queste sintetiche considerazioni, riteniamo che le Istituzioni e le parti sociali devono assumersi la responsabilità di agire subito e con determinazione.

### **La nostra Organizzazione**

Indubbiamente i fatti che nelle ultime settimane hanno investito la nostra Organizzazione, avranno delle ricadute in termini di gestione temporale degli obiettivi che ci siamo preparati a costruire negli scorsi quattro anni, ma che come gruppo dirigente, con responsabilità, abbiamo deciso di perseguire e proseguire per mantenere i presidi sindacali in tutte le aziende e territori, aumentando di fatto la collaborazione tra le varie strutture della Femca, in forte collaborazione con la struttura Nazionale e con un'ulteriore rinvigorismento politico necessario con le Unioni sindacali territoriali.

Diventa però necessario prepararsi ai cambiamenti, per anticiparli come sempre è stato nella tradizione della nostra organizzazione e non farsi trasportare dagli eventi.

In alcune aree territoriali i cambiamenti intervenuti negli assetti industriali hanno mutato, la dislocazione degli associati nelle imprese dei nostri settori; si impone la necessità di riflettere circa l'opportunità di adottare soluzioni organizzative e operative per la nostra federazione, che possano risultare maggiormente confacenti rispetto alle configurazioni territoriali attualmente assunte dalle Ust.

In questo senso l'attuale modello organizzativo per la Femca potrà assumere soluzioni interterritoriali, aggregando talune aree omogenee ed affini, per presidiare meglio le imprese della categoria.

Le soluzioni da adottare rispetteranno comunque le prerogative confederali delle Ust, in ordine alla presenza negli organi e del tesseramento, mantenendo l'interlocuzione politico-sindacale con le Ust stesse da parte delle segreterie Femca titolari nei territori. Le configurazioni saranno adottate in accordo tra il livello regionale e le strutture territoriali interessate.

In relazione alle materie collegate, partendo dall'esperienza nazionale come il welfare, salute, ecc., nelle regioni con capacità progettuale e in presenza di risorse economiche finanziarie certe, potranno essere sviluppati progetti specifici; in queste materie occorre definire una maggiore integrazione nelle collaborazioni tra i livelli nazionali, regionali e territoriali.

Importante è stata anche la scelta sugli assetti amministrativi condivisa nel 2019, dopo un'analisi organizzativa e verificate le esigenze tecnico amministrative delle strutture territoriali, ivi compresi i costi a loro carico per la gestione ottimale del programma di contabilità della nostra Organizzazione; ciò ha consentito alla Federazione Regionale di implementare un progetto strutturale con tutti i territori della regione, che prevede la centralizzazione dell'imputazione nei centri di costo e l'omogeneizzazione dei bilanci territoriali.

In questo contesto vogliamo ringraziare il grande lavoro svolto dai sindaci revisori regionali, partendo dalla Presidente Giuliana Ceserani, i quali, anche nella loro relazione finale, hanno evidenziato che le fasi di analisi indicate a livello Confederale e di Federazione hanno rispettato le nuove direttive contabili e tecniche delle modalità di verifica e controllo a cui il Collegio dei Sindaci Revisori è preposto, evidenziando che tutto il lavoro svolto può consentire in futuro una più semplice ed efficace operatività tecnica e amministrativa nei territori.

Tale scelta ha consentito una puntuale predisposizione del consuntivo consolidato a livello Regionale della Federazione, al fine di evidenziare gli andamenti economico-finanziari, la loro evoluzione e le eventuali azioni da declinare nelle singole specificità, senza mettere in discussione l'autonomia e le responsabilità previste dalle vigenti norme legislative e dai regolamenti dell'organizzazione in materia, che rimarranno in capo alla Federazione territoriale.

Su talune materie come Femca riteniamo che debbano essere chiariti gli standard di efficienza ed efficacia di alcuni servizi erogati e una maggiore condivisione circa taluni livelli gestionali intercategoriale.

Ad esempio (ma non solo per esso), la regionalizzazione confederale nella gestione della contrattazione di secondo livello nel settore artigiano, unitamente alla gestione delle risorse scaturenti dalla bilateralità, ha creato squilibri da superare.

La nostra Federazione Regionale dovrà, in questo senso, assumere maggiori responsabilità nell'adozione di vincoli certi circa i temi che risultano essere di pertinenza della categoria e che devono trovare spazio e valorizzazione nella gestione decentrata.

In riferimento alla certezza dei flussi e la loro allocazione, vanno esaminate le diverse soluzioni adottate per i livelli territoriali, rivedendo, laddove fosse necessario, le intese tra le diverse strutture sindacali verticali e orizzontali.

Inoltre, in materia di esazione della contribuzione oggi centralizzata, sul quale condividiamo la logica di gestione solidaristica e di una modalità redistributiva da noi condivisa, riteniamo si possa verificare la congruità di talune situazioni aziendali/settoriali, ai fini di avviare soluzioni che portino alla titolarità territoriale, anche per la vicinanza e prossimità delle forme di controllo adottabili.

*Quindi occorre avviare un percorso a tutti i livelli, che porti a trovare soluzioni alla prossima assemblea organizzativa.*

Si propone di adottare talune modifiche in materia di politica organizzativa verso soluzioni maggiormente partecipative e integrate tra il livello regionale e territoriale, per permettere di predisporre modelli più evidenti nell'essere/fare sistema, confermando le attuali istanze congressuali là dove vi siano i presupposti di presenza associativa, di gestione autonoma e operativa, con adeguata dimensione economico-finanziaria.

Il livello territoriale dovrà essere maggiormente valorizzato nell'ambito della contrattazione, coordinata in ambito regionale, ricercando tutte le sinergie possibili sulle materie di diretta competenza della federazione (politica dei quadri, formazione, sviluppo organizzativo), rapportandosi con le rispettive Ust sulle altre materie, in particolare le politiche territoriali e l'assetto dei servizi, con lo sgravio di competenze e oneri amministrativi, contabili e gestionali.

Infine, sulla base delle carte, documenti e pubblicazioni della Filta e della Flerica, (le due federazioni che nel 2001 hanno dato vita alla Femca) e conservate nella nostra sede, abbiamo deciso di renderle consultabili attraverso un progetto di riordino e sistemazione, passando dall'idea di deposito ad un vero e proprio archivio storico. Avvalendoci della collaborazione di due giovani stagisti, proprio in questi giorni partirà il lavoro di sistemazione, con la supervisione di BiblioLavoro a cui siamo

associati. Lo schema di archiviazione è il medesimo dell'Archivio storico nazionale Filta Flerica, per cui, a regime, sarà consentita la consultazione in presenza e online in entrambe le localizzazioni (Roma e Sesto San Giovanni), con il fine di promuovere ricerche e tesi di laurea, anche per valorizzare la nostra storia.

## **La Formazione e i Giovani**

Nel discorso di fine anno il Presidente Mattarella ha affermato: *“i protagonisti del domani saranno i Giovani”*.

I giovani che, sebbene abbiano patito durante la fase della pandemia, sono portatori di originalità e libertà. I giovani, che hanno voglia di spendersi, impegnarsi, di dare un contributo positivo al bene comune.

A questi ragazzi il Presidente della Repubblica ha detto di non scoraggiarsi, di non fermarsi, ma di essere protagonisti del loro futuro.

Serve però uno sguardo più ampio per comprendere perché il nostro mercato del lavoro non appare adeguato alle giovani generazioni. Il nostro è un paese dove in pochi arrivano ad una preparazione terziaria (triennio universitario), dove, se guardiamo a quanti seguono percorsi tecnico-scientifici ed economici, si delinea uno standard limitato di qualità formativa.

I giovani rappresentano una delle categorie di lavoratori maggiormente colpite dalla pandemia, soprattutto se consideriamo che la popolazione lavorativa dai 16 ai 34 anni ha, prevalentemente, contratti di lavoro a termine o in somministrazione. Oltre il 50% dei dipendenti, che ha perso il posto di lavoro nella prima fase pandemica, era under 35! In particolare, nella fascia di giovani under 25, 8 ragazzi su 10 sono disoccupati ed aspettano mediamente 100 giorni prima di trovare un impiego! Altro dato disarmante, che vede l'Italia tra i primi posti delle classifiche, è il 13,7% di NEET ovvero quei giovani che non sono presenti nei percorsi formativi, di studio e di lavoro. Il tema della disoccupazione giovanile, oltre che della qualità dell'occupazione dei giovani, è da tempo al centro delle preoccupazioni dell'Unione Europea.

Eppure, nonostante gli stimoli europei, l'Italia si colloca ancora oggi agli ultimi posti per tasso di occupazione giovanile.

Cambiamento demografico e riforma pensionistica da un lato, una più lunga permanenza dei giovani nel sistema di istruzione dall'altro (con il conseguente rinvio del primo ingresso nel mercato del lavoro), rappresentano alcune chiavi di lettura per analizzare questi dati.

La Femca ha deciso di occuparsi di questa dimensione con convinzione e infatti il coinvolgimento dei giovani nel mondo del lavoro e nell'attività sindacale è un tema trasversale presente nelle tesi

congressuali, un filo rosso che tiene insieme partecipazione e contrattazione, digitalizzazione e formazione.

Come Femca Lombardia dobbiamo continuare ad impegnarci per agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e dobbiamo farlo attraverso la costruzione di una rete di rapporti e relazioni tra il sindacato, le imprese, le scuole e le istituzioni: occorre creare protocolli multi-laterali finalizzati a ricercare tutte le sinergie possibili, con lo scopo di individuare le figure con le vere competenze che servono alle imprese.

*Occorre pensare e ripensare nuovi spazi di dialogo, una rete fisica e virtuale dove i giovani possano diventare protagonisti e possano scegliere i temi su cui confrontarsi: lavoro, sindacato, società, ambiente.*

La Femca Lombardia si impegna a stimolare e coordinare le iniziative nei territori affinché si pongano le basi per questo progetto, con al centro la conoscenza del sindacato, il proselitismo e la ricerca di giovani sindacaliste e sindacalisti per la Femca di oggi e di domani.

Migliorare il modello comunicativo del sindacato per incontrare i giovani ed instaurare una relazione con le nuove generazioni deve diventare una priorità: sia per adeguare il nostro linguaggio, ritenuto obsoleto e anacronistico, sia per interfacciarci con i giovani e rendersi attrattivi ai loro occhi!

*La strada per raggiungere questi obiettivi è la **formazione**.*

La formazione è una leva a disposizione dell'organizzazione non solo per acquisire nuove conoscenze e costruire competenze, ma come strategia operativa per affrontare le sfide di domani. I dirigenti della Femca Lombardia devono avere la lungimiranza di attuare percorsi e itinerari formativi permanenti per i propri delegati ma, contestualmente, non possono tralasciare la propria formazione personale, unico strumento per stare al passo delle trasformazioni in atto, ed essere in grado di rappresentare le persone in modo adeguato e confacente.

Occorrono rappresentanti sindacali preparati e allo stesso tempo radicati nei valori della Femca e della Cisl, specializzati nella contrattazione, nella partecipazione, nell'intelligenza relazionale, nell'ascolto e nella nuova comunicazione.

La domanda che la Femca Lombardia deve porsi è: quale formazione per il domani? In particolare, sotto il profilo del metodo di apprendimento, degli argomenti, gli stili, i tempi.

Offrire conoscenze e sviluppare competenze, sia dei delegati che degli operatori e dirigenti a tempo pieno, sarà il nucleo centrale per lo sviluppo della politica dei quadri della Femca Lombardia!

E su questo siamo pronti e aperti per aderire anche ai nuovi progetti formativi della Femca Nazionale.

## I Comparti

Le Tesi Congressuali nazionali hanno ben evidenziato i diversi impatti che si sono susseguiti nei diversi comparti negli ultimi quattro anni, sia per le crisi, le riorganizzazioni e per ultimo la pandemia. Nel **settore Moda** l'impatto è stato molto rilevante in Lombardia, che rispecchia quello nazionale, con un forte calo di fatturato e con anche un importante calo dei livelli occupazionali.

Si evidenzia comunque che ormai da diverso tempo il settore Moda giuoca un ruolo di protagonista dell'industria manifatturiera italiana. L'apprezzamento di tutto ciò che viene comunemente riconosciuto in ogni parte del mondo sotto il termine di Made in Italy si riconduce, spesso, al riconoscimento della moda italiana, la quale ha saputo caratterizzarsi negli anni per ricercatezza, alta qualità, fantasia, peculiarità ormai universalmente note. All'interno di tutto ciò che contribuisce a creare questa immagine dell'Italia nel mondo.

Milano, con le sue "settimane della moda" e la presenza sul territorio di una molteplicità di marchi di abbigliamento di lusso, incarna il ruolo di capofila nell'esportazione all'estero del marchio Italia. Le potenzialità della realtà milanese e lombarda, in un contesto di sempre maggiore competizione globale hanno fatto sì che fosse avvertita negli anni l'esigenza della creazione di un vero e proprio polo allargato, in grado di raccogliere al suo interno tutte le piccole realtà che da tempo caratterizzano il settore moda e di competere così con i nuovi protagonisti del commercio internazionale.

I numeri d'altronde parlano chiaro: tra produzione, commercio e design, nel settore della moda in Lombardia sono attive circa 34 mila imprese di cui oltre 13 mila a Milano (224 mila in tutta Italia). Solo nel capoluogo, la moda dà lavoro a 91 mila addetti su 192 mila in Lombardia e 846 mila a livello nazionale, creando un giro d'affari che supera i 21 miliardi di euro su 35 miliardi in ambito lombardo e circa 110 miliardi sull'intero territorio italiano.

Il **settore Chimico** in Lombardia mostra una vera e propria vocazione nello svolgere le proprie attività. Nella Regione, infatti, sono presenti le condizioni ottimali per lo sviluppo di attività sofisticate e ad alto contenuto tecnologico come quelle chimiche: in particolare, esiste un network efficiente tra le imprese del settore e altri attori strategici quali le Università e le imprese di servizi avanzati e di impiantistica.

Molto significativa è la presenza dell'industria chimica nel Nord Italia (dove si concentra il 78% dell'occupazione settoriale), in particolare in Lombardia: è noto che una parte rilevante dell'industria manifatturiera italiana sia localizzata in Lombardia (24% in termini di addetti), ma tale concentrazione è assai più significativa con riferimento alla chimica (42%).

La chimica è il settore, in Lombardia, con il più elevato indice di specializzazione (espresso come quota dell'occupazione nazionale), superiore anche a settori considerati tipici dell'industria locale come la meccanica, è una regione chimica di vitale importanza non solo per l'Italia, ma nell'intero panorama europeo: infatti, risulta tra le prime cinque Regioni europee per numero di addetti.

L'industria chimica si compone di tantissimi settori molto diversi tra loro e la Lombardia come per l'Italia è attiva in ciascuno di essi.

La chimica di base produce i costituenti fondamentali della filiera per le imprese chimiche a valle ed è un settore costituito da un numero limitato di grandi produttori, e risulta essere la più sensibile ai vincoli del Sistema Paese quali l'elevato costo dell'energia e le carenze infrastrutturali. Trattandosi di una filiera fortemente integrata, anche con riferimento all'innovazione, l'indebolimento delle fasi a monte rischia di danneggiare anche le attività a valle.

La chimica fine e specialistica, è molto articolata e fornisce a tutti gli altri settori industriali beni intermedi fortemente differenziati in grado di garantire la performance desiderata.

Oltre ad alcune tipologie di pitture e vernici, detergenti e cosmetici sono destinati al consumatore finale e rappresentano il restante 15% della produzione.

Il contesto industriale del **settore Farmaceutico** lombardo si contraddistingue per processi innovativi estesi, una base produttiva solida e un elevato numero di imprese, che pesano per il 35,7% sul totale delle aziende del settore operanti in Italia. Non ha avuto ripercussioni particolari legate alla crisi come in altri settori, ma ha registrato talune scelte negative dettate da interessi specifici di alcune multinazionali.

Il **settore della gomma e della plastica** può essere considerato a tutti gli effetti una delle grandi protagoniste della manifattura italiana. Il comparto realizza e distribuisce un'ampia varietà di prodotti, utilizzati negli ambiti più disparati e per le finalità più diverse. Le aziende sono chiamate a delineare strategie nuove: non solo per difendere la propria posizione sul mercato, ma soprattutto per fare meglio.

Una necessità anche per l'industria della gomma e della plastica, chiamata a rivedere i propri processi e spesso al centro di polemiche per il suo impatto ambientale.

La visione negativa del comparto è spesso parziale: se da un lato, infatti, non si possono negare le problematiche connesse all'inquinamento da materie plastiche, dall'altro non va sottovalutato il contributo positivo che le imprese possono offrire in termini d'innovazione.

Lo sviluppo di soluzioni inedite è una prerogativa di chi opera nel settore e si può tradurre in opportunità di business di valore, destinate a rafforzare modelli di economia circolare sul lungo periodo. Non dimentichiamo il pluriennale processo industriale di sostituzione dei materiali ferrosi

con le plastiche e le ceramiche di nuova generazione, ad alto tasso di resistenza alle torsioni, alle temperature e alla versatilità d'impiego, oltre che alla leggerezza e al minor attrito fisico.

Il contesto politico europeo, dominato dal tema della transizione ecologica, impone modelli di sviluppo industriale differenti dal passato. Una trasformazione che per i governi nazionali è ormai urgente. Sarà indispensabile creare partnership tra aziende trasformatrici e digitalizzazione, e sviluppo occupazionale tramite formazione e competenze.

Il **settore dell'energia** subirà profonde trasformazioni, come ad esempio le vecchie raffinerie. Questo non solo garantirà una alternativa di approvvigionamento per la regione e per l'intera Italia ma garantirebbe la tenuta socioeconomica territoriale.

La Lombardia produce un quinto del Pil dell'Italia, è il motore industriale del nostro Paese, ma ciò è anche grazie alle fonti fossili che hanno potuto garantire un approvvigionamento continuo e costante senza penalizzare l'industria Lombarda.

È importante, pertanto, garantire la stessa efficienza con fonti rinnovabili considerando che non tutte sono compatibili con la nostra realtà territoriale.

### **Sicurezza sul lavoro**

In Italia si continua a morire di lavoro! L'anno appena passato, con i numeri delle persone decedute sui posti di lavoro, deve convincerci a mettere all'ordine del giorno in qualsiasi ambito industriale si discuta quanto importante sia affrontare questo tema.

La sicurezza sul lavoro rappresenta una grande emergenza nazionale e anche sotto la spinta di una forte mobilitazione, il governo ha potuto varare misure che ora vanno comunque applicate in tutti i luoghi di lavoro.

Vanno di fatto aumentati i controlli, assumere nuovi ispettori e medici del lavoro, è indispensabile migliorare il coordinamento tra i vari soggetti della filiera di sicurezza che sono, governo, regioni, Asl, Inail, Inps i quali devono parlare un'unica lingua, incrociando i dati, monitorando i territori e far nascere una banca dati nazionale. Abbiamo bisogno anche di sanzioni severe, più controlli e ispezioni e prevedere anche la sospensione delle attività economiche in presenza di gravi violazioni. Va potenziato il ruolo di controllo delle rappresentanze aziendali o territoriali dei lavoratori, perché nessuna azienda deve restare senza investimenti sulla sicurezza, cominciando anche dalla presenza del medico competente.

Diventa importante quindi promuovere le ricerche dedicate a questa emergenza sociale, sapendo che gli ecosistemi sicuri sono anche più produttivi.

*Ma la battaglia si vince anche sul piano culturale, inserendo nei programmi scolastici la materia della salute e della sicurezza e promuovendo una grande azione per la diffusione ed informazione nei luoghi di lavoro, tesa a educare e orientare i comportamenti.*

Una importante misura economica è stata finalizzata a sostenere la ripresa delle attività dei settori maggiormente colpiti dall'emergenza epidemiologica da Covid-19. L'obiettivo è di sostenere le PMI lombarde che, nonostante il momento di forte rischio d'impresa, intendano investire sul proprio sviluppo e rilancio nell'ambito di interventi aventi almeno una delle seguenti finalità: transizione digitale, transizione green, *sicurezza sul lavoro*.

Gli interventi ordinari e straordinari sono finalizzati al mantenimento in efficienza degli impianti di produzione, interventi di revamping di impianti di produzione finalizzati al miglioramento delle performance produttive e di sicurezza.

### **Partecipazione, Contrattazione, Welfare**

La Cisl considera la partecipazione come una modalità concreta per affermare l'emancipazione del lavoro e la sua non subalternità rispetto al capitale, per realizzare un protagonismo positivo del lavoratore, fatto di responsabilità e coinvolgimento, rispondendo alle esigenze di qualità poste dalla sfida dei mercati globali.

L'ispirazione della Cisl, fin dalla propria nascita, considera la partecipazione dei lavoratori nell'impresa come il mezzo che consente di intervenire direttamente sul cambiamento economico-sociale proponendo un nuovo equilibrio tra lavoro e capitale, una nuova identità del lavoro ed una integrazione tra cultura rivendicativa e cultura della condivisione nella gestione, nell'intento di uscire dalla crisi con un più accentuato potere del lavoratore nell'impresa.

L'obiettivo che si pone la Femca è quindi di governare i processi sociali e industriali, con la convinzione che, con la rappresentanza e la partecipazione dei lavoratori alle decisioni aziendali, essa rappresenti la forma originale e autentica di democrazia economica, come ben evidenziato nelle nostre tesi congressuali.

Gli esempi degli Osservatori Nazionali contrattuali, la Bilateralità, sono modelli che dimostrano l'efficacia e la responsabilità delle parti nell'affrontare le tematiche nella forma complessiva della contrattazione.

Bisogna però avere anche la capacità di affrontare tramite la contrattazione nazionale, regionale e territoriale i molti limiti che ancora attraversano i settori industriali, che si scontrano sui diversi modelli di relazioni, i quali evidenziano le diverse tipologie di comunicazione, informazione, confronto e partecipazione. Serve un importante scatto per ricercare una nuova Cultura Aziendale, a tutti i livelli, e

non potranno esimersi di affrontare questo tema anche le rappresentanze sindacali aziendali, se vogliono essere protagoniste non solo tramite i servizi che erogano, ma nelle scelte di politiche industriali.

Il Welfare è nel DNA della nostra Femca.

Oramai abbiamo ben chiaro quali potenzialità e capacità ha per corrispondere alle necessità dai lavoratori, ma anche per le esigenze delle imprese.

Dobbiamo però affrontarlo con una visione più ampia, seguendo la strada dell'importante lavoro fatto con l'USR e le categorie interessate, tra cui la Femca regionale, che con un confronto con la giunta lombarda, ha fatto approvare una delibera nel corso dell'ultima seduta, il 21 dicembre: la "Nuova iniziativa per favorire gli interventi di conciliazione Vita-Lavoro e di Welfare aziendale", con lo scopo di promuovere progetti di conciliazione rivolti ai lavoratori e alle loro famiglie, dipendenti delle micro e piccole imprese.

Le risorse previste verranno ripartite alle ATS per finanziare progetti realizzati da partenariati di enti pubblici e/o privati che attiveranno un insieme di azioni, attinenti alle aree dei servizi di conciliazione per le responsabilità di cura e assistenza, time saving, conciliazione vita lavoro in ambito intergenerazionale, mobilità casa lavoro, diversity manager, interventi di flessibilità aziendale, misure flessibili di lavoro e forme di coworking.

È un provvedimento importante che riconosce il merito delle proposte che abbiamo presentato e sostenuto anche in rete con alcune associazioni di categoria che compongono il tavolo conciliazione regionale, quali il sostegno all'occupazione femminile, una maggior corresponsabilità dei compiti di cura e l'estensione delle esperienze di welfare integrato tra azienda e territorio.

In questo contesto va evidenziato il grande lavoro e contributo che, come Femca Lombardia, diamo nei rinnovi delle assemblee dei Fondi bilaterali, non ultimo l'importante risultato ottenuto in Previmoda. A febbraio ci accingeremo a rinnovare quelli di Fonchim e Faschim, siamo quindi tutti impegnati per il raggiungimento del risultato migliore. Pensiamo comunque che, oltre la partecipazione degli aventi diritto al voto, per garantire il giusto rilievo e importanza che deve essere data alle parti istitutrici, crediamo sia necessaria una profonda analisi di come bisognerà operare in futuro, nell'ambito dei rinnovi delle assemblee.

Ha ancora senso essere in una logica competitiva tra rappresentanze dei lavoratori, in un contesto che tutti hanno come interesse uno sviluppo più ampio degli stessi fondi, per una migliore copertura complessiva dei lavoratori? Al dibattito la risposta!

## **Responsabilità di Genere**

Il primo Congresso territoriale della Femca è stato quello dei Laghi, in una giornata importante, giovedì 25 novembre, giorno in cui si celebrava la *Giornata internazionale contro la violenza sulle donne*, un'ulteriore occasione per ribadire l'impegno della Femca e della Cisl Lombardia nel contrasto al fenomeno, anche attraverso le numerose iniziative organizzate sul territorio, spesso in collaborazione con altri soggetti impegnati nelle reti locali.

Il sindacato è vicino alle vittime di violenza attraverso la sua rete di servizi che forniscono assistenza, ad esempio nelle domande per ottenere il congedo retribuito di tre mesi previsto dalla normativa. Lo è anche attraverso la contrattazione che in molti casi, sia a livello nazionale, che a livello locale, ha previsto l'ampliamento del periodo di congedo, la sua fruizione in modalità flessibile e ulteriori forme di sostegno affinché possano conservare il lavoro".

A sostegno delle donne vittime di violenza è stato di recente istituito il **Fondo per il Reddito di Libertà**.

Forte è anche l'impegno della Femca e della Cisl per contrastare il fenomeno delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro. Fenomeno che come, ci ricorda la convenzione ILO recentemente ratificata nel nostro Paese, secondo in Europa anche grazie alle insistenze delle organizzazioni sindacali, può riguardare qualsiasi persona.

*L'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di attuarli, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.*

Il recente accordo sottoscritto a Como proprio allo scopo di contrastare questo fenomeno, si affianca a quelli realizzati negli anni precedenti, che stanno contribuendo, anche grazie alla formazione che rappresenta un fondamentale strumento di prevenzione, a far crescere consapevolezza e azioni di contrasto.

## **Prospettive Future**

Non vogliamo eludere quello che nelle ultime settimane ha interessato la nostra organizzazione, in relazione alla notizia di una inchiesta in corso della Procura della Repubblica di Milano su presunte irregolarità di alcune strutture categoriali e territoriali della Cisl Lombardia; abbiamo preso atto dell'esistenza di una indagine che riguarda fatti risalenti nel tempo trascorso.

Attendiamo l'esito degli accertamenti, ancora in corso, con piena fiducia del lavoro della magistratura e al contempo grande rispetto per la presunzione di innocenza garantita dalla Costituzione ed ancora appena ribadita da una Legge dello Stato voluta dall'attuale Governo e approvata dal Parlamento. In questo contesto abbiamo dato mandato ai legali per seguire l'istruttoria.

Questa problematica però non fermerà quello che abbiamo anche prima esposto, di preparare e portare la nostra Federazione Regionale con i propri territori in un nuovo ambito in cui il sindacato avrà l'obbligo di cimentarsi.

Non possiamo nasconderci, intendiamo partire dai punti fermi che sono i nostri delegati, i nostri operatori nei territori, che sono l'anima della nostra organizzazione. Abbiamo inoltre dimostrato in questi anni che accordi regionali e territoriali con altre categorie, Filca, Felsa, Flaei, Fai e le stesse UST, ci hanno permesso di essere più efficaci e operativi nell'ambito contrattuale e di proselitismo.

## **Conclusioni**

Abbiamo di fronte a noi il compito della ricostruzione un'opera paragonabile a quella delle generazioni del dopoguerra: allora fu decisivo il piano Marshall e il ruolo degli Stati Uniti, oggi abbiamo il PNRR e le dotazioni complessive per oltre 500 miliardi nei prossimi anni e questa è davvero la nostra occasione irripetibile da non sprecare.

Bisogna spendere ma anche spendere bene, serve un balzo in avanti verso un nuovo modello di sviluppo sostenuto e sostenibile, che riscopre i principi dell'economia sociale di mercato e mette al centro la partecipazione dei lavoratori, oltre che procedere con la concreta messa a terra dei progetti e degli affidamenti necessari per far partire i tavoli di partenariato.

La pandemia e la recessione hanno avuto come altro effetto la riscoperta della centralità dell'azione dello Stato, sia negli interventi di emergenza a favore di famiglie e imprese, sia nella consapevolezza che la chiave per ripartire sono gli investimenti pubblici per rilanciare l'occupazione, realizzare infrastrutture materiali, sociali e digitali, rafforzare politiche di sviluppo per il riscatto delle aree depresse, promuovere politiche industriali.

Ma gli investimenti pubblici devono fare da driver anche agli investimenti privati perché da soli non basteranno ad aumentare in modo strutturale il tasso di crescita dell'economia italiana, per questo abbiamo bisogno di un grande patto tra istituzioni nazionali e locali, le parti sociali ed anche gli istituti di credito, in particolare le istituzioni pubbliche di sostegno che devono essere valorizzate per uscire dal tunnel mercatista delle banche private, che spesso ricercano solo profitti a breve termine.

## **Ringraziamenti**

Mi sento infine in dovere di ringraziare tutte le persone che in questi quattro anni hanno lavorato per portare avanti insieme idee e progetti, che hanno sempre avuto l'obiettivo di rafforzare la collaborazione tra i vari livelli dell'organizzazione.

Tutti i colleghi territoriali, che in relazione anche all'andamento dei congressi hanno evidenziato quanto sia importante il lavoro che quotidianamente viene svolto nei territori, i delegati, il cuore della nostra Femca Lombardia, che seppur con molte difficoltà non hanno mai fatto mancare il loro supporto.

Ringrazio i colleghi Cinzia e Roberto, che seppur nelle difficoltà legate alla Pandemia degli ultimi anni, non hanno mai fatto mancare il loro contributo, sia nelle gestioni territoriali che nelle dinamiche nazionali, oltre che nei rapporti con la confederazione.

Infine, un ringraziamento ad Emanuela per il lavoro svolto nella struttura regionale e a favore dei territori, un contributo che non è mai venuto meno neanche nei momenti più difficili.

*Grazie e buon Congresso a tutti*

## **MOZIONE FINALE VI° CONGRESSO**

### **FEMCA CISL LOMBARDIA**

Le delegate e i delegati del 6° Congresso della Femca Cisl Lombardia, svoltosi nelle giornate del 31 gennaio e 1° febbraio 2022 presso il Dèvero Hotel di Cavenago (MB), alla presenza dei Segretari della Femca Nazionale Raffaele Salvatoni e Lorenzo Zoli, approvano la relazione del Segretario Generale uscente Paolo Ronchi, assumono i contenuti del dibattito e degli interventi di Ugo Duci, Segretario Generale USR CISL Lombardia, nonché degli ospiti, e di tutti i congressisti intervenuti.

Il dibattito ha approfondito i diversi problemi collegati all'iniziativa sindacale Confederale e a quelli della categoria sviluppati negli ultimi mesi, con particolare riferimento ai risultati acquisiti, seppur parzialmente, nel confronto con il Governo sulle modifiche alla legge di Bilancio 2022, a partire dalla riforma degli ammortizzatori sociali, la riformulazione degli incentivi all'occupazione e le modifiche alla fiscalità generale.

Inoltre, il Congresso ha preso atto positivamente dei primi risultati ottenuti sui temi della previdenza, e dell'apertura del confronto con il Governo nelle prossime settimane.

Il Congresso esprime il proprio consenso a tutte le iniziative per sensibilizzare le persone ad aderire alla campagna vaccinale per prevenire e contenere le conseguenze della pandemia che ha già creato gravi danni alle persone, alle comunità e all'economia del Paese.

Il Congresso Femca Cisl Lombardia auspica che chiunque abbia ruoli e responsabilità, a partire dalle istituzioni, si impegni per realizzare i programmi e gli obiettivi del PNRR, utilizzando i fondi messi a disposizione dall'Unione Europea.

Il Congresso Femca Cisl Lombardia ha evidenziato nel suo dibattito quanto sia fondamentale innescare percorsi virtuosi di economia circolare, con le necessarie iniziative verso la transizione energetica e la riqualificazione delle competenze attraverso la formazione mirata e continua. Solo in tal modo si concretizzerà una vera sostenibilità sociale ai diversi livelli (salute, ecologia, ambiente, sicurezza).

In particolare, sulla salute e sicurezza, il Congresso, ritenendo prioritario e centrale il tema, impegna la Federazione Regionale a promuovere tutte le iniziative atte a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro. Il Congresso ritenendo inoltre sempre più importante e strategico l'argomento, si impegna a portare il tema a tutti i livelli congressuali così da poter far scaturire un documento dedicato alla salute e sicurezza sul lavoro che possa accrescere la consapevolezza e l'attenzione su un tema irrinunciabile.

La Femca Cisl Lombardia è impegnata a sostenere l'iniziativa della Cisl lombarda nel confronto con la Regione e gli altri livelli istituzionali, sulle priorità dei diversi territori della regione e sui problemi dello sviluppo economico e sociale, a partire dalle dinamiche industriali in profonda evoluzione.

Il Congresso impegna il nuovo gruppo dirigente ad intraprendere percorsi volti a consolidare ed incrementare l'associazionismo sindacale alla nostra Federazione, di concerto con le strutture territoriali e i livelli superiori ed in sinergia con le altre federazioni di categoria.

Il Congresso si impegna altresì a costruire iniziative mirate al coinvolgimento delle nuove generazioni a partire da progetti che incentivino la partecipazione dei giovani, anche somministrati, durante i loro percorsi di studio e formazione.

La valorizzazione delle politiche di genere resta prioritaria per il Congresso tanto da decidere di progettare momenti formativi sulla contrattazione in materia di conciliazione vita-lavoro e violenza di genere.

Il dibattito congressuale ha evidenziato la necessità di una semplificazione del numero dei contratti nazionali viste le complessità dei comparti e di una razionalizzazione dei fondi di previdenza complementare.

Il Congresso ha ribadito l'importanza della valorizzazione dei suoi iscritti e delegati, fulcro di rappresentanza e portatori del vero ruolo sociale dell'Organizzazione nei luoghi di lavoro.

Inoltre, il Congresso intende affidare il mandato ai nuovi organi della Federazione per ridare impulso alla contrattazione di Il livello nei diversi luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla difesa dei posti di lavoro, alle innovazioni nei processi produttivi, alle retribuzioni e alle varie forme di welfare integrativo, rafforzando le adesioni alle forme già esistenti di previdenza complementare e sanità integrativa.

In occasione dei prossimi rinnovi dei CCNL occorrerà porre grande attenzione alle varie tipologie dei rapporti di lavoro: i tempi determinati ed i contratti di somministrazione devono avere un ruolo secondario, circoscritto e motivato dall'organizzazione del lavoro. inoltre le suddette tipologie di rapporto di lavoro all'interno delle aziende dovranno essere legate a percorsi di formazione continua e permanente, in vista dei processi di trasformazione e digitalizzazione del lavoro.

Inoltre, nei settori dell'artigianato occorrerà rivedere le soluzioni adottate nel livello regionale, anche al fine di ricercare nuovi equilibri tra le prerogative confederali e le titolarità delle federazioni di categoria.

La nuova Segreteria Regionale, unitamente al Consiglio generale e al Comitato esecutivo che verrà eletto, presenterà un programma politico-operativo per il rafforzamento della Federazione, sostenendo i ricambi generazionali dei dirigenti e degli operatori. In questo senso verranno discussi e adottati percorsi di formazione sindacale adeguati, anche con il supporto della Federazione Nazionale.

La Femca Cisl Lombardia è impegnata nella collaborazione con Femca Nazionale su diversi temi quali i rinnovi contrattuali, il welfare, i nuovi modelli organizzativi e la ricerca di modalità amministrative nuove a supporto dei territori.

La Femca Cisl Lombardia, inoltre, si pone l'obiettivo di ricercare nuovi meccanismi sulle risorse entro la prossima Conferenza Organizzativa.

Sugli obiettivi richiamati il Congresso impegna i delegati che verranno eletti alle istanze congressuali superiori, ad operare per il loro raggiungimento.

Infine, le delegate e i delegati del Congresso esprimono un sentito ringraziamento ai componenti degli organi uscenti della Femca Cisl Lombardia, per i risultati conseguiti nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori associati, oltre che per l'apporto offerto a tutta l'iniziativa della Cisl nei territori della Lombardia.

# XI° CONGRESSO FIM LOMBARDIA

01\02 Febbraio 2022



Da sempre i Congressi della Fim e della Cisl,

oltre che costituire un fondamentale momento democratico di rinnovamento del gruppo dirigente, offrono l'occasione per analizzare e verificare lo stato di salute dell'organizzazione alla luce del mutato contesto e definire la prospettiva della nostra azione per gli anni futuri.

In particolare il Congresso Regionale ha il compito di fare sintesi di quanto scaturito dagli otto congressi Territoriali, a partire dalla relazione che vuole raffigurare un vero e proprio mosaico, dove le tessere sono i contributi dei metalmeccanici lombardi, donne e uomini iscritti alla Fim-Cisl che compongono la nostra federazione regionale.

Vogliamo ringraziare le nostre delegate e i nostri delegati, tutte le operatrici e gli operatori, le Segreterie territoriali che hanno permesso la partecipazione dei nostri associati attraverso centinaia di assemblee degli iscritti nei luoghi di lavoro e nelle zone, creando così un positivo clima che ha generato un appassionato ed interessante dibattito.

Un ringraziamento a Roberto e a tutta la Segreteria Nazionale per aver partecipato a tutti i congressi lombardi.

Il 2022 vede Cgil - Cisl - Uil impegnate nella stagione congressuale.

Il sindacato Confederale è rimasto l'unica realtà associativa pluralista in grado di tenere insieme milioni di persone, facendole partecipare, discutere, appassionare, un valore unitario che ci accomuna e da valorizzare.

Celebriamo per la prima volta il nostro Congresso a Sesto San Giovanni, città simbolo dello sviluppo industriale del nostro Paese nel Novecento ed in particolare della Lombardia.

La città dell'acciaio a partire dal dopo guerra si è fatta portatrice di valori ed esperienze forgiate dalla Resistenza al Nazifascismo e nelle lotte per migliorare le condizioni di vita e di lavoro.

È soprattutto da qui che si sono sviluppate grandi lotte sindacali, qui è nata una nuova coscienza del mondo del lavoro capace di importanti conquiste, spesso in grado di anticipare e condizionare percorsi e scelte nazionali dove, seppur nella Stalingrado d'Italia, il protagonismo del nostro Sindacato ha lasciato una traccia tutt'altro che marginale.

Abbiamo scelto di celebrare il nostro Undicesimo Congresso in questa bella struttura recentemente rinnovata, dove si svolge da anni il Labour Film Festival, promosso da Acli e Cisl regionali all'interno di questo storico complesso dedicato a San Giovanni Bosco.

Esattamente 170 anni fa a Torino, nel febbraio del 1852 per volontà del fondatore dei Salesiani, nasceva l'apprendistato in Italia. Oggi questa struttura ospita anche l'ITS di Meccatronica, un vero ponte tra passato e futuro.

Crediamo sia un esercizio utile ricordare chi siamo e da dove veniamo, non per guardare con nostalgia al passato, ma per ripartire dalla solidità delle nostre radici e guardare in prospettiva senza paura.

Come ricordato da Carlo Spreafico nel Convegno del primo Ottobre scorso a Ronco Briantino:

*“Ricordare ai giovani le battaglie fatte (e non solo quelle vinte) non è un omaggio polveroso a chi è venuto prima di noi ma serve a capire dove siamo ora e perché ci siamo.*

*Spero di sbagliarmi ma se non si investe a tutela della memoria si rischia di ritrovarci a leggere che la battaglia delle 35 ore sia stata condotta da Bertinotti, che i Fondi Integrativi Previdenziali li abbia voluti la Fiom, che la prima parte dei contratti e l'inquadramento professionale li abbia prodotti Federmeccanica”*

Per noi Fimmini l'identità è un vestito da indossare e mostrare con orgoglio, e non da chiudere in un armadio.

Oggi la Fim-Cisl Lombardia sta investendo con grande determinazione in un nuovo progetto/strumento dedicato alla Comunicazione, con un gestionale per i territori e con formazione mirata ai referenti territoriali.

L'obiettivo è chiaro: arrivare da subito ad un'autentica valorizzazione della nostra Identità e delle nostre conquiste con strumenti nuovi, efficaci ed intuitivi, non per sostituire ma per integrare.

Occorre, come direbbero nel marketing, “brandizzare” i nostri loghi e rendere riconoscibili i nostri traguardi e le nostre conquiste a tutti.

## **Empatia**

Evocando le conquiste degli anni passati e del vento ideale che soffia ancora e che ci spinge quotidianamente ad impegnarci nel sindacato, vorrei citare Giorgio Gaber, mai come nell'epoca della pandemia attuale: *“la libertà non è stare sopra un albero, non è neanche avere un'opinione, la libertà non è uno spazio libero, libertà è partecipazione”*.

In queste parole si può ritrovare l'essenza di un periodo dove la parola libertà guardava alla dimensione collettiva della persona; *“sortire insieme è la politica, sortire da soli è l'avarizia”* come ci ricordava Don Lorenzo Milani.

Un insegnamento che abbiamo condiviso tutti soprattutto nei primi mesi della pandemia, colpiti da una tempesta improvvisa, ricordiamo ancora le parole di Papa Francesco in quel Venerdì Santo del 27 marzo 2020:

***Ci siamo ritrovati impauriti e smarriti. Siamo stati presi alla sprovvista da una tempesta inaspettata e furiosa. Ci siamo resi conto di trovarci sulla stessa barca, tutti fragili e disorientati, ma nello stesso tempo importanti e necessari, tutti chiamati a remare insieme, tutti bisognosi di confortarci a vicenda. Su questa barca... ci siamo tutti".***

Remare insieme, tutti sulla stessa barca, SYN DIKE quindi, giustizia insieme, costruendo nuove alleanze, pensando ad azioni solidali, partendo dal farci carico delle nostre responsabilità a iniziare dal debito economico, sociale e ambientale che abbiamo nei confronti dei Paesi più poveri e meno avanzati del mondo.

Insieme, così come abbiamo fatto nell'affrontare la prima pandemia dell'era globale, ci attendono contemporaneamente altre sfide epocali, quali la questione demografica, la transizione energetica e la transizione digitale, la definitiva transizione dal modello fordista del Ventesimo secolo a quella del Ventunesimo, tecnologica e basata sulla conoscenza.

I cambiamenti demografici, tecnologici, ambientali, sono la faccia della stessa medaglia che può trovare nel lavoro il crocevia verso un nuovo mondo da cui nessuno dovrà essere escluso.

I Driver che ci portano a questo crocevia e che ci devono spingere verso la "riscoverta" in particolare della manifattura nei Paesi avanzati sono molteplici.

In primo luogo il mutamento degli scenari competitivi a livello globale a seguito delle tensioni commerciali tra i vari blocchi economici e ancor più dopo l'esplosione della pandemia, ha svelato i piedi d'argilla delle gigantesche filiere globali, inducendo i Paesi avanzati a ridurre la dipendenza commerciale dall'estero, accorciando le filiere e recuperando capacità produttiva in ambiti di valenza strategica.

Il secondo Driver riguarda la sfida ambientale che se da un lato rappresenta un fattore di criticità e preoccupazione per molti dei nostri settori, costituisce anche una straordinaria opportunità di innovazione, che passa in massima misura dall'impiego e dalla diffusione delle nuove tecnologie digitali.

Questo ci introduce al terzo Driver, il nuovo paradigma tecnologico legato alla digitalizzazione.

Citando Alec Ross: *“non stiamo digitalizzando la Terra semplicemente infilandoci più telefonini nelle nostre tasche. Passeremo da 35 a 75 miliardi di apparecchi connessi perché abbiamo cominciato a usare programmi informatici in settori che storicamente non ritenevamo digitalizzabili, dall'agricoltura e dall'alimentare alle spedizioni, alla moda, fino alla manifattura avanzata dell'Italia e dell'Europa Centrale”*.

Sappiamo che l'adozione delle tecnologie digitali si associa ad un aumento delle produttività e della competitività a livello aziendale,

creando però anche un crescente divario tra quelle maggiormente produttive e innovative e quelle, specialmente le PMI, che faticano ad adattarsi al nuovo paradigma tecnologico.

I benefici della digitalizzazione, infatti, sono tutt'altro che automatici e vanno accompagnati in modo simmetrico con investimenti complementari in competenze e nuova organizzazione del lavoro.

Per affrontare efficacemente queste sfide, perciò, è necessaria una trasformazione profonda e culturale del tessuto manifatturiero, che riguarda non solo le imprese, ma anche i contesti territoriali.

Il Lavoro, quindi, ritorna ad essere centrale rispetto al cambiamento e come più volte ribadito nei lavori congressuali, a partire dai numerosi interventi delle nostre e dei nostri delegati al Congresso, non deve essere solo un mezzo di sussistenza umana, ma soprattutto rappresentare l'elemento essenziale di realizzazione e completamento umano.

Il Lavoro, infatti, continua a raccontare a noi stessi e agli altri chi siamo e non solo cosa facciamo.

Ma chi oggi con empatia guarda ai giovani, alle donne, alle persone con bassa professionalità, scopre grande sofferenza persino su questo valore fondante della nostra Repubblica Italiana.

È molto triste vedere tanti giovani e non, uomini e donne del lavoro, non avere ancora ben chiaro quale sia il proprio lavoro; utilizzando un'espressione fuori moda, “non abbiano chiaro il proprio mestiere”.

Bisogna riflettere e lavorare sulle competenze e fare in modo che le persone vengano aiutate a riorganizzare e ricostruire le proprie.

È fondamentale investire nella formazione continua e nelle politiche attive del lavoro.

Oggi possiamo e dobbiamo fare ciò anche, e soprattutto, utilizzando le **risorse del PNRR**, siamo ad un **punto importantissimo** della vita del nostro Paese;

uno di quei momenti in cui **le crisi possono**, anzi devono, **diventare opportunità a partire dal tema delle migrazioni**.

**Nel mondo globale, le migrazioni sono fortemente connesse ad altre forme di mobilità. Esse sono da sempre “spinte” da grandi fattori, dalla demografia alle guerre, alle condizioni economiche, sociali e ambientali; non esiste casualità, le migrazioni sono causa ed effetto di un cambiamento globale in corso.**

**Oggi le emigrazioni sono in numero equivalente o superiore alle immigrazioni. Non servono muri ai confini della nostra Lombardia, non esiste nessuna invasione, semmai è in corso un graduale esodo di giovani dall'Italia verso l'Estero, con partenze sempre più numerose e con ritorni sempre più improbabili, mentre servirebbero percorsi di mobilità circolare.**

Dobbiamo affrontare con coraggio il tema delle nuove emigrazioni.

Non si tratta di agire sul numero delle partenze nel mondo globale in quanto la libertà di movimento, il sentirsi parte di spazi più ampi e di identità arricchite è uno dei punti positivi della globalizzazione, ma bensì di trasformare l'uscita in circolarità.

La mobilità deve essere spontanea e accompagnata da un piano europeo, d'inclusione per quanto riguarda l'immigrazione e un progetto, simile al percorso ERASMUS, legato alla mobilità circolare, con la valorizzazione delle persone, della portabilità delle competenze, altro elemento da inserire nella proposta della FIM, della CISL ed altri soggetti della *“carta dei diritti delle transazioni lavorative”*.

È questa, probabilmente, la Libertà di movimento auspicata dai Padri fondatori dell'Unione Europea.

Una conquista ancora da realizzare, basta guardare quanto accade ai confini della Polonia e dei Balcani e sulle coste del Mediterraneo.

Ed è così che la faticosa *“politica dei ponti”* rischia di lasciare sempre più spazio alla *“politica dei muri”*, un tragico passato che torna, fatto di guerra, soprusi, dittatura carestie e povertà.

Anche per queste ragioni deve crescere la nostra visione e dimensione europea e internazionale per affrontare le tante sfide aperte, dai diritti umani e sindacali ancora violati in buona parte del mondo, alla crescita delle disuguaglianze sempre più estese.

Il Sindacato può e deve dare l'esempio, facendo un primo passo verso un nuovo modello di organizzazione e dando una dimensione più ampia alla nostra azione.

L'Europa sociale ha bisogno del nostro contributo, dell'Europa sindacale, dell'allargamento e della condivisione progressiva di poteri negoziali per costruire un livello di contrattazione europeo.

Bisogna partire dall'Europa definita dall'art. 2 del nostro Statuto, che punta agli Stati Uniti d'Europa, da una Comunità internazionale di Stati decisa a riappropriarsi dei poteri democratici che la finanza globale e le multinazionali hanno sottratto alle Nazioni, ormai impotenti a regolarle.

Dobbiamo arrivare a una Democrazia sovranazionale legittimata e sostenuta dai popoli europei, in grado di offrire l'alternativa di un presidio prezioso di sviluppo solidale, di responsabilità ambientale e sociale, di governo dei flussi migratori, di sicurezza e di pace.

Le *"crisi multiple"* che si sono susseguite dal 2008 in poi hanno mostrato tutti i limiti dell'Unione Europea di questi anni, alimentando una crisi di fiducia nei suoi confronti.

Negli anni dal 2009 al 2012, mentre gli Stati Uniti sostenevano una politica fiscale fortemente espansiva, nella testa dei leader europei c'era solo il tema del consolidamento fiscale.

Durante la crisi pandemica, per fortuna, le cose sono andate diversamente.

La Commissione ha subito sospeso il Patto di stabilità e la disciplina sugli aiuti di Stato, per permettere agli Stati membri di attuare politiche espansive senza ritardi.

Il 27 maggio 2020, la Commissione ha proposto il New Generation EU: 750 miliardi, di cui oltre la metà costituita da sovvenzioni finanziate con debito comune, per rilanciare crescita, investimenti e riforme.

L'Italia gioca un ruolo cruciale, come maggiore beneficiario del programma.

Se riusciremo a sfruttare questa opportunità, sfuggiremo al declino economico e sociale.

Per farlo servono visione e riforme che permettano di sostenere, indirizzare e governare il cambiamento.

La Fim-Cisl Lombardia da sempre è stata attenta a intensificare l'attività internazionale a livello di imprese e di settori.

Con l'accelerarsi della globalizzazione economica e dei processi di rilocalizzazione delle produzioni, si è ampliato e consolidato l'impegno sui CAE (Comitati Aziendali Europei).

L'aggravarsi della situazione del panorama economico e la crisi che ha colpito imprese di tutto il mondo hanno comportato un'impennata di processi di ristrutturazione delle imprese.

Procedure efficaci di informazione e consultazione svolte attraverso CAE attivi agevolano una gestione responsabile e partecipativa, permettendo di condizionare cambiamenti nelle imprese transnazionali e favorendo l'azione anche dei sindacati nazionali di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Convinte dell'importanza del ruolo che la formazione deve avere, in collaborazione con la Fim-Cisl Nazionale, abbiamo messo in campo un programma di formazione e di iniziative rivolto ai membri CAE.

Negli anni, inoltre, si è sempre più rafforzata l'azione coordinata per la creazione di Reti Sindacali Globali nelle imprese transnazionali.

L'obiettivo di questo nuovo attivismo è incorporare e integrare sempre più la dimensione europea e internazionale, nel lavoro sindacale quotidiano e di prossimità con le fabbriche e le specificità settoriali.

Alle attività multilaterali si accompagna da tempo anche un lavoro di interscambio a livello bilaterale con altri sindacati, a partire dallo storico rapporto tra la Fim-Cisl Lombardia e il Sindacato Tedesco IG Metall della regione del Baden Wurttemberg.

L'internazionalizzazione ha sempre rappresentato un importante motore di crescita per le imprese del territorio lombardo.

La Lombardia non è solo una regione *"gateway"* (ponte), con una forte vocazione internazionale, ma la sua diversificazione settoriale e dimensionale di impresa fa sì che all'interno dei propri confini venga prodotto ben il 71% del valore aggiunto all'export totale.

Ciò suggerisce che vi siano sì imprese la cui internazionalizzazione avviene, comunque, in maniera *"indotta"*, attraverso legami stretti e strategici e con l'inserimento in filiere produttive e di servizi, ma soprattutto grazie alla qualità delle produzioni,

al valore del Made in Italy, alla diversità delle competenze e al know-how delle lavoratrici e dei lavoratori.

La Fim-Cisl Lombardia vuole con forza riprendere il tema delle filiere globali del valore, concentrandosi soprattutto su quelle maggiormente impattate dal tema delle transizioni.

Dobbiamo costruire un nuovo patto sociale, in Italia e nel resto d'Europa, che metta al centro la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, l'equità e la redistribuzione della ricchezza, i diritti e sistemi di welfare universali e adeguati.

Tutto questo, lo potremo realizzare solo se saremo uniti e se riusciremo a rafforzare la solidarietà del movimento delle lavoratrici e dei lavoratori, in tutti i nostri paesi e in tutta l'Unione europea.

### **Prospettiva**

Il 2021 è stato l'anno dei rinnovi contrattuali di primo livello, dal Contratto Federmeccanica del 5 Febbraio, alla intesa per il rinnovo del CCNL Artigiani del 17 Novembre, rinnovi importanti raggiunti unitariamente con Fiom e Uilm e che gettano le basi per una nuova stagione di relazioni sindacali e ripresa della contrattazione a tutti i livelli.

Abbiamo tanto lavoro da declinare a livello territoriale per rendere effettive le conquiste ottenute dei rinnovi dei CCNL, integrandole con il rilancio della contrattazione di secondo livello.

Il contratto nazionale lancia una prospettiva chiara sui temi prioritari che riguardano anche la contrattazione di prossimità territoriale e aziendale.

Professionalità e accrescimento delle competenze: governando la riforma dell'inquadramento possono mappare il flusso della produzione nelle aziende e capire quale posto vi occupa ogni lavoratore, per valorizzare il suo ruolo e per consentirgli di crescere attraverso la predisposizione di piani formativi adeguati.

Welfare e conciliazione: per dare una risposta a quei bisogni di natura sociale che vanno oltre la componente salariale e per consentire ai lavoratori di vivere con maggiore tranquillità la gestione dei tempi di vita e di lavoro.

Valorizzazione del protocollo nazionale sul lavoro agile: un accordo che costituisce un vero punto di svolta nell'organizzazione del lavoro superando l'utilizzo emergenziale di questo strumento e le relative criticità aprendo spazi nuovi di contrattazione.

Giovani e donne: per individuare strumenti di tutela per quelle fasce di lavoratori che hanno subito maggiormente gli effetti della pandemia, e che al di là degli interventi strutturali da tempo richiesti ai governi, possiamo intercettare nelle nostre aziende, attraverso il governo delle transizioni demografiche, la costruzione di piani di carriera per le donne e la gestione delle stabilizzazioni.

E non dimentichiamo tutto l'ambito della salute e sicurezza, che tanto ci ha sfidato nella primavera del 2020 che ricorderemo per sempre.

Dopo la fase impegnativa della discussione dei protocolli anti-contagio, che ci ha visti protagonisti, possiamo fare tanto per migliorare le condizioni ambientali delle nostre fabbriche, grazie alle possibilità che ci offrono i Break Formativi;

Costruendo sistemi premiali che intervengano sulla prevenzione degli infortuni, usando le ore di assemblea anche per costruire azioni sinergiche con le figure preposte.

Ora vorrei porvi una domanda provocatoria:

Rappresentiamo ancora quelle che l'opinione pubblica definisce ancora oggi *"le tute blu"*?

La risposta è: sicuramente sì. Ma non certo la stessa classe operaia di trenta, venti, dieci, o anche solo di cinque anni fa.

I Metalmeccanici italiani sono profondamente cambiati rispetto anche solo a pochi anni fa: sono cambiati nel modo di lavorare, negli strumenti, nell'organizzazione aziendale, ma anche nelle abitudini e nello stile di vita.

La professionalità di chi lavora in produzione si è modificata; accanto a quella più tradizionale, se ne è aggiunta una più specializzata in taluni casi, più standardizzata in altri.

Negli ultimi anni si è passati da una composizione a larghissima maggioranza di operai ad una composizione che nel tempo vede una presenza sempre maggiore di impiegati.

Guardando alla composizione degli addetti delle aziende metalmeccaniche aderenti a Federmeccanica, si è passati da un addensamento superiore al 70% di operai (e conseguentemente ad uno inferiore al 30% di impiegati) degli anni '80, ad un incremento sempre maggiore della classe impiegatizia, fino ad un vero e proprio sorpasso da parte di quest'ultima, avvenuto nel 2018, tra le due categorie.

E la forbice si sta progressivamente sempre più ampliando.

Questa inversione di tendenza non trova però corrispondenza nella sindacalizzazione, anzi registriamo il dato contrario: sul totale dei nostri iscritti la percentuale di operai metalmeccanici iscritti alle Fim-Cisl della Lombardia è mediamente del 79,6%, mentre tra gli impiegati scende sotto la soglia del 20%, con un trend in calo.

Come in tutte le situazioni che siamo chiamati ad affrontare, è buona prassi iniziare a guardare questi dati con occhio critico, con la capacità che ci è propria di metterci in discussione: questa percentuale di sindacalizzazione tra gli impiegati che riteniamo ampiamente migliorabile è solo frutto di un dato culturale oppure dipende anche dalla nostra proposta sindacale?

Indubbiamente entrambi i fattori giocano un ruolo determinante: da un lato c'è la tendenza più diffusa tra gli impiegati piuttosto che tra gli operai a rendersi protagonisti di trattative individuali fin dall'assunzione,

l'abitudine cioè a contrattare da soli determinate condizioni, la tendenza a ritenere il sindacato non utile per le loro istanze.

Ma quanto incide anche la qualità della nostra proposta sindacale? Con il termine *"qualità"* intendiamo in primo luogo la *"centratura"* sui reali bisogni di questa categoria professionale.

Come rendere dunque la nostra proposta sindacale centrata anche sul mondo lavorativo metalmeccanico impiegatizio tanto da risultare più attraente e agevolarne una più diffusa sindacalizzazione?

Riteniamo sia utile, come Segreteria Regionale, proporvi nelle prossime settimane un Progetto, Impiegati, alte professionalità e nuove professionalità, coordinato dal livello regionale, ma che parta dai diretti interessati che per noi sono in particolare i punti di riferimento che abbiamo tra gli impiegati: le nostre RSU.

È importante per la nostra organizzazione riuscire a dare sostegno ai nuovi bisogni di lavoratrici e lavoratori e camminare al loro fianco;

Riuscire a supportarli giornalmente, sia direttamente in azienda, che sul territorio e nelle zone, ma soprattutto avere le competenze giuste per poterlo fare in modo adeguato.

Tutto ciò potrà avvenire diversificando la formazione dei nostri delegati.

Oltre a proseguire con la formazione messa in campo efficacemente in questi anni sui Fondi Previdenziali, sui Fondi Sanitari e sulle Sicurezze nei Luoghi di Lavoro, dovrà essere intensificata e più curata sia la formazione di base, che quella specifica e sarà opportuno confrontarci nei prossimi mesi con la Fim-Cisl Nazionale e con la Cisl Lombardia.

Le attività di formazione che vogliamo proporre si vogliono basare sulla ricerca-azione con la quale cogliere, tramite casi di studio significativi, il legame esistente tra il continuo incremento dei processi

di innovazione delle organizzazioni di lavoro ed il conseguente innalzamento del sapere, delle conoscenze, competenze, capacità e responsabilità richieste ai lavoratori ad ogni livello.

L'azione è tesa a conoscere quali siano le strategie formative, adottate dalle imprese e quale ruolo possono giocare le RSU.

Comprendere quindi quale idea del fattore umano e dei contesti organizzativi del lavoro emergono;

Se il lavoratore è inteso come risorsa solo esecutiva caratterizzata da flessibilità, oppure l'idea del lavoratore come persona dotata di consapevolezza e capacità d'azione, inserito in un contesto lavorativo costituito da legami e significati condivisi, con una formazione profonda e stimolante, che lo rende partecipe di un'organizzazione basata sull'alleanza tra persone, lavoro e impresa.

Altro obiettivo organizzativo riguarda il settore artigiano.

In Lombardia ci sono più di 100.000 metalmeccanici artigiani, facendo riferimento alle aziende associate al sistema bilaterale, un universo quasi interamente fuori dai radar della nostra rappresentanza, poco frequentato, quasi fosse il lato oscuro della luna, quello che non si vede mai.

Eppure se fossimo capaci di interpretare questo campo di gioco, le potenzialità sarebbero enormi, anche numericamente; pensate alla rappresentanza che attraverso la bilateralità gli edili hanno saputo costruire, capace di far vincere le ragioni di tutte le parti in gioco.

Se questo non accade, non è ancora accaduto, le responsabilità sono anche nostre.

Abbiamo troppo delegato e poco agito in prima persona.

Può una categoria come la nostra, che rappresenta più della metà del cielo, nell'artigianato, semplicemente delegare?

Dobbiamo rilanciare, ad ogni livello, regionale e territoriale, l'Associazione dell'Artigianato come strumento di partecipazione e di governo condiviso.

Lo dobbiamo fare insieme alle altre categorie, per altro titolari del secondo livello di contrattazione che nell'artigianato è regionale, ed insieme alla Cisl Lombardia, che è stata lasciata troppo sola a gestire la bilateralità stessa.

Occorre disegnare strategie e pratiche per costituire questa nuova prospettiva.

L'assemblea come diritto, almeno sui temi della bilateralità, la delega di iscrizione appoggiata al sistema bilaterale sono orizzonti che la contrattazione regionale di categoria può concorrere a realizzare, per assecondare e facilitare i nostri sforzi.

Il vero punto di forza è costituito dalle tutele, attraverso la bilateralità e disponibili a tutti i lavoratori lombardi dell'artigianato. Si tratta di un sistema che non ha eguali e sul quale si possono innestare efficacemente prestazioni di nuova concezione, anzi una nuova generazione di tutele.

Il riferimento è alla non autosufficienza, la *"Long Term Care"*, LTC.

Lo studio promosso dalla Cisl Lombardia e socializzato nel comitato esecutivo confederale lombardo, ipotizza una possibile sperimentazione di questa nuova generazione di tutele, a metà fra il welfare sanitario e quello previdenziale.

La proposta prevede la costituzione di un fondo mutualistico a sostegno della non autosufficienza, nell'ambito della bilateralità artigiana, rivolto agli aderenti del Fondo WILA.

La dimostrazione pratica della forza e dell'attualità di un nuovo mutualismo, capace di produrre valore per i suoi associati rispondendo a bisogni oggi quasi interamente scoperti, a totale carico delle famiglie e ancor più dirompenti in futuro, considerando i trend demografici in atto.

Dare di più a chi ha di meno significa dare a tutti, essere generativi.

Sempre nel rapporto con Cisl Lombardia, riteniamo importante riprendere il lavoro del Coordinamento Industria, guidato dalla Segreteria USR, rendendo nuovamente strutturali le occasioni di confronto.

Sottolineando la necessità di condivisione sul tema delle Politiche dello Sviluppo, delle filiere globali del valore, in particolare automotive, meccanica, energia, sul Mercato del Lavoro, sulla Governance dei Fondi Interprofessionali a partire da Fondimpresa.

La dimensione Confederale è quindi una ricchezza sindacale da potenziare, valorizzando la capacità di fare rete e progettazione con Cisl, rete dei Servizi e altre categorie e dando gambe ai protocolli di collaborazione sottoscritti con Inas, Ial e Fnp e Felsa.

Un giudizio fortemente positivo, espresso da tutte le nostre Federazioni Territoriali, è il rapporto con la Felsa; una collaborazione che ha valorizzato il lavoro in somministrazione e a termine con nuove tutele costruite ad hoc.

Dobbiamo ulteriormente consolidare il lavoro di collaborazione con questa categoria, per meglio costruire risposte e opportunità per questi lavoratori, in grado di includere, offrire appartenenza, consentire l'arricchimento della militanza e della partecipazione.

Proponiamo quindi di rendere strutturale l'invito ad una partecipazione costante ai lavori dei nostri Consigli Generali, territoriali e regionali di un rappresentante Felsa.

Il Congresso serve anche a questo: a condividere idee e progettualità future, su cui investire e lavorare nei prossimi anni.

E più le idee sono alte, ambiziose e utili alla crescita organizzativa della FIM, più c'è bisogno del contributo di tutte e di tutti voi.

Vogliamo concludere questa parte della relazione partendo da una frase tratta da una delle canzoni più note di Franco Battiato: *"il maestro mi insegnò come è difficile trovare l'alba dietro l'imbrunire"*

Sin dalla nascita i genitori, i nonni, sono maestri che ci insegnano gradualmente ad essere autonomi e responsabili.

Poi ci sono altri maestri, nelle scuole, nel lavoro, nelle parrocchie, nelle comunità, nel sindacato che arricchiscono il nostro percorso di vita e la nostra crescita personale.

La capacità di trovare una nuova alba ci indica lo sforzo che ognuno di noi deve saper compiere affrontando le continue sfide, le difficoltà e le criticità.

Ma il maestro ci insegna che è difficile, non impossibile, e quindi dobbiamo impegnarci per trovare una nuova alba.

Il maestro non ci indica la via, ma è al nostro fianco nel cercarla

## **Generatività**

La Fim-Cisl Lombardia, deve essere come il maestro della canzone di Battiato motivando le Federazioni Territoriali a inseguire l'alba dietro l'imbrunire.

Spronandole a fare sempre meglio, a crescere, a migliorarsi, trovando insieme il come, accompagnando le scelte, vigilando e verificando i risultati.

Nella nostra storia questo è sempre accaduto.

La nostra organizzazione ha provato a corrispondere alle differenti esigenze dei tempi con le persone e le strategie più adatte.

Questo ha significato che i nostri dirigenti, tanto quelli impegnati nei luoghi di lavoro come delegati quanto quelli collocati al vertice della struttura come segretari generali, hanno saputo prendersi responsabilità, dedicare agli altri energie, intelligenza, immaginazione e tempo.

Cercando sempre di determinare, attraverso il confronto, a tratti anche aspro, faticoso ma comunque tenace, la crescita personale e collettiva, la difesa del lavoro, il bene del Paese.

Dall'impegno quotidiano di tutte queste persone si è costituito il grande patrimonio di idee e proposte, di riflessioni e azioni della Fim Cisl.

Un impegno che si è sviluppato senza soluzione di continuità, *"generando"* e facendo crescere sempre nuove figure, nuovi protagonisti, costruttori di sindacato e solidarietà.

Proprio in questa capacità generativa sta una delle chiavi fondamentali dell'importanza e della longevità della nostra organizzazione: la capacità propria di chi decide di assumere una responsabilità, poi affronta prove, trova delle soluzioni e infine le offre e le consegna a chi, arrivato al suo fianco, continuerà la sua opera, e lo farà magari interpretando in modo diverso i tempi e le incombenze dei giorni che verranno.

La scorsa estate abbiamo assistito alle olimpiadi. La cosiddetta *"regina"* delle discipline, l'atletica leggera, ha dato grandi soddisfazioni al nostro Paese.

Di esse, la più inaspettata e la più bella è stata la vittoria nella staffetta 4x100 maschile.

La staffetta rappresenta la gara di squadra più affascinante e difficile, fulminea e delicata, infatti richiede una decisa unità di intenti, una non comune compattezza e una grandissima fiducia reciproca.

Quella fiducia che permette di superare il momento cruciale della prova: il passaggio di testimone.

Questo passaggio deve avvenire in tempi e spazi precisi e richiede la massima fiducia.

Ogni atleta sa che ci sarà un momento in cui riceverà il testimone e ci sarà anche un momento in cui dovrà cederlo nel migliore dei modi.

Ecco, il passaggio di testimone da un delegato a un altro, da un sindacalista a un altro, rappresenta la difficoltà e la bellezza del nostro lavoro.

La bellezza di coltivare un ideale comune e fiducia e consegnato da una generazione a un'altra con generosità.

Quello stesso ideale che segna ogni nostra scelta, che travalica e supera la storia personale di ciascuno per sciogliersi nella storia di tutti noi.

Una storia che è stata scritta ogni giorno dall'intelligenza e dal cuore di tanti e tanti, che anche per questo merita il nostro rispetto e ci incoraggia ad "esserci per cambiare".

*Unità istituzionale e unità morale sono le due espressioni di quel che ci tiene insieme. Di ciò su cui si fonda la Repubblica.*

*I giovani sono portatori della loro originalità, della loro libertà. Sono diversi da chi li ha preceduti. E chiedono che il testimone non venga negato alle loro mani. Alle nuove generazioni sento di dover dire: non fermatevi, non scoraggiatevi, prendetevi il vostro futuro perché soltanto così lo donerete alla società.*

*L'Italia crescerà. E lo farà quanto più avrà coscienza del comune destino del nostro popolo, e dei popoli europei.*

## **MOZIONE FINALE XI° CONGRESSO**

### **FIM CISL LOMBARDIA**

L'XI° congresso della Fim Cisl Lombardia svoltosi nei giorni 1 e 2 febbraio 2022, presso il Teatro Rondinella, approva la relazione del segretario generale ed assume i contenuti degli interventi che di seguito saranno riassunti:

Il congresso si svolge per la prima volta a Sesto San Giovanni, città simbolo dello sviluppo industriale del nostro paese ed in particolare della Lombardia, in una struttura che ospita ITS Meccatronica, con un significato di "ponte" tra passato e futuro.

Il passato per noi è una ripartenza dal "Chi siamo" e "da dove veniamo" e guardando, in prospettiva, senza paura.

L'IDENTITA' per noi è un vestito da mostrare con orgoglio ed è per questo che la Fim Cisl Lombardia sta investendo in un progetto dedicato alla Comunicazione da applicare nei diversi territori.

L'obiettivo è quello di utilizzare questi strumenti per valorizzare la nostra identità e le nostre conquiste in maniera efficace ed incisiva.

#### **EMPATIA**

Evocando le conquiste degli anni passati e del vento ideale che soffia ancora e che ci spinge ad impegnarci come sindacato, dobbiamo remare insieme tutti sulla stessa barca; SYN DIKE quindi,

costruendo alleanze, pensando ad azioni solide, prendendoci la responsabilità sociale ed iniziando da quel debito verso i paesi più poveri nel mondo.

Insieme, così come abbiamo affrontato la prima pandemia nell'era globale, dovremo affrontare altre sfide epocali quali la questione demografica, la transizione energetica, la transizione digitale e la definitiva transizione del modello fordista del ventesimo secolo verso il ventunesimo secolo, caratterizzata dalla conoscenza.

Per affrontare efficacemente queste sfide, è necessaria una trasformazione profonda e culturale maggiormente diffusa a livello aziendale e territoriale, perché il lavoro deve tornare a essere centrale: non solo un mezzo di sussistenza umana, ma l'elemento essenziale di realizzazione e completamento umano.

Il mondo del lavoro da sempre racconta "chi siamo" e non solo "cosa facciamo", ma se con empatia guardiamo alcune aree (giovani, donne, persone con bassa scolarizzazione), scopriamo la loro sofferenza su questo valore fondante della nostra costituzione.

Dobbiamo intraprendere un percorso inclusivo che dia una mano a queste persone per poter acquisire e lavorare sulle loro competenze e nello stesso tempo indirizzarle, evidenziandole e rafforzandole.

Il fenomeno dell'emigrazione ancora più frequente ci porta ad un maggiore lavoro sull'integrazione da sviluppare con appositi progetti di prospettiva prendendo spunto dal progetto ERASMUS, da inserire come proposta Fim nella "*carta dei diritti delle transizioni lavorative*".

Riteniamo importante oggi un sindacalismo sempre più incisivo che sia sviluppato attraverso un aiuto reciproco tra i sindacati europei ed internazionali in un contesto di accelerazione della globalizzazione economica e dei processi di rifocalizzazione delle produzioni che deve vedere un ulteriore consolidamento dei CAE.

## PROSPETTIVA

Dopo il rinnovo dei contratti nazionali a livello unitario dobbiamo rilanciare, rafforzare la contrattazione di secondo livello per promuovere un mondo del lavoro dignitoso e valoriale (più lavoro giusto), non dimenticando gli esclusi e nemmeno coloro che spesso hanno la convinzione di poter fare meglio da soli (impiegati), diventando il loro elemento emancipativo.

Una contrattazione che valorizzi la professionalità e l'accrescimento delle competenze, welfare e conciliazione, sicurezza sui luoghi di lavoro, giovani e donne, smart working.

In una prospettiva di supporto giornaliero ai lavoratori e lavoratrici, camminando al loro fianco e che necessita di nuove competenze da parte del gruppo dirigente sindacale e dei delegati.

Partendo dal fatto che in Lombardia ci sono 100.000 lavoratori artigiani , quasi interamente fuori dai radar della nostra rappresentanza, Fim Cisl si impegna insieme alle altre categorie ed alla Cisl Lombardia ad un maggior lavoro che rafforzi la nostra presenza e rappresentanza anche in questo settore. Questo anche attraverso la proposta di costruire un fondo per sostenere la “non autosufficienza” nell’ambito della bilateralità artigiana.

#### GENERATIVITA’

La Fim Cisl Lombardia deve motivare i territori spronandoli a fare meglio , a crescere, a migliorarsi. Dall’impegno quotidiano si è costituito il grande patrimonio di idee e proposte di riflessioni ed azioni della Fim Cisl. Un impegno che si è sviluppato senza soluzione di continuità facendo crescere sempre nuove figure, nuovi costruttori di sindacato e solidarietà. Questa capacità generativa è una delle chiavi fondamentali della longevità della ns organizzazione.

Fim Lombardia si candida con i territori ad “esserci per cambiare” attraverso i loro interventi che hanno richiamato ad agire su temi quali: progetto alte professionalità, impiegati, linee guida per le pari opportunità (accogliendo il documento del coordinamento donne) da inserire nella contrattazione di primo e secondo livello, ascolto dei migranti e dei giovani per nuove proposte sulle loro necessità e bisogni.

Tutto questo accomunato dal fatto di far seguire all’ascolto, una buona progettualità per portare a compimento i progetti, dando risultati concreti da spendere nei luoghi e sul territorio anche in una prospettiva di collaborazione sempre più stretta con le altre categorie confederali.

## XI° CONGRESSO FNP LOMBARDIA

02\03 Febbraio 2022



Care delegate, cari delegati, cari invitati,

proverò, con l'intervento che apre i lavori del nostro Congresso, a richiamare i valori della nostra identità e delle nostre convinzioni affermati non in astratto, ma vissuti nella dura concretezza della vita quotidiana nostra e della nostra gente.

Perché duri e drammatici sono stati gli effetti della tragedia che ha colpito e continua a colpire da due anni queste nostre terre lombarde, il nostro paese, le popolazioni di interi continenti più poveri del nostro.

È proprio qui in questa regione che sui nostri anziani si è scatenata la violenza inaudita del virus. A tutti coloro che hanno sofferto, a chi non c'è più, va il nostro pensiero, il nostro ricordo, le nostre preghiere. Tanti, troppi nostri iscritti, nostri volontari, nostri delegati non sono più tra noi [un minuto di silenzio?].

Per questi motivi siamo convinti che un'organizzazione come la nostra, con la consapevolezza di quel che è accaduto, e quel che purtroppo continua ad accadere, e che ha tolto certezze in cui la nostra società si è rispecchiata e anche illusa, deve continuare a trasmettere speranza, costruire nuove certezze, tentando di esplorare il futuro.

### **Sentirsi parte di una comunità**

Al mondo dobbiamo guardare, anche se il mondo che vediamo non è quello che vorremmo vedere. Il nostro sguardo sul mondo è lo stesso del presidente della Repubblica. A tal proposito, pensando di interpretare un pensiero comune, propongo un applauso al Presidente Mattarella, riconfermato “per fortuna” nel ruolo. A lui vanno i nostri ringraziamenti per il grande senso di responsabilità e disponibilità ancora una volta dimostrati e gli auguri per l’alto incarico che gli è stato conferito, con un ampio consenso proveniente da una politica che stava arrancando, tra tatticismi, litigi e guerre intestine. Un riconoscimento ad una persona stimata e apprezzata dai cittadini, ma anche a livello europeo e internazionale. La scelta fatta rafforzerà anche il governo Draghi, col quale tutto il sindacato confederale dovrà ritrovare una forte unità d’intenti e dimostrare capacità di interlocuzione, con fermezza e senso di responsabilità, capace di una visione ampia sul futuro del nostro Paese.

Qualche mese prima, nella ricorrenza del settantesimo dalla costituzione della CISL, Sergio Mattarella ha reso merito che «nei suoi 70 anni di vita la CISL ha contribuito in modo significativo alla costruzione di un'Italia democratica, più moderna, più giusta, sapendo sempre far coincidere gli interessi dei lavoratori con l'interesse generale del paese».

Di quanto l’interesse generale e il bene comune ispirino le nostre azioni abbiamo dato prova con il contributo della CISL ad orientare la recente legge di Bilancio. Il Segretario Generale Luigi Sbarra tiene ben fermo il timone in materia di politica fiscale, pensionistica, economica e di welfare, veri banchi di prova del governo nelle prossime settimane. L’obiettivo del progresso nell’equità richiede di non rassegnarci e di non drammatizzare ma di accettare «la sfida di essere generatori di speranza» e di «esploratori di futuro», come ci ha più volte detto il nostro segretario generale Piero Ragazzini.

Nelle fasi più drammatiche della pandemia siamo stati in grado di rispondere alle esigenze dei nostri soci anche dove noi stessi e le nostre sedi siamo stati più duramente colpiti. Tutela ed assistenza degli iscritti sono il dato concreto della nostra capacità d’ascolto, dell’attenzione verso le persone che hanno fiducia in noi.

## **Un orizzonte oltre le incertezze**

La pratica della rappresentanza sociale è densa di contenuto ma può essere ripetitiva e fine a sé stessa se non è in grado di trarre dal costante contatto con le persone una spinta verso il cambiamento. Altrimenti proseguirà sempre più rapido lo svuotamento degli istituti rappresentativi e di ogni forma di intermediazione.

La CISL e con essa la FNP CISL Lombarda dispone di un patrimonio di competenze, convinzioni, azioni utili, relazioni, capacità di tutela, che ben possono adattarsi a completare lo spazio d'azione confederale, soprattutto a favore dei giovani, perché ogni giovane, ogni studente, ha bisogno di una comunità di anziani perché la povertà morale è persino più difficile da affrontare della povertà materiale.

Il loro e il nostro futuro sono affidati a un profondo ripensamento del capitalismo per mettere un argine alle diseguaglianze crescenti. Le lunghe stagioni del liberismo spinto hanno prodotto la globalizzazione come oggi la conosciamo. Ma negli ultimi due anni abbiamo conosciuto la potenza della buona globalizzazione, quella delle conoscenze scientifiche senza confini che hanno consentito un'incredibile rapidità nella messa a punto di quei vaccini che ci consentono di confrontarci con il virus.

Nessuna enfasi ottimistica ma sano realismo ci porta a considerare la risposta alla pandemia come esemplare delle possibilità di un capitalismo sostenibile che si deve confrontare con due altri accadimenti che non ammettono ritardi: il cambiamento climatico e la trasformazione digitale. L'uno e l'altra, non illudiamoci, avranno costi in termini occupazionali e sociali da non sottovalutare almeno nel breve termine **(quanto annunciato dalla Bosch e Magneti Marelli sono la punta dell'iceberg).**

Tocca a noi, che siamo presenti nei territori, ad essere più esigenti con noi stessi per poter dare il nostro apporto a questa sfida epocale che, come tutte le sfide epocali, è complessa ma non impossibile. Nessuna rassegnazione dunque.

I sistemi sociali locali e gli assetti politico-istituzionali nazionali e sovranazionali non sono stati del tutto travolti da una globalizzazione dettata dalla finanza, dai processi produttivi transcontinentali che hanno creato le catene lunghe degli approvvigionamenti e contribuito in modo significativo all'aumento delle materie prime e quindi dell'inflazione e neppure dall'evoluzione tecnologica. La complessità del mondo in cui viviamo è stata confermata dalla pandemia ma era già ben chiara

prima del virus a tutti coloro che hanno affrontato le migrazioni dei disperati per terra e per mare in base alle ragioni dell'umanità e dell'accoglienza.

Il virus ha rivoluzionato la gerarchia dei valori, nel mondo del lavoro ha innalzato l'asticella per le imprese riguardo l'impatto sociale della loro attività. Ma nella società intera quanti saranno i nuovi esclusi? È sorprendente il ritardo con cui si è cominciato a cogliere la relazione tra il rincaro delle bollette e l'inflazione. Eppure, dovrebbe essere evidente che se la tendenza inflattiva si accentua prima del consolidamento della ripresa economica torneremo ad essere esposti alle tensioni monetarie internazionali con effetti sul debito pubblico. Perderemmo così la più importante occasione della nostra storia repubblicana per garantire una più equa distribuzione del reddito intesa non come un vincolo ma come il motore della ripresa in un quadro di coesione sociale.

Nel nostro paese il modello di capitalismo ereditato dal secolo scorso ha dato molte prove di saper scaricare i costi delle crisi sulle famiglie, sui lavoratori, sui pensionati e di avvantaggiarsi delle fasi di ripresa. Purtroppo, dobbiamo fare i conti con questioni mai risolte. A fatica stiamo riscoprendo l'importanza delle altre persone, dei beni e dei servizi collettivi, dell'economia pubblica e di quella non profit, di quei principi e di quelle relazioni che sono alla base della democrazia.

### **Nuovi patti per uno sviluppo sostenibile**

La nostra cultura e le nostre esperienze ci insegnano che gli uomini e le loro organizzazioni sono un giacimento di risorse, di relazioni e di competenze che consentono di affrontare anche le situazioni più complesse e le crisi più profonde.

Tutto ciò vale anche per il nostro sentirci cittadini Europei e non solo nel motto «Unita nella diversità» («In varietate concordia») ma «dai molti uno» («ex pluribus unum»).

Un'Europa che ora sentiamo amica per il modo con cui ha affrontato l'impatto della pandemia facendo esperienza della disastrosa applicazione dell'austerità di un decennio fa.

Serve un processo di inclusione sociale che indirizzi gli investimenti europei superando gli egoismi nazionalistici.

Il grande impiego di risorse, di cui il nostro paese beneficia più degli altri, attraverso il PNRR e l'emissione di bond da parte dell'UE sono i primi passi. La direzione auspicabile è di arrivare a un bilancio pubblico comunitario e all'indispensabile cessione di sovranità da parte degli Stati membri. Il punto di arrivo è un welfare comunitario che corrisponda alle attese della gente comune e contrasti le spinte populiste e nazionaliste che alimentano l'ingiustizia sociale.

Solo in questa prospettiva l'Europa potrà avere voce nei nuovi equilibri geopolitici internazionali e affermare le ragioni dell'economia sociale di mercato e i valori democratici che ne sono il fondamento. Anche il nostro Paese deve fare la sua parte, deve cogliere tutti i segnali positivi e tenere in considerazione quelli contrari.

Le tensioni generate dal conflitto Russo-Ucraino, sono un'ulteriore banco di prova, per un'Europa che vuole aspirare ed essere protagonista nello scacchiere internazionale. Per far prevalere il dialogo, pur nella fermezza delle nostre posizioni, l'Europa deve evitare, ancora una volta, di fare prevalere gli interessi dei singoli Paesi.

### **Il «nostro» welfare**

Una ricerca di alcuni anni fa realizzata dalla Fondazione Pastore per la FNP CISL Nazionale ha analizzato il rapporto tra lavoratori pensionati e organizzazioni sindacali in diversi ambienti europei. La casistica emersa vede gran parte dei pensionati, anche quelli sindacalizzati quando erano lavoratori attivi, restare senza alcun riferimento se non le varie e molteplici modalità associative legate al tempo libero. In molti casi sono le Federazioni di categoria ad organizzare attivi e anziani già loro iscritti, prevalentemente con modelli di partecipazione a livello territoriale.

La nostra buona anomalia di Federazione dei pensionati si fonda sulla convinzione che i pensionati costituiscono un gruppo di interesse unitario e hanno bisogno di una rappresentanza diretta di matrice sindacale anche se le loro precedenti esperienze di lavoro e sociali erano estranee al sindacato. La FNP è stata costituita per consentire a tutti i pensionati di avere voce in capitolo sulle pensioni, sulla sanità, sulle attività sociali, sul volontariato. Per questa sua stessa natura la FNP è direttamente coinvolta in processi in cui non possiamo sentirci marginali, seppure in un orizzonte strettamente confederale.

### **Universalità ed equità**

Nell'Inghilterra devastata dalle bombe tedesche, nel 1942 il piano Beveridge affermava i tre obiettivi dello Stato sociale universalistico: l'occupazione per tutti, la libertà dal bisogno e la libertà dalla paura del bisogno. Il welfare state è stato la più grande innovazione sociale del ventesimo secolo. Le ragioni del suo successo dipendono dalla capacità di accrescere equità e protezione senza ridurre la crescita del PIL.

Il welfare italiano è il più squilibrato tra quelli dei grandi paesi europei nonostante la quota del PIL assorbita dalla spesa sociale sia tra le più elevate in Europa. Pur con tanti meriti, il nostro sistema non è stato in grado di impedire l'aumento della povertà assoluta e le tante situazioni di disagio.

Lo stato sociale universalistico è comunque e sempre il più adatto a promuovere equità e crescita economica. Ora va ripensato per metterlo in sicurezza, in un contesto economico e sociale di forte evoluzione.

In questo nuovo equilibrio, da ricercare, per sua natura intergenerazionale, il nostro ruolo di tutela dei pensionati e degli anziani si può realizzare solo tramite una solida alleanza con la CISL in una strategia coerente e condivisa.

Noi anziani non possiamo ignorare il disagio delle nostre generazioni ma siamo consapevoli che oggi la povertà è più diffusa tra i giovani. Anche la nostra ricca Lombardia è ai primi posti del disagio materiale e della povertà. Il problema del nostro sistema è dunque quello di offrire prospettiva futura a tutte le generazioni eliminando la cultura dei sussidi per attuare investimenti che siano in grado di coinvolgere tutto coloro che sono esposti all'impoverimento e alla disparità sociale.

### **Pensioni e destini comuni**

In materia di pensioni ci vorrebbe un bagno di realtà da parte dei decisori politici. Che prendano atto del tornado demografico segnalato dalle previsioni di medio-lungo periodo.

Un declino demografico mostruoso, particolarmente grave nella nostra regione, che possiamo affrontare nell'unico modo possibile: puntando sulla crescita economica, verso un nuovo modello di sviluppo più equo, vantaggioso per tutti e dunque anche per i pensionati il cui attuale punto di non ritorno è il costo delle pensioni attestato sul 16% del PIL.

In questo modello rientra la necessità di garantire la copertura pensionistica alle giovani generazioni, ai precari e alle donne tramite forme di sostegno pubblico alla pensione integrativa di garanzia e a un'estesa accessibilità alla previdenza complementare e contrattuale.

Non ci sono alternative alla linea del Sindacato Confederale a favore di una riprogettazione dei sistemi pensionistici contando sull'apporto di altre risorse oltre a quelle a carico dei contributi previdenziali.

Per quanto tradizionalmente arcigno, anche il fisco italiano può diventare un fisco amico che affronti il tema della redistribuzione equa e progressiva dei carichi di prelievo.

L'ampio e complesso tema della fiscalità si inserisce pienamente nel ruolo che le organizzazioni sindacali dei pensionati svolgono come negoziatori sui territori. All'interno della fiscalità regionale e locale l'addizionale IRPEF è annoverata tra i tributi che meritano un'attenzione particolare.

Infatti dai dati elaborati dal Dipartimento Politiche Fiscali della CISL Nazionale, emerge che il gettito fiscale nazionale del 2019 sull'addizionale regionale è stato pari ad 12,2 miliardi di Euro, mentre il gettito dell'addizionale comunale è stato di 4,7 miliardi di Euro.

Ma perché ciò avvenga è indispensabile recuperare le ingenti risorse sottratte da una evasione fiscale ormai endemica nel nostro Paese, e come tale deve essere affrontata.

In questa situazione la CISL e con essa la FNP, considera che la questione del finanziamento della spesa sociale sia talmente rilevante da richiedere un costante impegno al tavolo del confronto con il Governo. Su questo tema la politica non può illudersi di fare da sola.

Nelle prossime settimane, vedremo quali saranno le reali volontà del governo.

Ma misureremo anche il grado di tenuta dell'azione unitaria di Cgil-Cisl-Uil, dopo lo strappo avvenuto nel mese di novembre, con la proclamazione di uno sciopero generale, che ancora oggi non trova possibili giustificazioni.

Abusare degli strappi, come insegnano le gare ciclistiche, portano inevitabilmente a "piantarsi", con conseguenze su tutta la squadra.

Fuori metafora, attenzione, a non mettere a rischio la credibilità e il ruolo di tutto il movimento sindacale confederale.

### **Per un invecchiamento attivo**

Quel declino demografico che alcuni studiosi hanno definito mostruoso ha un corrispettivo in termini di risorse sociali nel momento in cui l'ampio numero di anziani è messo in condizione di vivere in modo attivo il proprio invecchiamento. L'impiego delle risorse europee e la capacità del nostro paese di perseguire la crescita economica e la semplificazione delle procedure sono certamente passaggi importanti cui si devono applicare le forze politiche e sociali. L'obiettivo urgente è realizzare un sistema in grado di rispondere complessivamente e in maniera integrata ai temi degli anziani, promuovendo il mantenimento della persona anziana nel proprio contesto sociale, rendendola partecipe attivamente e facendo interagire tra di loro tutti i soggetti (istituzioni, associazionismo, famiglia) per fornire servizi adeguati e integrati.

Nella nostra regione l'emergenza sanitaria ha evidenziato le differenze gestionali nell'erogazione dei servizi tra strutture private e strutture pubbliche. La pandemia ha drammaticamente evidenziato i limiti politici e operativi di una programmazione sanitaria regionale che non ha tenuto conto dei bisogni dei cittadini.

A tal proposito, nonostante il confronto avvenuto con l'Assessorato al Welfare e gli aggiustamenti che hanno portato un utile e, per alcuni aspetti, anche importante miglioramento attraverso il lavoro di negoziazione e con gli emendamenti proposti, il sindacato unitariamente ha ritenuto di non sottoscrivere nessun protocollo. Sono infatti evidenti i limiti di quella che si auspicava fosse una ben più profonda riorganizzazione del Servizio Sanitario e Socio Sanitario lombardo.

Ne è ulteriore prova, l'interrogazione dell'On. Carnevali in Commissione Affari Sociali della Camera, che sostanzialmente sottolinea come il modello organizzativo del sistema socio-sanitario lombardo, presenta caratteristiche non rinvenibili negli altri orientamenti regionali. (Rilanciando quanto unitariamente avevamo sostenuto nella lunga fase di confronto con la Regione).

In sostanza considerando il modello precedente specificatamente sperimentale; dopo 5 anni, il Ministero e Agenas, hanno sottolineato le rilevanti criticità del modello, le stesse che anche noi abbiamo da tempo evidenziato, e quindi l'esigenza di intervenire, riallineandosi alla normativa statale.

Sta di fatto che nell'approvazione della riforma socio-sanitaria, approvata a novembre del 2021, non si è tenuto conto delle indicazioni Ministeriali, anche su alcuni aspetti obbligatori e vincolanti.

Vedremo nelle prossime settimane se la partita si riaprirà o meno.

Consapevoli di tali limiti, dobbiamo però dare continuità alle nostre azioni attraverso il confronto che dovrà proseguire a livello regionale e nei territori attraverso la negoziazione, sia con le strutture sanitarie che con gli Enti Locali, sui processi di programmazione e di attuazione dei servizi.

A tal proposito il giorno 9 febbraio ci sarà il primo incontro, in riscontro alla nostra richiesta, per un primo confronto sugli indirizzi di programmazione socio-sanitaria dell'anno in corso.

All'interno del sistema di welfare regionale deve trovare spazio anche una revisione dell'assistenza e della non autosufficienza, nel quadro più complessivo della *long term care* a livello nazionale come previsto dal PNRR. Occorre attenzionare sia l'ambito della domiciliarità, con la continuità assistenziale e di prossimità per le persone non autosufficienti e il ruolo dei caregiver familiari, sia

della residenzialità e semiresidenzialità, con la doverosa attenzione e valorizzazione di chi lavora in queste strutture, oltre che di chi partecipa alla spesa.

### **La FNP e la vita quotidiana**

Nei prossimi anni l'unità di misura della nostra capacità d'azione, della nostra agilità organizzativa e operativa sarà data dall'incidenza sulla vita quotidiana dei nostri associati.

### **La contrattazione sociale territoriale**

Le esperienze passate hanno portato a risultati positivi ma nel nuovo contesto covid occorre qualificare ulteriormente la contrattazione sociale per portarla a svilupparsi in modo omogeneo in tutta la regione in un dialogo costante con le politiche pubbliche a livello regionale. Un ulteriore ambito di intervento che merita un'attenta valutazione dei processi negoziali e della qualità degli accordi riguardante la non autosufficienza, tema che richiede un'intensa collaborazione con la FNP nazionale e con la Confederazione. Un nuovo mutualismo contrattato in sinergia con la contrattazione sociale è in grado di garantire a ogni persona la possibilità di vivere con dignità in modo autonomo e libero e di ricevere un'assistenza di qualità nel proprio ambiente di vita di relazioni sociali e affettive.

Il primo livello di innovazione da parte nostra è uscire dalle ritualità delle azioni svolte in modo ripetitivo ai tavoli contrattuali. Un rinnovato protagonismo consente di affermare la capacità innovativa e dinamica della contrattazione sociale anche per i vantaggi che offre in termini di riduzione della spesa sociale pro capite nei comuni.

La capillare attività negoziale territoriale che permette il confronto con centinaia di enti e amministrazioni locali e la tutela di milioni di cittadini lombardi, necessita di un ripensamento.

Bisogna transitare da una negoziazione di quantità ad un confronto di qualità, in grado di orientare le politiche e i servizi offerti verso i reali bisogni della popolazione, in modo particolare per tutte le persone e le famiglie che non trovano risposte attraverso i sistemi di welfare tradizionale.

Occorre inoltre lavorare e confrontarsi maggiormente con gli enti sovracomunali e con i Comuni di grandi dimensioni, per offrire servizi maggiormente equi.

Tale sforzo, non può essere affidato solo alla FNP e alla disponibilità dei propri operatori, ma deve evolvere e crescere l'azione sinergica con le UST. Dobbiamo strutturare al meglio sistemi di

coordinamento territoriale, guidati dalle UST, che coinvolgono di volta in volta le categorie interessate.

### **Le RLS: rilanci e nuovi slanci**

L'importanza delle RLS come presidio forte sul territorio lombardo è confermata dal recente *Report* curato dalla FNP nazionale sullo stato della nostra categoria.

Questa estesa base organizzativa costituisce un solido punto di riferimento per ogni politica di potenziamento della presenza di base ma non esaurisce le potenzialità associative di cui disponiamo. Lo sviluppo organizzativo chiama in causa una serie di fattori qualitativi che dipendono dal livello dinamico delle politiche adottate nei territori, e da come i singoli quadri dirigenti locali interpretano il proprio ruolo.

Oggi dobbiamo mettere in campo risposte ben determinate e coraggiose, adottare comportamenti innovativi e precisare assetti organizzativi in grado di operare al meglio nella nuova situazione. La varietà dei contesti locali rende merito alle strutture più vitali, ma rende ancor più evidente la necessità di condividere e generalizzare le azioni virtuose. Tutte le nostre RLS sono potenzialmente in grado di innalzare la qualità del proprio apporto nei diversi campi d'azione di loro competenza.

Non c'è RLS, dirigente od operatore in grado di corrispondere in solitudine a tali compiti. Il rafforzamento e l'estensione della rete sociale che garantisce le azioni per la miglior tutela degli interessi degli iscritti e per le azioni vantaggiose per le loro comunità è un impegno collettivo.

La piena integrazione di ciascuna RLS nella rete CISL costituisce un elemento decisivo per conseguire gli obiettivi di tutela e organizzativi di medio termine.

Esiste, per così dire, una zona grigia, inesplorata e forse difficilmente esplorabile. Sono le realtà periferiche, in particolare quelle che caratterizzano le grandi aree metropolitane. Realtà sociali che meriterebbero da parte nostra un approccio innovativo e coraggioso. Ripensare il nostro ruolo in tali contesti, significa sperimentare azioni coordinate con le strutture orizzontali mettendo in gioco i nostri Enti e le nostre Associazioni in un'azione sinergica con il volontariato, servizi di accompagnamento, ascolto e presenza fisica, possono rappresentare una nuova partenza del fare sindacato confederale.

### **In difesa delle donne e dei soggetti fragili**

La cronaca quotidiana è talmente violenta da non consentire di affrontare la questione femminile solo in termini di ruolo del coordinamento donne. La violenza di genere di cui tanto sentiamo parlare in televisione e sui social va oltre il femminicidio. È espressione di una società che ha ridotto le proprie barriere verso qualsiasi forma di maltrattamento, di minaccia o di percossa nei confronti di una donna, e di ogni altro soggetto debole. Sono manifestazioni di un'avversione nei confronti delle persone ritenute più vulnerabili e quindi più facilmente aggredibili da ogni forma di prepotenza sia fisica che psicologica.

Un progressivo degrado sociale che chiama in causa la nostra sensibilità intergenerazionale per chiederci se, anche in questo caso, dobbiamo sentirci coinvolti nella vita quotidiana delle tante donne iscritte e delle donne che fanno parte dei loro e dei nostri affetti familiari e amicali.

Questa sensibilità si unisce alla piena consapevolezza dell'opera preziosa di assistenza in famiglia e nelle comunità che le donne hanno garantito anche nelle situazioni più difficili della pandemia. Ai nostri coordinamenti femminili chiediamo di riflettere sul piano culturale e operativo su tutto quello che, secondo le loro forze e le loro sensibilità, possiamo fare in questa emergenza.

Al Coordinamento Femminile che in questi anni ha saputo valorizzare l'impegno delle donne della nostra organizzazione, vogliamo garantire il nostro pieno appoggio e sostegno per le attività future.

### **Un'organizzazione in cui credere**

L'affermazione che la rappresentanza si costruisce sulla fiducia, sul consenso e sull'adesione dei lavoratori e dei pensionati identifica una linea operativa non un concetto astratto. Le tessere attestano un'appartenenza formale in corrispondenza del versamento di una quota e dei benefici di tutela per chi si iscrive. L'iscritto opera una scelta tra le molte altre possibili in un mercato sempre più competitivo in una situazione che sta spostando molto avanti e molto rapidamente le frontiere dell'innovazione tecnologica.

I lunghi mesi di lockdown hanno dato una spinta irreversibile all'informatizzazione delle comunicazioni e dei processi burocratico-amministrativi. Istituti e apparati pubblici sono sempre più in grado di stabilire un rapporto diretto con i cittadini. Le dotazioni tecnologiche individuali sempre più diffuse e amichevoli nei confronti degli utenti tendono a indebolire, se non a sostituire di fatto, il tradizionale ruolo di intermediazione dei soggetti sociali. Nessuna macchina però potrà eliminare il nostro ruolo di difensori dei diritti delle persone. Comunque l'avanzamento tecnologico richiederà

una fase di transizione in cui gli anziani avranno bisogno di quell'azione di facilitazione che nessuno meglio di noi sa fare.

Il rapporto umano, la condivisione delle difficoltà quotidiane, la disponibilità all'ascolto, difficilmente troverà riscontro nell'evoluzione tecnologica.

Anzi quest'ultima, se non bilanciata da un "nuovo umanesimo" tenderà a creare ancora più solitudine.

Noi non vogliamo una società, come si usa dire, "individualmente connessa", anticamera dei populismi e dell'egoismo, peraltro già oggi ne siamo testimoni.

Non deve passare l'idea del "Meglio un muro che un ponte".

### **Ritornare competitivi**

Le proiezioni demografiche del *Report* nazionale indicano che il semplice mantenimento delle posizioni conquistate sarebbe un segno di resa perché si porrebbero problemi di sopravvivenza dell'attuale struttura della Federazione: di qui a dieci anni per mantenere gli attuali tassi di sindacalizzazione nella fascia 75-84 anni occorrerebbe contare su un incremento del 16% annuo.

Servono terapie organizzative che tengano conto che, nella nuova situazione di disagio personale e sociale, ai nostri iscritti, ai nostri collaboratori e ai nostri delegati dobbiamo offrire punti solidi di riferimento, non solo utilità. Le nostre tessere identificano valori, idealità, appartenenze di cui la gente ha bisogno. Se parliamo di tessere dobbiamo parlare di persone ed è questo dialogo quello che ci interessa: il dialogo con le persone. E' questa la FNP in cui crediamo.

### **La forza delle alleanze**

Più volte abbiamo fatto riferimento all'importanza decisiva della dote di risorse di cui dispone la Confederazione a partire da una solida condivisione delle convinzioni e delle linee politiche.

L'offerta di servizi confederali spazia dalla tutela previdenziale alle problematiche fiscali e abitative, dalla difesa dei consumatori al tempo libero, alla formazione professionale. Una rete che dispone di relazioni diffuse sul territorio e ha una capacità di ascolto e di risposta alle esigenze delle persone tale da consentire di estendere la base associativa e la capacità di rappresentanza. La pratica della confederalità implica un'integrazione funzionale, valoriale e strategica tra le varie dimensioni.

Richiede di coltivare le spinte al dialogo e al confronto non solo per ampliare il nostro ruolo di rappresentanza ma come antidoto alle illusorie istanze della democrazia diretta.

Ne è prova il filo conduttore che ci ha spinti a intensificare le collaborazioni con INAS e CAF.

La fruttuosa collaborazione con il nostro patronato, non solo ci ha permesso di incrementare la nostra base associativa, ma ha saputo anche valorizzare la professionalità dei nostri volontari. (vedi documento di sintesi allegato).

Crediamo che sia possibile fare ancora meglio e ne è prova la scelta che il gruppo dirigente della FNP lombarda, ha assunto rispetto all'utilizzo delle risorse regionali destinate al proselitismo (30% del bilancio).

Abbiamo scelto di utilizzare buona parte di tali risorse economiche per rafforzare la collaborazione con l'INAS, attraverso l'assunzione di 11 nuovi giovani operatori.

L'obiettivo è di incrementare la nostra presenza sul territorio, aumentando la qualità e la quantità dei servizi erogati e anche rendere più efficace l'azione di proselitismo.

L'attività del CAF e di SICIL in particolare, negli anni si è consolidata e radicata nell'azione sindacale, anche attraverso attività che impattano nella vita quotidiana dei nostri associati e non solo.

Tutto ciò anche per merito della collaborazione che i nostri volontari/collaboratori hanno sempre garantito.

Pensiamo che sussistano margini per migliorare la collaborazione nell'interesse di tutta l'organizzazione.

Ci riserviamo, nei prossimi mesi, di approfondire ulteriormente con SICIL, possibili ambiti di miglioramento dei servizi erogati.

Gli ultimi due anni di pandemia non hanno intaccato la nostra convinzione che quel che conta sono i rapporti con le persone. Ciascuno di noi ne ha fatto esperienza diretta. Ma il susseguirsi delle onde epidemiche evidenzia la necessità di aggiornare costantemente le modalità comunicative tradizionali e la comunicazione via social. La confederalità riguarda anche una strategia comunicativa da adeguare ai singoli contesti locali in considerazione del presidio dato dalle categorie oltre che dalla Confederazione.

Il potenziamento della confederalità e il maggior coinvolgimento delle federazioni sono un'esigenza razionale coerente con il nostro assetto organizzativo. Dobbiamo valutare la possibilità di sondare nuovi spazi sociali in cui coltivare appartenenza e creare comunità.

Oggi ragioniamo secondo le attuali categorie dello sviluppo, tenendo conto che i nostri iscritti sono portatori di interessi collettivi di grande impatto. La strada dello sviluppo sostenibile, ad esempio, richiede una nuova cultura del consumo con un'attenzione al risparmio, questione posta da Pastore a fine anni Cinquanta e da Carniti a inizio anni Ottanta. La tutela del pensionato come consumatore e la promozione di comportamenti vantaggiosi anche per l'ambiente è una prospettiva di lungo periodo. A maggior ragione non è il caso di tardare a definire percorsi comuni con ADICONSUM per concordare le modalità di collaborazione per la protezione degli interessi immediati del consumatore anziano troppe volte a disagio di fronte all'aggressività del mercato anche nel campo di beni e servizi primari. Si tratterebbe del primo passo di un percorso di sensibilizzazione intergenerazionale al consumo responsabile. Tutto ciò dovrebbe trovare utili sinergie tra la nostra Categoria, la Cisl Regionale e le sue articolazioni.

Per cambiare il quadro occorre una spinta dal basso e un'assunzione di responsabilità intergenerazionali su una scala più ampia di quella propria di una Federazione. Su questo terreno possiamo contare su una più stretta relazione con un nostro interlocutore privilegiato, ANTEAS. A maggio, tra pochi mesi, ANTEAS festeggerà il proprio venticinquesimo compleanno. Nel tempo, soprattutto negli ultimi anni, ANTEAS ha sviluppato la propria attività su molti campi e ha dimostrato la propria complementarietà con la FNP. Una condivisione che riguarda i medesimi obiettivi di giustizia e di solidarietà tramite l'erogazione di servizi alla persona nelle comunità. Il volontariato organizzato e intergenerazionale di ANTEAS ha dato prova delle potenzialità dell'invecchiamento attivo e della sussidiarietà orizzontale a favore del miglioramento della qualità della vita sociale e personale. Un miglioramento che vale per gli stessi volontari non solo per fare del bene ma anche per mantenere un ruolo con riconoscimento sociale che gli anziani hanno perso andando in pensione e che i giovani non hanno ancora conseguito nel mondo del lavoro.

La recente riforma del terzo settore ha determinato una netta distinzione formale con la FNP che consente di rigenerare i legami e di individuare obiettivi che ora possono essere meglio precisati agendo su progetti condivisi. La concretezza della progettazione per obiettivi consente alla FNP e ad ANTEAS di indirizzare l'intervento sociale secondo le rispettive specificità nei diversi ambiti di presenza nei luoghi di lavoro, nell'erogazione di servizi sul territorio e nella contrattazione sociale

di prossimità. Il potenziamento della capacità di innovazione sociale attraverso l'avvio di laboratori sociali in ciascuna sede territoriale costituisce il terreno proprio di interventi formativi congiunti.

E' urgente rilanciare e rafforzare l'azione di Anteas nei nostri territori, con progetti che vedano coinvolte tutte le strutture Confederali e non, a partire dal livello Regionale.

Anteas, il volontariato, rappresentano una grande opportunità per rendere veramente praticabile e concreto l'incontro intergenerazionale, un'idea bella, avvincente, ma soprattutto possibile.

### **Consolidare l'identità, formare competenze**

L'impatto delle nuove forme di integrazione tra il mondo digitale e il mondo reale nella vita produttiva, nelle relazioni sociali, nella gestione dei bisogni e nelle modalità di comunicazione richiede una presa di consapevolezza sulla capacità dell'essere umano di migliorarsi costantemente.

Come abbiamo già visto, non esiste innovazione che possa prescindere da una valutazione autocritica sulle situazioni che si sono create nel tempo e che costituiscono un potente elemento di resistenza al cambiamento. Scorie del passato che riconosciamo ogni volta in cui identifichiamo comportamenti passivi, automatismi indotti dalla prevalenza delle prestazioni burocratico-amministrative sullo spirito associativo e comunitario. Questa restituzione di identità è la premessa e l'asse portante di ogni intervento formativo adeguato ai tempi. È quello che i nostri iscritti non trovano sul mercato ed è quello che più di tutto dobbiamo dare loro.

Anche per questo la formazione richiede un'approfondita riflessione sul rapporto tra interventi formativi e politiche organizzative. Troppo spesso la formazione è vista, anche all'interno del mondo sindacale, come un'attività secondaria, accessoria, da subordinare a quella ordinaria e quotidiana. Si tratta invece di due processi paralleli da portare avanti a partire dalla valutazione delle domande espresse nei singoli ambiti locali. Senza trascurare le esperienze positive realizzate nel corso degli ultimi anni da parte della FNP CISL Lombardia e delle strutture provinciali.

Proprio per tenere aperto costantemente un canale di dialogo tra la FNP CISL Lombardia e i Territori ed agevolare la circolazione delle idee e delle buone pratiche, da tre anni abbiamo istituito a livello regionale un Coordinamento per la formazione. Nel video che vedrete al termine di questa mia relazione potrete ascoltare le valutazioni che i componenti danno di questa esperienza, comprese alcune possibilità di sviluppo della formazione regionale, anche in rapporto con il nazionale. Resta

fermo per noi uno degli obiettivi principali cioè di avere un gruppo di lavoro efficiente e adeguatamente formato, che lavori sempre più in squadra e che fornisca, in caso di necessità, supporto reciproco alle iniziative. Per assicurarne la riuscita è però indispensabile la collaborazione delle Segreterie Territoriali.

La formazione riesce al meglio non quando sceglie aprioristicamente uno strumento o una modalità, ma quando riflette su se stessa e progetta per gli altri calibrando risorse, obiettivi e strumenti. Quando cerca di conoscere le persone e di accompagnarle lungo il percorso nel modo più adatto alle loro caratteristiche personali.

Noi ci crediamo e lavoreremo per rafforzare il nostro impegno formativo. Abbiamo persone capaci e motivate che sapranno sostenere questo ambizioso obiettivo. Nemmeno faremo mancare il nostro contributo di idee e la necessaria collaborazione a Bibliolavoro, diventato negli anni sempre di più una risorsa per tutta l'organizzazione.

Vedete, in occasione dei congressi, quando si preparano le relazioni, aleggia sempre un "dubbio" (il peggiore in assoluto) e ti chiedi: aldilà dei riti e di quanto è doveroso fare, si riuscirà a lasciare, seppure in minima parte, qualche elemento di riflessione? Dare uno stimolo in più per affrontare la vita di tutti i giorni?

Io questo ovviamente non lo so, lo spero soltanto.

Nel suo metro quadro di mondo, la FNP Lombardia sa di poter contare su tanta gente di buona volontà, operaie e operai, quindi ancora utili, al bene comune.

## **MOZIONE FINALE XI° CONGRESSO**

### **FNP CISL LOMBARDIA**

Il Congresso della Fnp Cisl della Lombardia, riunito a Castelnuovo del Garda nei giorni 2, 3 febbraio 2022, sentita la relazione del Segretario Generale Fnp cisl Lombardia Osvaldo Domaneschi, arricchita dagli interventi del Segretario Fnp Cisl Nazionale Emilio Didonè, dal Segretario Generale Usl Cisl Lombardia Ugo Duci e dal contributo apportato dal dibattito svoltosi sia nei gruppi di lavoro, che in plenaria,

### **LA CONDIVIDE E LA APPROVA**

In particolare il Congresso evidenzia quanto segue:

L'esperienza della pandemia, che ancora oggi stiamo vivendo, ha stravolto il nostro modo di vivere, ha segnato drammaticamente le nostre terre lombarde, il nostro Paese, il mondo intero. Questa situazione va affrontata tutti insieme, è una emergenza mondiale e nessun Paese può uscirne da solo.

In particolare il virus ha scatenato la propria violenza sui nostri anziani, sulle persone più fragili, sulle persone che sono ai margini dello sviluppo, senza tutele sociali e sanitarie.

La pandemia ha colpito duramente il sistema economico globale, evidenziando l'esigenza di intervenire su un sistema capitalistico che negli anni, ha cresciuto nuove opportunità e maggiore ricchezza, ma anche gravi distorsioni sociali ed economiche.

Un sistema che ha premiato l'accumulazione della ricchezza prodotta fine a se stessa, accentuando le disuguaglianze sociali e messo in una crisi profonda il valore della solidarietà.

Ripensare il modello economico, significa stare dentro i processi di cambiamento ormai in atto.

Sollecitare l'Europa, e con essa il nostro Paese, ad assumere scelte coerenti e coraggiose per governare una transizione digitale, ecologica/ambientale epocale.

A fronte delle difficoltà che tali cambiamenti inevitabilmente comportano, si possono creare nuove opportunità di sviluppo, privilegiando e tutelando il lavoro buono e una redistribuzione più equa della ricchezza. L'utilizzo virtuoso del PNRR è una grande opportunità ed un indiscutibile banco di prova per il governo.

Solo attraverso la crescita economica, e le scelte politiche coerenti che tutelino il lavoro, in particolare quello femminile e dei giovani, possiamo preservare un modello di Welfare inclusivo, universale e solidale.

## **LA FNP PROTAGONISTA IN UNA SFIDA CHE GUARDA AL FUTURO**

Inoltre la pandemia ha evidenziato l'inadeguatezza di un sistema sanitario, già indebolito negli ultimi anni, da una riduzione di trasferimenti di risorse economiche e di carenze strutturali di personale sanitario.

In tale contesto la sanità lombarda ha evidenziato la fragilità di un modello incentrato sul rapporto squilibrato pubblico-privato ospedale centrico, trascurando colpevolmente la rete di assistenza territoriale.

Anche la riforma socio-sanitaria recentemente approvata dalle Regione Lombardia evidenzia ancora gravi limiti riconducibili in particolare, al rapporto pubblico-privato, alla eccessiva burocratizzazione del sistema, alla prevenzione, all'assistenza e alla non autosufficienza. Condividiamo e sosteniamo lo sforzo della Fnp nazionale dentro un'azione unitaria, affinché al più presto venga approvata la legge nazionale sulla non autosufficienza.

In questo quadro, la Fnp sostiene convintamente l'azione della Cisl confederale per riformare l'attuale sistema pensionistico, individuando le priorità nella maggiore flessibilità di uscita dal lavoro e nella tutela delle pensioni per i giovani.

Con la stessa determinazione la Fnp sostiene e condivide le proposte di modifica strutturale dell'attuale sistema fiscale, mantenendone la progressività, intervenendo sui redditi più bassi, con un'attenzione particolare alle famiglie, ai lavoratori subordinati e ai pensionati, rilanciando la lotta all'evasione fiscale che rimane una priorità assoluta.

Esprimiamo profonda preoccupazione per l'aumento dei costi energetici che si stanno scaricando sui bilanci familiari, vanificando quanto di buono, seppure ancora insufficiente, abbiamo acquisito nel confronto con il governo nella predisposizione della Legge di Bilancio 2022.

La Fnp della Lombardia intende lavorare per una più fruttuosa collaborazione con l'Usr nell'interesse di tutta l'organizzazione.

Diversi sono gli ambiti su cui sviluppare importanti sinergie. In particolare, l'esperienza territoriale è fondamentale e presuppone una reale e leale collaborazione e reciprocità con le Ust e le Categorie.

Il Congresso assegna al futuro gruppo dirigente i seguenti obiettivi:

### **ORGANIZZAZIONE - TESSERAMENTO – SERVIZI**

Tema centrale dell'attività quotidiana della Fnp a livello locale è la promozione associativa che si esplica attraverso l'attività di tutela individuale nelle sedi e agendo un ruolo di animatori sociali delle comunità locali. Vediamo i cambiamenti in atto ma siamo un soggetto autorevole che vuole essere protagonista di queste novità: "i cambiamenti vanno governati e non subiti". La nostra rappresentanza sociale deve salvaguardare il patrimonio di valori che la Cisl ci ha trasmesso e per questo dobbiamo confrontarci per definire un nuovo modello organizzativo che risponda ai bisogni dell'oggi.

## **RLS**

Le RLS sono la nostra presenza strutturata sul territorio, “le nostre fabbriche”, sono riferimento per gli iscritti e braccio operativo delle scelte politiche della segreteria territoriale. Per essere efficaci servono persone motivate, formate, capaci di intercettare i bisogni del territorio sollecitando la partecipazione dei nostri iscritti e costruendo reti con le realtà locali. Per raggiungere questi obiettivi occorre declinare ruoli, funzioni e competenze dei collaboratori presenti nelle Rls.

**L'accoglienza** è il biglietto da visita della Cisl e della Fnp verso le persone che entrano nelle sedi e che hanno bisogno di essere ascoltate e, nel caso, accompagnate per avere le risposte adeguate ai loro bisogni.

Il rapporto con i **servizi Cisl**, in particolare con Inas e Caf, è per noi un veicolo straordinario per il proselitismo e per la vicinanza ai bisogni dei nostri associati. C'è bisogno di più integrazione tra di essi e le categorie, tanto più che la digitalizzazione dei servizi impone di esplorare nuovi ambiti in cui agire.

Abbiamo bisogno di rilanciare la **continuità associativa** con le nostre categorie. Il protocollo firmato tra Fnp Nazionale e Confederazione ci indirizza sulla strada da percorrere per raggiungere i risultati attesi.

## **WELFARE**

La Fnp Cisl, in qualità di attore/soggetto sociale, dovrà agire per dare continuità ad ogni livello dell'organizzazione con azioni di confronto sui processi di programmazione e di attuazione dei servizi, a partire dalla negoziazione dei livelli territoriali della Fnp con Comuni e Ambiti, con Ats e Asst per proseguire e fare sintesi a livello della Fnp Cisl regionale nel confronto con la Regione Lombardia. In modo particolare bisognerà seguire con puntuale attenzione il processo di creazione delle nuove strutture previste (Case di Comunità, Ospedali di Comunità, Centri Operativi Territoriali).

È centrale poi il tema della non autosufficienza che, con la dinamica demografica in corso ormai da anni, ci espone a un rischio sociale sempre più emergenziale, per cui l'intero sistema di protezione sociale dovrà misurarsi con la strategia che si è rivelata più efficace: il mantenimento della persona

nel proprio contesto ambientale e sociale attraverso la domiciliarità dei servizi e delle prestazioni, attraverso nuove forme di residenzialità alternative che affianchino Rsa/Cd, la continuità assistenziale tra ospedale e territorio, il ruolo dei caregiver familiari o delle assistenti “professionali”, con la doverosa attenzione e valorizzazione del personale delle strutture, come delle famiglie che compartecipano alla spesa. Va seguito con attenzione e impegno il percorso parlamentare della legge.

## **NEGOZIAZIONE SOCIALE**

Nel quadriennio, la negoziazione sociale ha raggiunto importanti risultati positivi ma occorre qualificarla ulteriormente per portarla a svilupparsi in modo omogeneo in tutti i territori della Lombardia.

Occorre transitare da una negoziazione di quantità ad un confronto di qualità, in grado di orientare le politiche e i servizi offerti verso i reali bisogni della popolazione. Deve evolvere e crescere l'azione sinergica con le Ust e presentarsi sempre di più come “sistema Cisl”.

Si deve rivoluzionare e non solamente rilanciare la negoziazione sociale, operando su più livelli, privilegiando il processo concertativo e definendo gli interlocutori. In particolare: i 12 Comuni capoluogo di provincia e i Comuni capofila di ambito; gli Ambiti con i Piani di Zona, le Rsa e le associazioni di rappresentanza, le Asst e le Ats.

Occorre riformare il livello organizzativo individuando delle figure dedicate alla negoziazione sociale, per queste persone servono momenti di formazione adeguata.

## **FORMAZIONE**

È indispensabile programmare un intervento sistematico di formazione e di accompagnamento dei “contrattualisti sociali” sul territorio.

Si deve recuperare lo spirito associativo e comunitario: una restituzione di identità è la premessa e l'asse portante di ogni intervento formativo adeguato ai tempi. Per questo la formazione richiede un'approfondita riflessione sul rapporto tra interventi formativi e politiche organizzative.

L'esperienza positiva di tre anni del dipartimento regionale deve tenere aperto costantemente un canale di dialogo tra la struttura Regionale e i Territori ed agevolare la circolazione delle idee e delle buone pratiche.

Per assicurarne la riuscita è però indispensabile la collaborazione delle Segreterie Territoriali, affinché individuino persone da inserire nel coordinamento regionale.

Gli investimenti formativi sulle competenze e sul senso di appartenenza sono fondamentali per la nostra Federazione e costituiscono un decisivo terreno di consolidamento della confederalità.

## **COORDINAMENTO DONNE**

Il coordinamento donne regionale prosegue sulle linee degli ultimi anni ma con una sempre maggiore consapevolezza che l'apporto femminile arricchisce l'azione sindacale della Fnp anche in ottica confederale ed intergenerazionale attraverso:

- una formazione continua finalizzata ad allargare la platea delle donne disponibili ad impegnarsi nei vari livelli e ruoli;
- l'adozione di modelli organizzativi/operativi flessibili nella gestione del tempo;
- l'attenzione alla comunicazione ed alle relazioni interne ed esterne per costruire reti nell'organizzazione e sul territorio, in un'ottica confederale;
- la presenza sul territorio nelle RLS dei coordinamenti femminili, che possono rivelarsi un efficace strumento per facilitare l'aggregazione, la partecipazione e la valorizzazione della componente femminile.

## **ANTEAS**

La Fnp Cisl Lombardia vuole rafforzare la collaborazione con l'Anteas Lombardia sulla spinta di un legame forte, originato dalla consonante costitutiva sui valori di fondo. Con una chiara distinzione di ruoli, di modalità e logiche di intervento, che necessariamente, per Anteas sono diverse da quelle proprie dell'azione sindacale.

Costruire nuovi percorsi comuni, progettare azioni sulle quali lavorare insieme, incentivare azioni di rete e aprire alle persone giovani.

Il volontariato è il terreno privilegiato in cui sperimentare l'incontro intergenerazionale.

Tali obiettivi devono coinvolgere, per i valori che essi esprimono, tutta l'organizzazione ed in particolare la segreteria della Usr Lombardia.

## **ADICONSUM**

La Fnp Cisl Lombardia, con la Cisl, considera la tutela e la protezione degli interessi dei consumatori, in particolare di quanti noi rappresentiamo, un obiettivo da attuare riconoscendo in Adiconsum un riferimento. Serve, attraverso utili sinergie tra la nostra categoria, la Cisl regionale e le sue articolazioni, ridare slancio e prospettiva alla stessa Adiconsum.

Sono parte integrante della presente mozione i documenti elaborati dalle due commissioni.

## II° CONGRESSO FIRST LOMBARDIA

02\03 Febbraio 2022



Ho partecipato ai congressi dei territori lombardi, proprio quelli che abbiamo appena visto nel bellissimo video di apertura dei nostri lavori, nella sua varietà di volti, sorrisi e paesaggi e ho potuto percepire da parte dei Segretari, nelle fasi iniziali dei loro Congressi e durante la lettura delle loro relazioni, tanta energia e passione.

Un insieme di sensazioni e sentimenti che mi sono stati trasmessi e che oggi, anch'io, vivo intensamente e che spero, almeno in parte, possiate condividere.

Le immagini ci dicono più di molte parole, perché le emozioni dei suoni, dei silenzi, dei sorrisi, dei luoghi della nostra regione che emergono dal bellissimo lavoro che Francesca Rizzi e Danio hanno realizzato, e che ringrazio, parlano da sole.

Nella fase iniziale dell'organizzazione di questo Congresso avevamo pensato di rappresentare con uno spettacolo teatrale alcuni temi di carattere sindacale, discussi, elaborati e definiti da gruppi di lavoro costituiti da dirigenti sindacali con diversi livelli di esperienza, responsabilità ed età anagrafica, perché più delle parole avremmo voluto che i valori e i contenuti colpissero il cuore, prima della mente, in un mondo spesso inflazionato di parole, ma povero di contenuti.

La pandemia ci ha costretto a trovare soluzioni alternative, ma non ha cambiato la nostra volontà di trasmettervi anche le nostre emozioni e quelle del gruppo dirigente di questa regione che è costituito da tutti voi e da tanti amici e colleghi che oggi non sono presenti.

Il Congresso rappresenta una tappa fondamentale per un'Organizzazione sindacale come la nostra che affonda le proprie radici nella cultura democratica, partecipativa e associativa.

E' il momento dei bilanci: ci si mette completamente in gioco e in discussione. Un momento di crescita personale e collettiva: ci si guarda allo specchio con gli occhi degli altri.

Non è un semplice "rito", ma un momento di riflessione, di confronto, di analisi e di verifica del lavoro che si è svolto nel corso del mandato congressuale, della sua coerenza rispetto agli indirizzi che il Congresso precedente aveva dato, della definizione delle priorità e degli obiettivi che guideranno l'attività del nuovo gruppo dirigente, che siamo chiamati a eleggere: oggi progettiamo il prossimo futuro.

Il Congresso del 2017 richiamava tutto il gruppo dirigente ad un'assunzione di responsabilità, poneva come obiettivo principale l'unitarietà della Lombardia. Intento perseguito a fasi alterne, talvolta senza troppa convinzione, ma mai pienamente realizzato.

Oggi voglio ringraziare tutti i dirigenti di questa importante regione perché se possiamo dire orgogliosamente che questo obiettivo è stato realizzato è stato soprattutto grazie a loro, grazie a tutti voi.

Le difficoltà del passato sono state superate, ora possiamo lavorare e collaborare condividendo gli ostacoli, gli sforzi quotidiani e gli obiettivi, affrontando le tante sfide legate al nuovo contesto, sapendo che possiamo contare gli uni sugli altri, in una cornice di lealtà, rispetto e reciproco riconoscimento.

La cornice nella quale ci siamo mossi è stata unica e drammatica al contempo, la pandemia che ha colpito il mondo intero ha piegato la nostra regione, a fasi alterne nei diversi territori e con diversi livelli di intensità.

Il numero impressionante di morti e di persone che hanno contratto il virus ha fatto vacillare molte delle nostre certezze, ci ha fatto sentire deboli e spaventati, ci ha ricordato che siamo vulnerabili, ci ha dato una dura lezione di vita.

La nostra regione si è piegata ma non spezzata, il motto "*Berghem mola mia*", quello che qualcuno chiamerebbe "resilienza", rappresenta ormai il sentimento universale di forza e di volontà dell'uomo a non mollare mai anche di fronte alle difficoltà di una situazione imprevista come quella vissuta e che stiamo ancora vivendo, che ci ha messo alla dura prova e che sta ancora influenzando le nostre vite.

Molti di noi hanno perso familiari, amici, conoscenti, o semplici concittadini.

Il prezzo più caro lo hanno pagato i più deboli e gli anziani, ambasciatori della nostra storia e testimoni delle nostre radici.

A tutti loro va il nostro pensiero.

A chi non ha fatto quel che poteva e doveva, il nostro monito.

Abbiamo vissuto momenti molto difficili, ma proprio in quei momenti ci siamo uniti ancor di più, nel pianto ma anche nella volontà di andare avanti, nello sforzo comune per garantire ai nostri colleghi e associati le migliori condizioni di sicurezza possibili per contrastare la diffusione del virus.

Abbiamo fatto pressione, da subito, per garantire il lavoro da remoto.

Abbiamo invitato la clientela a non recarsi agli sportelli e a gestire telefonicamente le questioni più urgenti rimandando l'operatività ordinaria.

Abbiamo chiesto agli anziani di non ammassarsi per ritirare la pensione, alle aziende di chiudere gli sportelli, in particolare nelle aree più colpite, nell'attesa degli strumenti di protezione individuale che per un lungo periodo sono mancati anche al personale sanitario impegnato in prima linea.

Spesso, nel silenzio colpevole di chi ci stava intorno, di chi non capiva quanto stesse realmente accadendo.

Siamo anche stati attaccati per questo, ma andiamo orgogliosi delle posizioni che abbiamo preso.

Dobbiamo trarre insegnamento da quanto è successo e avere memoria, lo dobbiamo a chi non c'è più, a noi stessi e a chi rappresentiamo.

Questa crisi può e deve rappresentare un'opportunità di crescita e di cambiamento di fronte alle tante sfide che ci attendono per costruire un futuro migliore.

La scelta del titolo di questo Congresso non è casuale, rappresenta i valori a cui ci siamo ispirati, il nostro modo di intendere l'impegno sociale e sindacale, principi che abbiamo provato a tradurre in comportamenti e scelte sia politiche che organizzative.

Alle parole chiave che avevamo inizialmente individuato: "diversità" e "partecipazione", abbiamo aggiunto "cambiamento".

In occasione dei congressi territoriali, senza averlo preventivamente concordato, ci siamo ritrovati e riconosciuti nei valori espressi dalle relazioni e dai dibattiti, a dimostrazione della comune identità valoriale che ci lega.

Abbiamo scelto un pensiero di don Milani tratto da *"Lettera a una professoressa"*, *"Ho imparato che il problema degli altri è uguale al mio. Sortirne tutti insieme è politica. Sortirne da soli è avarizia"* perché riteniamo che sia più che mai attuale.

Fare “politica”, “amministrare”, implica prendersi cura, sostenere i più deboli e gli oppressi, perseguire il Bene Comune e l’uguaglianza sostanziale, “*sortirne tutti insieme*” essere solidali.

Solidali con chi ha di meno, sostenendo chi è più debole, difendendo chi subisce la vigliacca tirannia di chi abusa del proprio potere e della propria posizione per umiliare, emarginare, offendere, escludere: nel lavoro, nella società e, talvolta, purtroppo, anche nel Sindacato.

Valori che, troppo spesso, nella nostra società vengono relegati al capitolo della retorica, alla semplice enunciazione di principio, sbandierati all’occorrenza.

Pensiamo che questo titolo, che rappresenta una sorta di cornice ideale di valori di questo nostro Congresso, sia in perfetta sintonia con le tesi congressuali confederali della CISL “*Esserci per cambiare*”, che mettono al centro la persona, il lavoro e la partecipazione: l’esserci, e l’esserci tutti insieme per andare avanti e partecipare da protagonisti ai grandi cambiamenti.

Un gruppo coeso, che cresce insieme, rappresenta più efficacemente gli interessi degli associati e persegue gli obiettivi statutari con competenza, impegno e tanta passione.

Non si può fare sindacato senza passione, anche se le sue manifestazioni talvolta sono conflittuali, le condizioni esterne e di contesto difficili, i processi talvolta ambigui, ma di fondo la passione e le emozioni di chi ci mette la faccia e si fa carico dei problemi degli altri è la più grande rappresentazione di amore che caratterizza il mondo del lavoro e delle relazioni industriali: il Sindacato per l’appunto.

L’esperienza umana, che ciascun dirigente vive all’interno di questa Organizzazione, è un’esperienza sociale, politica, collettiva, di comunità e di appartenenza.

Dobbiamo essere e sentirci tutti parte di un gruppo che non è dato dalla mera somma delle singole individualità che lo compongono. Un gruppo è un soggetto vivente che avanza e cresce attraverso momenti di cambiamento accompagnati anche da incertezza e, talvolta, conflitto.

Il conflitto fa parte della vita e delle relazioni tra persone, è fisiologico, è sano se crea valore attraverso il confronto, fintanto che non diviene distruttivo: va gestito e vissuto, all’interno di un’organizzazione, come valore collettivo.

Di qui l’importanza, per noi, della scuola di don Milani e del suo pensiero, a cui ci ispiriamo con la massima umiltà.

Al pensiero di don Milani abbiamo voluto associare diversità, partecipazione e cambiamento, perché riteniamo che siano i pilastri per sostenere la crescita collettiva dell’Organizzazione.

La diversità: non solo quella tradizionalmente intesa, oggettiva, di genere, orientamento sessuale, origini etniche, cultura, abilità fisiche, va vista in modo più ampio e profondo, coinvolge l’individualità, l’appartenenza, l’identità.

Il pluralismo valorizza la diversità, si contrappone all'autoritarismo e all'oligarchia, essere "sempre uguale a se stesso" non è vitale, non si integra in un contesto che cambia e che presenta sfide e bisogni sempre differenti come quello in cui ci troviamo quotidianamente ad operare e a vivere.

Valorizzare la diversità significa opporsi all'omologazione, al "pensiero unico", alla logica di schieramento che attiva dinamiche di esclusione e di emarginazione dei diversi, quindi ad un impoverimento del pensiero collettivo.

Il confronto e i diversi contributi che ne derivano in un'ottica pluralista e aperta, ci permettono di valutare anche scelte alternative che il pensiero unico esclude a priori, per individuare le migliori strategie e definire le nostre linee politiche e organizzative.

Il secondo pilastro è la partecipazione: un concetto ampio che si realizza con diverse modalità e a diversi livelli.

Si partecipa alla vita di un'associazione sindacale iscrivendosi, decidendo di dedicare impegno e tempo al servizio degli altri con un contributo diretto come dirigente sindacale, esprimendo il proprio pensiero e le proprie idee, esercitando responsabilità, partecipando a un Congresso.

Questo livello di partecipazione è fondamentale perché permette ai lavoratori di esserci, direttamente o tramite i loro rappresentanti, di partecipare alle scelte che riguardano il loro futuro non solo nel mondo del lavoro.

La scelta di associarsi ad un sindacato confederale come la CISL valorizza ancor più la dimensione di tutela e attenzione, estendendo l'area di intervento dalla tutela nei luoghi di lavoro e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, ai temi sociali, alla previdenza, alla sanità, all'educazione scolastica, a quelli economici, al fisco, alla politica redistribuiva, con una particolare attenzione all'inclusione sociale, al contrasto della povertà e alla tutela dei più deboli.

In questa dimensione la partecipazione si caratterizza per la capacità del movimento sindacale di incidere sulle grandi scelte economiche e sociali di un Paese.

E' proprio con la partecipazione che si perseguono i valori e gli obiettivi della democrazia economica necessari a favorire lo sviluppo della personalità umana e a realizzare la solidarietà e la giustizia sociale. Principi cardine intorno ai quali costruire una società che miri all'equità, alla crescita sostenibile, alla coesione e al benessere sociale.

A livello d'impresa i livelli di partecipazione sono differenziati, si parte dai diritti di informazione e consultazione, dagli organismi paritetici, dalla bilateralità, sino ad arrivare alla partecipazione nella definizione delle scelte strategiche attraverso i diversi percorsi partecipativi che il quadro normativo prevede e che si riescono ad avviare, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 46 della Costituzione: *"Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione,*

*la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.”*

Il superamento della barriera ideologica che contrappone lavoro e capitale, nel rispetto delle reciproche funzioni e dei rispettivi ruoli, può essere garantito solo da un sistema di relazioni industriali moderno, maturo e partecipativo.

Nel settore creditizio e finanziario, negli anni, si è costituito un sistema consolidato e stabile di rapporti, ora è però necessario fare il salto di qualità, avviando percorsi partecipativi che coinvolgano anche i lavoratori nei processi di *governance* aziendale oltre che nell'organizzazione del lavoro.

Questo obiettivo potrebbe proprio realizzarsi partendo dal basso, dai luoghi di lavoro, dalle periferie del Paese, in un'ottica partecipativa, ma di prossimità.

Il terzo pilastro è il cambiamento: la dimensione più ampia, in una prospettiva di cerchi concentrici, caratterizzati dal medesimo centro, potrebbe essere la circonferenza più esterna, che include tutte le altre.

I cambiamenti coinvolgono principalmente:

- la geopolitica;
- i confini nazionali;
- i flussi migratori di persone che fuggono da guerre e pestilenze, da violenze e soprusi, da condizioni di vita miserabili, alla ricerca di un futuro migliore;
- la crisi demografica che caratterizza gran parte della società occidentale e, in particolare, l'Italia;
- gli sconvolgimenti climatici.

Fattori significativi di un processo di trasformazione da cui scaturisce la necessità di perseguire uno sviluppo socialmente e ambientalmente sostenibile attraverso una fase di transizione che mette in crisi molti dei modelli a cui siamo abituati: dalle scelte di consumo ai modelli produttivi, dal mondo del lavoro in continua evoluzione al movimento dei grandi capitali, dalle scelte di investimento al ruolo che, soprattutto la finanza, gioca nel contrastare (o nel favorire) fenomeni quali il riciclaggio, il finanziamento di attività illecite e l'usura.

Il cambiamento è continuo, inarrestabile, a geometrie e velocità variabili, è come il vento, Seneca ci ricorda che *“Non si ferma con le mani”*.

Il cambiamento richiede responsabilità, competenza e coraggio, per affrontare le grandi sfide del presente e del prossimo futuro.

La scelta del titolo del Congresso è coerente con il senso che diamo al nostro impegno nel rappresentare gli interessi di chi quotidianamente ci rinnova la sua fiducia, attraverso l'adesione alla nostra Associazione sindacale.

Il sindacato è uno strumento, non è fine a se stesso, non può scivolare nell'autoreferenzialità; per restare fedele ai suoi valori e stare al passo coi tempi e con i grandi cambiamenti che stanno avvenendo nella società e nel mondo del lavoro deve avere il coraggio di mettersi in discussione, di rinnovarsi.

La CISL questo coraggio l'ha sempre avuto e continua ad averlo, l'ha dimostrato anche in occasione dello sciopero generale proclamato da CGIL e UIL, lo scorso 16 dicembre, chiamandosi fuori da una scelta che non condivideva, intempestiva e, soprattutto, incomprensibile nel merito: una scelta coerente, coraggiosa e responsabile.

La CISL tratta con le istituzioni a prescindere dal colore politico di chi le governa, assumendo decisioni libere e autonome da qualsiasi condizionamento, talvolta impopolari, evitando di scivolare nel populismo dei "celoduristi", o nell'ambiguità dei "cerchiobottisti". Sui territori garantisce il pieno accesso a servizi di carattere fiscale, assistenziale e di supporto a difesa dei diritti, non solo professionali, alle persone più fragili, agli anziani, agli immigrati, alle famiglie.

A fronte della dismissione, da parte dello Stato e di molte istituzioni, di servizi per i cittadini, la CISL continua ad esserci: un valore che non dobbiamo dare per scontato e che dobbiamo sempre ricordare e valorizzare.

Un'Organizzazione come la nostra, per realizzare i propri obiettivi statutarî, deve stare nel cambiamento:

- rafforzando le proprie strutture a tutti i livelli;
- presidiando la base associativa;
- continuando a formare i quadri sindacali, aiutandoli a crescere, crescendo noi stessi;
- rinnovando il gruppo dirigente, coinvolgendo più giovani e donne;
- rappresentando gli interessi degli associati per migliorarne le condizioni di vita e di lavoro.

Stiamo facendo del nostro meglio, per quanto ci è possibile, affinché ciò si realizzi, partendo dalla crescita e dal coinvolgimento delle persone, le nostre persone, grazie al grande lavoro dei territori e delle strutture aziendali.

La complessità del contesto e dei cambiamenti è significativa, in particolare, per la materia che trattiamo: il lavoro.

Una materia che non è limitata al rapporto contrattuale, individuale e collettivo, o alle diverse forme di tutela che garantiamo.

Il lavoro non può limitarsi esclusivamente a un “rapporto di tipo contrattuale”, ad uno scambio barattiano tra retribuzione e prestazione lavorativa ma coinvolge tutta la persona, tutta la società. Contribuisce a determinare l’identità delle persone, dà un senso alla vita, dà dignità, aiuta a realizzarsi e a costruire un progetto di vita, per sé e per la propria famiglia.

Per questo motivo è fondamentale guardare al mondo del lavoro nel suo complesso, anche al di fuori dei settori che rappresentiamo come Federazione, con la consapevolezza dei nostri problemi ma anche delle criticità che attraversano altri settori produttivi, con uno spirito corporativo rispetto ai nostri interessi, ma altamente confederale rispetto al mondo del lavoro.

Uno spirito solidale e inclusivo anche verso chi un lavoro non lo trova o non ce l’ha, e con un occhio di attenzione particolare rivolto ai tanti giovani che faticano a inserirsi e che, talvolta, rinunciano a cercare un lavoro e ai percorsi formativi: un Paese che non investe nel proprio futuro è un paese senza futuro.

Gli squilibri che caratterizzano il nostro Paese sono evidenti: generazionali, di genere e geografici e vanno contrastati per garantire migliori condizioni di vita, di lavoro e coesione sociale, senza lasciare indietro nessuno.

I giovani, i temi legati alla parità tra i generi, le disparità regionali, la necessità di investire anche nelle aree geografiche più svantaggiate, la cui crescita rappresenta una grande opportunità per tutti, un vantaggio competitivo rispetto ad altri paesi, sono alcune delle sfide che dobbiamo affrontare. L’attuale modello produttivo andrebbe ripensato in un’ottica di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, contrastando la cultura dello scarto e l’emarginazione.

La persuasività del paradigma neoliberista, che prospettava la crescita economica continua, ha perso efficacia anche tra molti dei suoi sostenitori di fronte agli sconvolgimenti climatici e alle disuguaglianze di reddito e di opportunità tra le persone e i diversi paesi nel mondo.

E’ necessario favorire una crescita sostenibile che metta sempre la persona al centro e l’economia al suo servizio e che persegua quel “*Bene Comune*” che Papa Francesco ci invita a ricercare definendolo “*il benessere di tutti*”.

## **LA FORMAZIONE**

La formazione è centrale nel processo di crescita del gruppo dirigente, abbiamo sempre rivolto all'ambito formativo una particolare attenzione.

Il piano formativo, pur prevedendo i dovuti momenti didattici con moduli e giornate dedicate ad approfondire tematiche tecniche, tecnico-organizzative e comunicative (i cinque moduli dedicati ai nuovi dirigenti sindacali, la giornata sui servizi, il corso Esfirst, il corso sulla comunicazione), ha visto l'integrazione di momenti orientati alla persona, sia come individuo, con le sue peculiarità, e come gruppo, con la sua identità, all'interno dell'Organizzazione.

In quest'ottica si sono svolte le 2 giornate di Fiesole, a cui hanno preso parte i segretari territoriali con l'imperdibile visita a Barbiana.

Un'esperienza che ha permesso di ripercorrere la storia della nostra Organizzazione e di muovere dai suoi valori fondanti per riscoprire e valorizzare il senso di appartenenza e l'impegno sindacale.

La pandemia, l'allontanamento dalle sedi di lavoro e il conseguente venir meno del contatto e del confronto quotidiano, ha reso ancora più importante il ruolo della formazione nell'ambito del mantenimento e del consolidamento del sistema relazionale e delle dinamiche di gruppo.

Mentre il virus divideva le nostre vite, noi abbiamo fortemente voluto condividere le nostre esperienze.

È stato progettato in questo contesto e con questa finalità il corso sulla "Comunicazione a distanza", con l'obiettivo di tornare ad essere Gruppo, di scambiare emozioni e di tornare a comunicare e a progettare il futuro.

L'esperienza della scrittura creativa ha mostrato a noi tutti che, ognuno con il proprio portato e la propria sensibilità, siamo tutti partecipi di un sentire e di una motivazione che ci accomuna e che, pur nella diversità di ognuno, ci rende simili.

Ci siamo scoperti fragili se divisi e forti se uniti...scontato? Per niente.

La necessità di fare formazione online è diventata una nuova opportunità da non tenere circoscritta al nostro interno.

E così è nato il progetto "Assemblee a distanza", con l'intento di lavorare sul rapporto con gli associati, sulla creazione di strumenti e modalità di incontro nuovi, cercando di renderli il più efficaci possibili.

Ma non ci siamo fermati a questo; rivolgendo dunque lo sguardo ai nostri associati abbiamo voluto offrire un corso che permettesse loro di aumentare le conoscenze e competenze specialistiche, qualificarsi e avere nuove prospettive di crescita professionale.

Nell'estate del 2021, infatti, abbiamo proposto il "Corso consulenti finanziari" orientato alla preparazione per il sostenimento dell'esame e l'ottenimento della certificazione e dell'iscrizione

all'Albo professionale: il riscontro è stato eccezionale, le richieste di partecipazione hanno superato i posti disponibili e diversi colleghi ci hanno contattato per chiedere una riproposizione nel 2022.

Il progetto ha visto la partecipazione di numerosi iscritti del Veneto e del Trentino Alto Adige con il coinvolgimento della relativa struttura macroregionale, che ringraziamo, a dimostrazione delle opportunità che possono crearsi dalla collaborazione tra diverse strutture e livelli dell'Organizzazione anche in ambito formativo.

Non meno importante dell'attività formativa in senso stretto è stato il lavoro sulle aree tematiche. I partecipanti (Segretari Generali di territorio, Referenti SAS/Gruppi, Giovani), divisi in gruppi eterogenei, si sono confrontati su temi quali:

- **diversità:** attraverso la quale si valorizzano le caratteristiche e le potenzialità di ogni individuo e si mantiene il privilegio di essere liberi. Si tratta di un concetto positivo se, come ci ricorda la memoria storica del sindacato, si basa sull'uguaglianza ovvero, che la dignità delle persone prescinde da qualunque diversità;
- **sostenibilità:** un modello di sviluppo in grado di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri. Richiede una specifica volontà politica dei governi di perseguire obiettivi quali la cura ambientale, l'eliminazione della povertà, la pariteticità e ogni processo virtuoso che segni un sostanziale salto qualitativo della modernità. Occorre considerare la sostenibilità come spazio culturale su cui intervenire, a livello individuale, nei comportamenti e nelle scelte di consumo, e collettivo;
- **cambiamento:** che muove dalla necessità di successivi adattamenti che consentano non solo la mera sopravvivenza ma anche la crescita. Cambiare vuol dire rendere diverso, è mutamento; è un processo che richiede il coraggio di abbandonare situazioni di *comfort* e la forza di affrontare il nuovo. Ma occorre senso di responsabilità. Il cambiamento deve essere compreso e guidato perché sia garanzia di crescita, progresso ed evoluzione.

La Formazione deve accompagnare la crescita sindacale, a partire dai più giovani, e offrire uno spazio ai dirigenti sindacali di ogni livello affinché possano proporre idee e temi sui quali confrontarsi e lavorare insieme, nell'ottica di valorizzare pensieri e sensibilità differenti e fare di questa diversità un momento di arricchimento collettivo.

## **IL GENERE**

Nei settori da noi rappresentati, il contrasto alla diffusione della pandemia ha comportato il ricorso al lavoro da remoto che ha coinvolto moltissimi lavoratori e ha messo in evidenza l'importanza della conciliazione vita/lavoro, generando una nuova consapevolezza delle responsabilità familiari e della cura della persona.

Le limitazioni agli spostamenti e la forte accelerazione nella diffusione di un nuovo modello organizzativo hanno favorito, anche se si registrano diverse criticità, lo sviluppo di una nuova sensibilità umana e relazionale.

La dittatura del "in tempo reale" cioè l'essere sempre connessi, costringe le persone a essere sempre eteroriferite, a rispondere invece di agire, a interrompere continuamente il flusso del proprio lavoro.

Gli strumenti tecnologici costituiscono un grande vantaggio ma la deviante cultura dell'iperconnessione genera disagi psicologici e alimenta lo stress da lavoro correlato.

Gli effetti sulle donne, sia in termini professionali che di gestione dello stress e organizzazione dei tempi di vita-lavoro, tra lavoro da remoto, quarantene, didattica a distanza dei figli, oltre al lavoro di cura che grava principalmente su di loro anche al di fuori dell'emergenza pandemica, sono stati sicuramente rilevanti e devono essere oggetto di analisi, confronto e discussione.

La possibilità di lavorare fuori dall'ambito familiare e casalingo ha permesso alle donne di emanciparsi, contribuire direttamente al sistema produttivo, sviluppare i propri talenti e favorire il superamento di una discriminazione culturale e socio-economica che ha caratterizzato, storicamente, il ruolo della donna nella società e nella famiglia.

L'occupazione femminile genera un effetto moltiplicatore sul PIL, sia in termini di maggiore produttività, e quindi di consumi, che per la richiesta di servizi per sostituire il lavoro di cura precedentemente prestato da queste in via pressoché esclusiva nel modello del *male-bradewinner*.

Esiste una correlazione positiva tra occupazione e fertilità nei paesi avanzati e ciò è particolarmente importante per un Paese come l'Italia che, da decenni, presenta una natalità tra le più basse al mondo che, in prospettiva, produrrà un drammatico impatto sulla sostenibilità del nostro sistema di *welfare*.

In Europa siamo al penultimo posto per il tasso di occupazione femminile, fermo al 48,5%, contro una media del 62,5%: una donna su quattro lascia il lavoro alla prima gravidanza.

Anche in termini professionali e retributivi i percorsi e le opportunità non sono uguali per tutti. Da una parte resta il problema del “soffitto di cristallo”, una barriera che limita la partecipazione delle donne nei ruoli di vertice, anche se qualcosa si sta muovendo molto resta da fare; dall'altra il *gender pay gap*, la differenza retributiva tra i generi, statisticamente significativa e solo in parte legata ai percorsi professionali, che registra una pesante discriminazione retributiva a sfavore delle donne, meno propense ad accettare condizioni di lavoro incompatibili con il lavoro di cura dei figli e dei genitori anziani.

Le problematiche legate alla gestione della famiglia e del lavoro, quando non diventano un limite alla partecipazione al mercato del lavoro, ne condizionano i tempi, infatti, i contratti a tempo parziale riguardano quasi esclusivamente le donne. Gli sfavorevoli effetti pensionistici sono evidenti.

Per questi motivi la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è fondamentale per lo sviluppo dell'economia e dalla società nel suo complesso. Una presenza necessaria da sostenere e sviluppare garantendo, a parità di condizioni di lavoro, stesse opportunità, retribuzione e percorsi professionali, anche attraverso l'adozione di azioni positive per quanto necessario.

Bisogna uscire dal concetto di uguaglianza formale, per perseguire quella sostanziale, anche nei settori che la nostra Federazione rappresenta.

## **IL RUOLO DELLE BANCHE**

Il ruolo delle banche è centrale per favorire la crescita economica e sociale, quindi, per creare le condizioni di “benessere” di una collettività e si esercita con la raccolta di risparmio tra il pubblico e l'attività di concessione del credito.

La funzione principale, come sappiamo, è il trasferimento di risorse finanziarie da soggetti che ne dispongono, i risparmiatori, a quelli che ne difettano, concedendo prestiti a famiglie e imprese, esercitando una funzione di intermediazione.

L'art. 47 della Costituzione, *“La Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; disciplina, coordina e controlla l'esercizio del credito”*, è una norma programmatica che riconosce il risparmio come questione di interesse pubblico, prima ancora che di natura privata, e in quanto tale degno di una specifica salvaguardia.

Questo impegno in prima linea dello Stato, in un settore privato come quello bancario e finanziario, è giustificato da un altro articolo della Costituzione, l'art. 41, che stabilisce che l'iniziativa economica privata è libera, ma *“non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno*

*alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali".*

Questi principi costituzionali da una parte riconoscono il ruolo sociale delle banche, dall'altra le impegnano a sostenere le famiglie e le imprese, ponendole al servizio del Paese e della comunità, intesa nella sua dimensione globale, considerata l'attuale architettura e interconnessione dei mercati.

Le nuove sfide che le banche stanno affrontando riguardano, in particolare:

- la digitalizzazione;
- i nuovi *competitors* (*Google, Facebook, Amazon, Apple...*solo per citarne alcuni);
- il rispetto dei requisiti patrimoniali, imposti dalla BCE per garantire stabilità al sistema economico anche in caso di crisi;
- le riorganizzazioni, che stanno comportando una forte concentrazione del settore in pochi grandi gruppi bancari con il progressivo allontanamento dai territori, in particolare quelli periferici.

I bassi tassi di interesse registrati nell'ultimo decennio hanno ridotto i ricavi derivanti dalla tradizionale attività di intermediazione creditizia e la ricerca di efficienza economica è stata perseguita attraverso la riduzione dei costi, che si è tradotta nella riduzione del numero di banche, di sportelli e di dipendenti.

Una politica miope, di scarsa prospettiva, sempre contestata dalla nostra Organizzazione.

Per quanto riguarda la Lombardia registriamo la riduzione in 10 anni del 28% degli sportelli, del 10% dei comuni serviti, oggi ci sono 441 comuni lombardi su 1506 senza uno sportello bancario (quasi 1 su 3), mentre in un anno i dipendenti sono diminuiti del -4,15% (-2.866).

Anche il Credito cooperativo, che prima era in controtendenza rispetto al mondo ABI, adesso con la nascita dei due gruppi Iccrea e CCB, sta diminuendo il numero degli sportelli.

La scelta di ridurre il numero degli sportelli, dei dipendenti e del numero di comuni serviti confligge con il ruolo sociale che le banche dovrebbero esercitare.

La parziale dismissione della rete fisica, attraverso l'abbandono di molti territori montani e periferici anche nella nostra regione, non pone solo un problema di carattere occupazionale, ma anche di servizio alle imprese locali, alle famiglie e alle persone più fragili e meno predisposte all'utilizzo delle nuove tecnologie: gli anziani.

In un Paese che invecchia, caratterizzato da cronici livelli di bassa alfabetizzazione finanziaria, quindi di capacità di gestire consapevolmente ed efficacemente i propri risparmi e le scelte di

indebitamento, l'educazione finanziaria e la consulenza specialistica potrebbero essere una leva di crescita economia sia per le aziende creditizie che per la nostra economia.

Nella nostra regione, da anni, sono stati avviati percorsi di educazione finanziaria nelle scuole, in particolare nel territorio dei Laghi, a cui va il nostro ringraziamento e plauso per l'impegno e lo sforzo organizzativo, reso possibile anche grazie al coinvolgimento di alcuni colleghi in esodo: un modello di riferimento da esportare e imitare.

In un contesto basato sul rapporto fiduciario cliente-consulente, nell'ambito di scelte aziendali in cui le politiche commerciali non siano caratterizzate dalle ormai patologiche campagne prodotte, ma mettano il cliente e i suoi interessi al centro del servizio di consulenza offerto, non c'è consulenza migliore di quella offerta attraverso la rete fisica

Il fenomeno delle aggregazioni societarie e la concentrazione del settore in pochi grandi gruppi bancari, che nel nostro Paese registra tassi decisamente più alti di tutti gli altri paesi europei, limita la concorrenza e l'accesso al credito.

I banchieri dicono che ci saranno maggiori opportunità, ad oggi sosteniamo che a fronte di una maggiore solidità patrimoniale del sistema creditizio, che è sicuramente un valore, le imprese, le famiglie e i lavoratori sono disorientati e non sono partecipi nella redistribuzione di questi benefici. Le banche del territorio, da sempre punto di forza e di identità per l'economia lombarda, talvolta sono state criticate in quanto considerate *"campanilistiche e provinciali, patologiche e funzionali alle logiche di potere locali"*.

Anche quel modello non era perfetto, aveva diverse criticità e c'era il rischio che certe logiche potessero davvero permeare la gestione d'azienda a danno dell'efficienza economica e di una sana, prudente e corretta gestione del credito.

Ma l'eccezione non è la regola, la prossimità e il radicamento costituiscono una componente fondamentale per un'azienda creditizia, la conoscenza diretta del territorio, il suo valore aggiunto. Solo attraverso la conoscenza è possibile valutare la solidità di un'impresa e la solvibilità dei clienti andando oltre il paradigma dell'algoritmo, per ricondurre la banca al suo ruolo sociale e ridare dignità a molte figure professionali, negli anni mortificate dai nuovi modelli organizzativi.

Una delle principali novità emerse a seguito degli interventi volti a contrastare la diffusione della pandemia è stato il *remote-working*, che ha comportato lo svuotamento di molti luoghi di lavoro: la pandemia ci ha offerto l'opportunità di sperimentare nuove soluzioni organizzative.

Il massiccio ricorso al lavoro a distanza è stato ancor più evidente nella nostra regione, caratterizzata dalla presenza di grandi centri direzionali e ha comportato diversi effetti positivi: dal contrasto della

pandemia, alla migliore conciliazione vita-lavoro, alla diminuzione delle esternalità negative legate agli spostamenti fisici.

Potremmo definirlo “*per molti, ma non per tutti*”, perché i colleghi operativi nella rete commerciale sono stati pressoché esclusi.

Questa situazione ha messo in discussione i modelli organizzativi tradizionali delle aziende, in tempi brevissimi, e ha imposto anche a noi l’individuazione di nuove e diverse modalità di relazione con gli associati e tutti i lavoratori.

È necessario individuare e garantire un nuovo assetto contrattuale che consideri, nel rispetto delle disposizioni di legge:

- il mutato contesto;
- le preferenze dei singoli in un’ottica anche di conciliazione vita-lavoro;
- la tutela del diritto collettivo e individuale al lavoro;
- il rispetto dei diritti sociali.

I temi dello *smart-working* e del *remote-working* vanno affrontati senza pregiudizio ma con prudenza e responsabilità, per garantire il mantenimento del delicato equilibrio tra interessi e diritti diversi, individuali e collettivi.

Noi stessi abbiamo sperimentato queste nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e riadattato la nostra attività sindacale, oltre alle nostre vite, al nuovo contesto.

Vanno quindi capitalizzati i vantaggi offerti, che devono garantire fluidità dei processi e sostenibilità delle scelte, senza pregiudicare i diritti dei lavoratori e i luoghi di lavoro che sono luoghi di relazione. Le tutele in materia infortunistica e malattie professionali, la disponibilità di spazi fisici, il lavoro in presenza, vanno garantiti.

Una modalità di esecuzione non deve essere confusa con un nuovo rapporto di lavoro che, a fronte di alcuni indiscutibili vantaggi, lo svuoti del suo senso più profondo, relegandoci a meri atomi di una materia invisibile.

Nel settore IT e nel digitale gli investimenti da parte delle aziende sono significativi e si sono aperte molte opportunità occupazionali per i giovani, che stanno portando nel settore nuove competenze, stimoli ed energie.

Queste nuove possibilità, in un quadro in continuo cambiamento e ricco di sfide, vanno accompagnate con percorsi di formazione rivolti a tutti i lavoratori, per tutta la vita lavorativa, per gestire i cambiamenti in una logica di riqualificazione e adattamento delle professionalità ai nuovi contesti.

## POLITICHE COMMERCIALI

In merito alle politiche commerciali, organizzazione del lavoro e relativi comportamenti organizzativi, l'Accordo del 2017 ha rappresentato un salto qualitativo delle relazioni industriali con la condivisione di principi volti a sostenere la centralità del settore nell'interesse dell'economia del Paese, nella trasparenza delle regole a tutela del risparmio: *“Le parti insieme condividono obiettivi principi e valori”*.

Tali principi devono acquisire piena cittadinanza nelle aziende, attraverso la contrattazione di secondo livello e vanno presidiati: la loro violazione va denunciata alle commissioni appositamente costituite, *“senza se e senza ma”*. Spesso c'è troppa timidezza, dobbiamo agire e alzare il tiro, altrimenti rischiamo di assecondare determinati comportamenti attraverso un silenzio colpevole.

Il confronto non è facile: *report*, classifiche, e-mail, comportamenti difformi e lesivi della dignità delle persone, richieste preventive di vendita non conformi alle normative, *budget* mal definiti e sempre in aggiornamento, una continua gara con poche regole. Ma sta a tutti noi crederci e non mollare.

Dobbiamo fare pressione affinché l'organizzazione del lavoro e i comportamenti organizzativi si adeguino ai valori condivisi nell'accordo, per favorire la diffusione di una cultura che valorizzi scelte e modelli sostenibili che creano effetti positivi sulla qualità della vita delle persone.

Il nostro obiettivo deve essere quello di migliorare la condizione lavorativa delle persone e, quindi, anche la loro vita: la contrattazione aziendale deve porsi come obiettivo il miglioramento dell'organizzazione del lavoro che, all'interno di procedure e processi endogeni ed esogeni, metta al centro le persone: queste devono riconoscersi in quel processo e farne parte.

Per creare valore servono coinvolgimento, partecipazione, competenza, fiducia, benessere mentale.

Sono trascorsi quattro anni da quell'Accordo e tre anni dalla nuova Mifid, che ha messo al centro dell'azione commerciale il cliente, attraverso l'offerta di prodotti con caratteristiche compatibili alle capacità e alle competenze finanziarie del cliente stesso e alla sua propensione al rischio.

Le imprese finanziarie devono garantire e dimostrare alla autorità preposte dalla Vigilanza di offrire il proprio servizio attraverso personale che abbia competenze adeguate e conoscenza dei prodotti offerti: formazione interna, consapevolezza e formazione all'esterno.

Cosa è successo nella realtà?

Da quasi venti anni non si parla più di “politiche commerciali” ma solo e sempre di “pressioni commerciali”, a dimostrazione della patologica deriva che hanno assunto da ormai qualche decennio.

Perché si devono fare pressioni se vendiamo prodotti adatti/adequati alla tipologia del cliente finale?

Perché si deve continuare a pressare ossessivamente i lavoratori per sollecitare le vendite, se tutto avviene in conformità, trasparenza, attraverso procedure lineari, comprensibili attraverso programmi e controlli che consentono al lavoratore di sentirsi tutelato dedicandosi prevalentemente a offrire il miglior prodotto e il miglior servizio alla clientela?

Questa modalità oppressiva maschera inefficienze organizzative da parte dell'impresa e ci richiama a un maggiore impegno a tutela dei nostri associati e di tutti i lavoratori.

La realtà è estremamente complessa e dobbiamo essere preparati: per cambiare, rinnovare e partecipare. Ci vogliono maggiori competenze, con la conoscenza inizia la contaminazione.

Il problema delle pressioni è trasversale al mondo del lavoro, il capitale che ha sostituito il lavoro non ha bisogno dei corpi intermedi, che vede come ostacolo alla propria egemonia.

Ma forse qualcosa sta cominciando a cambiare, si sta diffondendo una nuova e diffusa sensibilità che spinge a un consumo più consapevole, a scelte di risparmio verso prodotti finanziari ESG, a una rinnovata attenzione verso la responsabilità sociale d'impresa e al terzo settore, senza il quale non saremmo stati in grado di gestire questa pandemia.

Un cambiamento che parte dal basso, perché le rivoluzioni non partono mai dal vertice.

Per gestire il cambiamento in atto, a nostro avviso, è necessario:

- mantenere un adeguato livello di presenza nei territori, evitando l'abbandono di quelli più periferici e disagiati;
- garantire una formazione continua al personale, per continuare ad offrire una consulenza finanziaria adeguata alla clientela, in grado di fronteggiare la bassissima alfabetizzazione finanziaria della popolazione e gestire responsabilmente i risparmi delle famiglie;

- mettere il cliente al centro, e non il prodotto, trasformando le patologiche pressioni commerciali in opportunità per le aziende e i clienti, utili al rafforzamento del rapporto fiduciario e all’offerta di consulenza professionale, adeguata e trasparente;
- discutere Piani industriali che diano prospettiva al settore e al Paese, con obiettivi sociali che rafforzino il legame con il territorio e che non siano solo l’occasione per promettere agli azionisti utili stratosferici, che mai vengono raggiunti, e che vengono perseguiti attraverso la riduzione dei costi (personale/filiali/aggregazioni societarie) o la dismissione dei patrimoni immobiliari;
- istituire organi paritetici per la *compliance* aziendale e per le commissioni riferite alle “politiche retributive”;
- favorire la partecipazione dei lavoratori al capitale e nella gestione delle imprese, da realizzare anche attraverso l’esenzione fiscale e contributiva per i redditi da lavoro destinati all’acquisizione stabile di capitale da parte dei dipendenti delle banche, nonché nuovi modelli di partecipazione agli utili che prevedano anche quote di partecipazione proprietaria.

Questi obiettivi, peraltro, sono già patrimonio della Cisl e della nostra Federazione e sono contenuti nel nostro manifesto politico “AdessoBanca!”.

Le banche vendono fiducia, lo fanno grazie alla conoscenza del territorio, garantita dalla capillare presenza della rete commerciale e attraverso il rapporto umano che vede in ogni operatore del settore un punto di riferimento per la clientela e per la comunità.

Gli algoritmi possono supportare l’operatore nella valutazione del merito creditizio ma non devono mai sostituire l’uomo nelle sue scelte.

Una banca al servizio del Paese è una banca di prossimità, presente sul territorio:

- che offre servizi e consulenza nell’esercizio della sua attività di impresa;
- che assume decisioni sostenibili;
- che premia le aziende che investono nel cambiamento, nel rinnovamento sia digitale che “green”;
- che dà fiducia garantendo una sana e prudente gestione;
- che valorizza i lavoratori e tutti gli *stakeholder*.

Abbiamo tutti gli strumenti necessari per affrontare le nuove sfide, dobbiamo esserne consapevoli e convinti, puntando sui “vecchi valori”, anche se con nuovi strumenti.

Il PNRR garantisce la disponibilità di risorse finanziarie senza precedenti per sostenere: la ripresa economia, la crescita, la digitalizzazione, la competitività delle imprese e la sostenibilità.

Il settore bancario dovrà esercitare un ruolo centrale e propulsivo per l'economia nell'allocazione delle risorse alle famiglie e alle imprese, e nel favorire l'accesso ai fondi europei per realizzare progetti innovativi e sostenibili.

#### **SETTORE ASSICURATIVO**

Il comparto assicurativo, sia quello delle grandi direzioni che quello delle agenzie in appalto, è in continua evoluzione.

La digitalizzazione e la crescita esponenziale delle informazioni su clienti e rischi, estratte e prodotte con l'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale, stanno, con la progressiva eliminazione del contatto diretto con il cliente, modificando il tradizionale modo di fare assicurazione.

Il settore è stato caratterizzato da operazioni societarie di aggregazione con la creazione di macro-gruppi egemoni sul mercato (Hdi-Amissima, Aviva-Intesa, Avva-Allianz, Darag-Nobis) e dalla diffusione di nuovi operatori che hanno aggredito il mercato (banche e poste ma anche operatori *on-line* con polizze *on-demand*).

Queste sfide richiederanno un impegno volto a tutelare l'occupazione e la riqualificazione del personale attraverso percorsi di formazione continua, il mantenimento delle sedi territoriali e un necessario ricambio generazionale.

La pandemia ha dato una fortissima accelerazione al lavoro da remoto, anticipando di anni quello che avrebbe dovuto essere un processo graduale di sviluppo di questa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (98% dei lavoratori direzionali), che ha trovato un quadro di riferimento nell'accordo quadro sottoscritto con ANIA.

Con la fine del 2021 si è conclusa la redazione della piattaforma per il rinnovo del contratto ANIA e a inizio anno una nuova sfida si è presentata con le assemblee con i lavoratori in remoto. Modalità mai utilizzata nel settore per l'approvazione di una piattaforma di contratto collettivo nazionale, che ha creato qualche difficoltà.

Anche il contratto ANAGINA (agenzia di assicurazione ex Ina Aassitalia) ha seguito lo stesso iter.

Nelle agenzie di assicurazione, diversamente dalle case madri le quali, per la grande maggioranza, non sono state intaccate economicamente dalla situazione pandemica, c'è stata l'introduzione della cassa integrazione guadagni straordinaria e le richieste arrivate sul territorio regionale sono state, purtroppo, tante.

Lo stravolgimento dei modelli organizzativi per il contrasto della pandemia ha portato tutti a confrontarsi con un nuovo modo di lavorare che caratterizzerà anche il futuro, magari con diversi

livelli di intensità, e che ci dovrà vedere impegnati a garantire occupazione e tutele, accompagnando i lavoratori in questo cambiamento.

## **IL CREDITO COOPERATIVO**

Dopo l'avvio formale dei due Gruppi bancari cooperativi avvenuto il 1 gennaio 2019, ICCREA e CCB, il settore ha proseguito in una sorta di modello ibrido: da una parte i Gruppi impegnati in procedure sindacali prima di competenza delle Federazioni regionali in merito a fusioni, riorganizzazioni aziendali connesse a nuovi modelli distributivi o a criticità aziendali, ricorso al Fondo di sostegno al reddito, dall'altra le Federazioni regionali in materia di misurazione della produttività (Premi di risultato).

Nella nostra regione abbiamo continuato a gestire a livello territoriale le prestazioni sanitarie aggiuntive regionali, una peculiarità esclusiva della nostra contrattazione che rappresenta un *unicum* a livello nazionale e che ci ha consentito, in una fase di contrattazione congelata, di mantenere un canale attivo e dinamico sia nei rapporti con i lavoratori che con le aziende.

Queste prestazioni sanitarie vengono erogate e confermate con valenza annuale, attraverso un'analisi e una verifica dei bisogni espressi dai lavoratori, compatibilmente con le risorse economiche a disposizione.

La nascita di due Capogruppo ha comportato una scelta di campo da parte di ogni BCC: le BCC lombarde hanno aderito in larga parte alla Capogruppo Iccrea, con l'eccezione di sei BCC (Laudense - Barlassina - Brescia - Padana - Btl - Borgo San Giacomo), che hanno aderito a CCB.

Le motivazioni sono da ricercare nel consolidato legame con i servizi tecnologici e industriali di CCB, ragioni di tipo territoriale e di conservazione dell'autonomia (BCC Laudense) e l'abbandono da parte di Cassa Padana del progetto di *way-out*.

Da un punto di vista occupazionale anche le BCC registrano un calo degli occupati, fortunatamente inferiore rispetto al settore ABI: rapportando i dati 2016/2020, gli addetti in regione sono passati da 6.035 a 5.562, mentre la base associativa è rimasta invariata, a conferma dell'ottimo lavoro svolto dai nostri quadri sindacali.

A livello regionale confermiamo la validità del modello organizzativo attuale con una figura di coordinamento necessaria a mantenere un collegamento diretto e costante con le nostre RSA e con le strutture territoriali e nazionali.

## **LA RISCOSSIONE**

Il settore della riscossione è stato caratterizzato dalla sottoscrizione di molti accordi, a partire dal rinnovo del CCNL, la cui negoziazione era stata bloccata per molti anni per effetto di una legge sul contenimento della spesa pubblica.

Nel mese di luglio dello scorso anno, dopo decenni di lotte e rivendicazioni sindacali, di iniziative nei confronti di tutte le istituzioni che hanno visto anche la grande partecipazione di tutti i lavoratori del settore, si può considerare chiuso positivamente il lungo percorso della riforma della previdenza di settore. Una riforma che obbligava per legge i lavoratori a versare il 5,5% della propria retribuzione ad un fondo che, nella quasi totalità dei casi, non erogava più alcuna prestazione.

Il servizio della riscossione nazionale svolge un ruolo molto importante nel sistema Paese e ora è coinvolto nell'ennesima riforma avviata dal Governo con lo strumento delle Legge Delega che, al fine di efficientare e semplificare la riscossione, prevede l'internalizzazione di AdER in AdE, cioè un nuovo modello organizzativo che superi l'attuale separazione tra l'ente accertatore (Agenzia delle Entrate) e l'ente riscossore (Agenzia delle Entrate Riscossione).

La riscossione rappresenta l'anello terminale della filiera fiscale, quello sul quale si ripercuotono le criticità e le disfunzioni dell'intero sistema.

Non è possibile renderla più efficiente senza rivedere i punti di debolezza di tutto il processo.

Al Paese serve un sistema fiscale sano per garantire giustizia ed equità, ma la riforma del fisco non può essere fatta sulle spalle dei lavoratori della riscossione a soli 4 anni dalla nascita di AdER, che ha preso il posto di Equitalia nella precedente riforma della riscossione.

La valutazione è più che altro politica e rischia di essere assolutamente inefficace rispetto ai suoi obiettivi e a quanto si potrebbe realizzare con degli interventi di riforma funzionali al rilancio dell'economia, per contrastare l'evasione fiscale e mettere l'Ente in grado di svolgere la propria funzione.

Questa prospettiva ci preoccupa e getta fitti coni d'ombra sul futuro dei lavoratori dell'intero comparto e sulla loro professionalità, con il rischio che possa venire pregiudicata la natura privatistica del contratto di lavoro.

La nostra Federazione, con il sostegno della CISL, sta seguendo attentamente l'iter legislativo della riforma della riscossione e metterà in campo tutte le iniziative utili a salvaguardare il futuro dei lavoratori del settore che da sempre sono al servizio della collettività e che svolgono un'attività fondamentale per il Paese in condizioni, spesso, molto difficili.

## INTERNAZIONALE

La Lombardia, locomotiva e motore economico del Paese, è geograficamente, finanziariamente e industrialmente la porta italiana per l'Europa.

A Milano, capoluogo regionale e capitale finanziaria, le grandi istituzioni bancarie, assicurative e gran parte delle multinazionali della manifattura e dei servizi hanno i loro quartieri generali, talvolta si tratta dell'unica sede in Italia.

L'utilizzo del termine "motore" non è casuale, perché il 9 settembre 1988 le regioni di Auvergne-Rhône-Alpes (Francia), Baden-Württemberg (Germania), Catalogna (Spagna) e Lombardia (Italia), caratterizzate da tessuti socio-economici simili e che rappresentano oltre 36 milioni di abitanti e circa il 9% del PIL europeo, firmarono un accordo di cooperazione che istituì la rete dei "Quattro motori per l'Europa" con l'obiettivo di collaborare in ambito economico, culturale, nella ricerca e nell'arte.

Nel tempo la collaborazione si è estesa ad altre tematiche particolarmente importanti, quali:

- sviluppo economico;
- innovazione;
- formazione e l'istruzione superiore;
- clima e l'ambiente;
- trasporti e la mobilità;
- salute;
- agricoltura;
- società civile e patrimonio artistico.

Internazionalità, cooperazione e condivisione, sono alcune delle caratteristiche di questa rete, una delle prime reti regionali europee fondata proprio a ridosso dell'istituzione dell'Unione Europea avvenuta nel 1992 con il Trattato di Maastricht.

Un'esperienza di collaborazione transalpina che crea valore per tutti e che dovrebbe essere un modello per tutte quelle aziende che investono nel nostro Paese, anche attraverso l'acquisizione di alcuni istituti di credito: speculando, dismettendo rami di azienda, chiudendo filiali e riducendo il personale.

La CISL, da sempre, ha sostenuto il progetto europeista e la Lombardia ha sempre giocato un ruolo fondamentale anche attraverso il suo Dipartimento, che si è impegnato per diffondere una cultura internazionale, attraverso percorsi formativi e progetti specifici.

La nostra Federazione, per le categorie che rappresenta e per la confederalità che la caratterizza in un mondo sempre più interconnesso e globalizzato, ha il dovere e la responsabilità di valorizzare la dimensione europea nell'ambito delle relazioni industriali di settore.

Per realizzare il nostro obiettivo intendiamo formare i quadri sindacali per rafforzare la comune identità europea e internazionale, supportare i CAE anche attraverso gli strumenti di dialogo sociale europeo, presentare e sostenere con forza le nostre istanze a Bruxelles.

Tutto questo in pieno accordo e raccordo con il Dipartimento Internazionale dell'USR CISL, con l'analogo Dipartimento della nostra Federazione First Cisl Nazionale, che riteniamo debba avere la propria sede a Milano e attraverso il confronto con tutte le persone che abbiano competenza, interesse o ruoli sindacali in ambito internazionale.

## **CONCLUSIONI**

Voglio ringraziare tutto il gruppo dirigente per l'impegno e il senso di responsabilità sempre dimostrato, in particolare, grazie per lo sforzo eccezionale con cui avete vissuto insieme a noi la fase acuta della pandemia, nel 2020, quando avevamo di fronte un nemico sconosciuto che ha sconvolto le nostre vite e che ha fatto vacillare molte nostre certezze.

Grazie sia per l'attività contrattuale che avete garantito, in particolare volta a tutelare la salute dei lavoratori, che per la vicinanza ai nostri iscritti che non è mai mancata anche quando le limitazioni alla mobilità ostacolavano il contatto diretto.

## **Grazie, grazie di cuore**

Non dobbiamo mai dimenticarci che "siamo cislini e sindacalisti", non "facciamo i sindacalisti", che questo non è un normale "lavoro", che noi non siamo dei "meri professionisti", che la nostra è una scelta che rinnoviamo quotidianamente tra molte difficoltà e, talvolta, qualche incomprensione.

Ma sono proprio le incomprensioni e le difficoltà, oltre alle discussioni, che ci aiutano a crescere e a mantenere vive le emozioni e le motivazioni che ci hanno spinto a fare questa scelta, che ci inducono a ricercare nuovi equilibri, individuare soluzioni innovative, fare squadra, stare insieme.

Voglio ringraziare Enza Vella, che ha collaborato con la nostra struttura per tanti anni e che ora, da giovane pensionata, si può godere a tempo pieno la sua famiglia e dedicare alle sue passioni. Marino Perotta che, prima da attivo, poi da esodato, ora da pensionato, è sempre un punto di riferimento e un sostegno per tutti noi. Antonio Giacinto che ha lasciato la Segreteria Regionale nel corso del mandato al raggiungimento del 65° anno di età e che ora è in pensione ma prosegue nel suo impegno con gli amici di BNL. Matteo Barbetta per la leale collaborazione e per la disponibilità a fare un passo indietro a fronte del ridimensionamento del numero dei componenti la Segreteria.

Ringrazio Eros Tavernar e i sindaci per il prezioso lavoro svolto in questi anni e per il contributo per garantire un'amministrazione trasparente, chiara e corretta. Tutta la Segreteria e gli staff oltre al personale di Milano e agli amici del territoriale con cui condividiamo gli spazi fisici e la quotidiana convivenza, per avermi supportato, per il lavoro svolto e per la pazienza con cui mi hanno sopportato. Sono stati anni impegnativi e difficili, sia lavorativamente che personalmente, quindi, li ringrazio per la vicinanza che mi hanno sempre dimostrato, a volte silenziosa e discreta, ma sempre rispettosa: spero di essere stato all'altezza della loro amicizia.

Ringrazio Assunta che sta svolgendo un lavoro prezioso e intenso per garantire trasparenza amministrativa, efficienza organizzativa, in un quadro condiviso di grandi valori e impegno ed Eliana Rocco, oggi Presidente di questo nostro Congresso, un'amica con la quale ho condiviso tanti anni di attività sindacale in Ubi, e che ora, da pensionata, continua a collaborare con la nostra struttura: sempre presente, competente e appassionata.

Ringrazio la CISL, da sempre vicina alla nostra categoria, per aver organizzato tanti momenti di confronto e approfondimento con docenti e ospiti estremamente qualificati e per la disponibilità, che non è mai mancata in nessuna occasione, del personale e del gruppo dirigente ai vari livelli, le UST con le strutture territoriali, Ugo Duci e la sua Segreteria con la nostra struttura regionale.

Grazie alle strutture aziendali e territoriali per la proficua collaborazione, i momenti di confronto e di reciproco conforto, la vicinanza nei momenti più difficili, che non dimentico e mai dimenticherò. I territori sono i pilastri su cui si regge la struttura sindacale nella nostra regione: colgo questa occasione per riconfermare, con convinzione, la validità dell'attuale modello organizzativo basato sulla territorialità della Lombardia.

In questi anni ho assistito a un processo di crescita collettiva di tutto il gruppo dirigente, di unione d'intenti, di acquisizione di consapevolezza del nuovo contesto, che ha fatto da collante tra di noi, ci ha unito.

Ci siamo uniti intorno al lavoro e ai nostri valori, non è stata una scelta opportunistica ma l'effetto naturale di un progressivo processo basato sulla fiducia e l'apertura.

Ringrazio la Federazione Nazionale, dal Segretario Generale, oggi qui presente, a Pierpaolo Merlini che, puntualmente, si è sempre speso per favorire il dialogo e ricercare le migliori soluzioni nell'interesse dell'Organizzazione e degli associati, con entusiasmo e passione.

Continuiamo a sostenere la linea politica della nostra organizzazione in un momento di grandi cambiamenti e di complessiva riorganizzazione, in particolare del settore bancario, e portiamo avanti con rinnovato entusiasmo il nostro impegno.

Abbiamo avviato un percorso comune ma c'è ancora tanto lavoro da fare, in particolare sul fronte interno. Siamo sicuri che il Congresso Nazionale rappresenterà un momento di consolidamento per tutta l'Organizzazione e confidiamo nell'ascolto delle istanze periferiche, attraverso la valorizzazione delle specificità, diversità e rappresentatività, in un quadro di confronto continuo e senza pregiudizi.

Chiudo con una frase di Pierre Carniti: *“La Cisl e il sindacato ci hanno regalato cose inestimabili: formazione, imparare ad esprimerci, esercitare responsabilità, realizzare la nostra personalità. Un'avventura invidiabile. Ad un'intera generazione l'impegno sociale e sindacale è apparso più bello del denaro, del successo privato, dell'entrata nel mondo del censo e del potere tradizionali”.*

Ringrazio anch'io il Sindacato per le tante opportunità che in questi anni mi ha offerto: occasioni di formazione, confronto, relazioni e amicizie.

Non sono mai mancate le difficoltà, le preoccupazioni, talvolta le sofferenze e le delusioni, che ho cercato di vivere come occasioni per mettermi in discussione e crescere: sicuramente oggi sarei una persona diversa se avessi intrapreso altri percorsi professionali, se avessi fatto altre scelte.

La mia vita, le nostre vite, si sono incontrate in questo bellissimo percorso comune che è il Sindacato. Ho imparato molto da tutti voi e spero anch'io di essere riuscito a trasmettervi qualcosa di me tramite il mio impegno, il mio lavoro, nei nostri incontri e nelle scelte fatte.

Non dimentichiamoci mai le persone e il patrimonio di valori che rappresentiamo, non diamo mai nulla per scontato e cerchiamo di essere il cambiamento che vogliamo vedere nel mondo.

Buon Congresso.

**MOZIONE FINALE II° CONGRESSO**

**FIRST CISL LOMBARDIA**

Il secondo Congresso della FIRST CISL Lombardia, al termine di un proficuo dibattito ed alla luce degli interventi dei delegati, condivide e fa propria l'analisi, le riflessioni e le proposte contenute nella relazione del Segretario generale, ed espone una serie di riflessioni essenziali, rispetto alle molte tematiche che potrebbero essere ulteriormente approfondite.

In via preliminare, vogliamo sottolineare che la scelta del titolo di questo Congresso rappresenta i valori a cui ci ispiriamo, il nostro modo di intendere l'impegno sociale e sindacale, principi che proviamo a tradurre in comportamenti e scelte sia politiche che organizzative.

Le parole chiave *“diversità”, “partecipazione” e “cambiamento”*, rappresentano una comune identità valoriale, confermata dalle relazioni e dai dibattiti avvenuti in occasione dei congressi territoriali e in questo. La presente mozione ne ha tratto ed assemblato ampi contributi, unitamente alla relazione del Segretario generale, per ribadire ulteriormente questo profondo legame.

La scelta di un pensiero di don Milani, tratto da «Lettera a una professoressa» – *“ho imparato che il problema degli altri è uguale al mio; sortirne tutti insieme è politica; sortirne da soli è avarizia”* – è più che mai attuale: fare politica, amministrare, implica prendersi cura, sostenere i più deboli e gli oppressi, perseguire il bene comune e l'uguaglianza sostanziale, per *“sortirne tutti insieme”*, per essere solidali.

## **[1] CONSIDERAZIONI DI ORDINE GENERALE**

Per quel che riguarda la situazione generale, riteniamo preoccupante la forte disaffezione di parte della popolazione rispetto alla partecipazione alla vita politica, all'impegno sociale, alla condivisione dei valori fondanti della nostra Repubblica. Riteniamo necessario ripartire dai giovani, per rafforzare i vincoli di solidarietà e comunitarietà che sono indispensabili a garantire coesione sociale, crescita sostenibile, sviluppo economico e benessere sociale.

In assenza di una politica che favorisca la partecipazione, la credibilità delle istituzioni e di chi le rappresenta, l'eticità e la moralità delle scelte collettive, la ricaduta, ovviamente, non può che

essere molto negativa anche per il sindacato, ed è pertanto urgente una risposta forte e convinta da parte nostra, in termini di proposte ideali e di comportamenti concreti.

In questa sfida il sindacato deve assumersi tutte le responsabilità del caso, e mettere in campo le proprie forze per essere un sicuro presidio di una vera e compiuta democrazia. Non accettare questa sfida - peraltro tradendo la propria storia e la propria stessa ragion d'essere - significherebbe condannarsi ad un ruolo puramente marginale, forse più comodo e rassicurante, ma destinato a tradursi in una sostanziale insignificanza politico-sociale.

Il sindacato deve trovare nuove modalità e nuovi linguaggi che facilitino un rinnovamento della partecipazione e che tengano conto dei cambiamenti del contesto in cui viviamo. Nonostante l'importanza sempre maggiore dei servizi offerti e della consulenza in materia fiscale e previdenziale, necessaria a supportare i cittadini lungo tutto il corso della loro vita, dobbiamo puntare più in alto, ricercando una condivisione di ideali e di valori con le persone che rappresentiamo.

In tal senso, questo Congresso condivide pienamente l'impegno della CISL nella ricerca e nella proposta di soluzioni concrete sui grandi temi di ordine generale, che riguardano tutti i lavoratori (e tutti cittadini) al di là delle problematiche strettamente settoriali, e il pragmatismo neutrale nelle sue scelte. Noi riteniamo che l'impegno della CISL su temi, ad esempio, come la riforma fiscale, la dignità della contrattazione, l'equità del sistema pensionistico, la sicurezza sui posti di lavoro (spesso vergognosamente disapplicata in nome del profitto), riescano ad unire una forte tensione morale ad una concretezza equilibrata e lungimirante: tutto ciò, peraltro, nel segno di un'attività sindacale libera da condizionamenti politici e da radicalismi inutili e controproducenti.

## **[2] IL RUOLO DEL SINDACATO**

Il Congresso, nello specifico delle problematiche di settore, ha prioritariamente dato corso ad un'analisi globale del contesto socioeconomico del Paese, caratterizzato negli ultimi trent'anni da una trasformazione sempre più accelerata e violenta, ulteriormente esasperata dalla pandemia del Covid-19. Il lavoro è ormai svincolato dallo spazio e dal tempo, è frantumato e polverizzato, ma rimane ancor oggi un parametro fondamentale a cui riferire la qualità dell'esistenza personale e del vivere sociale.

In questa dinamica emerge in tutta la sua dirompenza il fenomeno del cosiddetto «*lavoro agile*», dovuto solo parzialmente all'introduzione delle nuove tecnologie. Da una parte, le aziende spingono sempre di più per la diffusione di un «*home working*» selvaggio, allettate dalla sola valutazione dei vantaggi economici; dall'altra, un numero sempre maggiore di lavoratori chiede di poter operare da casa anche *5 giorni su 5*. In questo quadro il sindacato deve cercare di raggiungere accordi che realizzino davvero obiettivi di conciliazione vita-lavoro, senza pregiudicare ulteriormente il concetto di «*comunità dei lavoratori*» a favore di forme sempre più spinte di individualismo.

In questo contesto particolarmente complesso e in continua evoluzione, la coerenza associata alla duttilità, che caratterizza l'azione della FIRST CISL, continua a rappresentare il vero valore aggiunto di un sindacato, il nostro, che ha scelto di tenere al centro dell'attività sindacale le persone, le loro esigenze e le loro necessità.

In tal senso, è fondamentale non incentrarsi unicamente su una logica difensiva dei livelli occupazionali ma anche di agire con forza per la tenuta delle tutele normative, di osare con coraggio scelte e contrattazioni innovative, mantenendo un continuo dialogo con gli associati, per interagire con precisione e puntualità dentro all'evoluzione del sistema.

### **[3] IL SETTORE BANCARIO**

Relativamente al settore del credito, evidenziamo una situazione di tensione occupazionale e di diffuso disagio, legato prevalentemente alle pressioni commerciali, senza trascurare le problematiche rivenienti dalle crisi aziendali e dalle continue modifiche degli assetti normativi, organizzativi e societari (il tutto aggravato dall'emergenza pandemica, non ancora risolta). E' in corso una inaccettabile desertificazione dei territori con il progressivo abbandono delle filiali fisiche da parte dei grandi gruppi bancari, il che, oltre all'aspetto occupazionale, rende sempre più palese lo scadimento del servizio alla clientela, le famiglie e le imprese dei territori, con conseguenti tensioni nell'offerta del servizio tra gli addetti e la stessa utenza. E troppo spesso la clientela tende a confondere bancari e banchieri, confondendo ruoli e responsabilità; anche a questo proposito, dunque, occorrerà promuovere iniziative a tutti i livelli per sensibilizzare l'opinione pubblica, rispetto alla mutata e complicata situazione del settore.

Tutto ciò, insomma, ci richiama con urgenza alla necessità di fare ogni sforzo per adeguare ed innovare la nostra azione di rappresentanza e di tutela dei lavoratori, perchè la tenaglia del “lavoro a distanza” e della continua riduzione della rete sportellare rischia di rendere puramente formali e sostanzialmente inefficaci molte garanzie contrattuali.

Siamo insomma di fronte ad una vera e propria metamorfosi di sistema, che concentra tutta la propria attenzione sulla massimizzazione del profitto: una visione solo tattica e non strategica, una miope visione di breve periodo, senza alcuna considerazione per quel che può essere un futuro socio-economico sostenibile e prolungato negli anni.

Nel quadro di tali mutamenti, peraltro, questo genere di scelte da parte degli istituti bancari non limita i suoi effetti nefasti al solo perimetro di settore, ma contribuisce ad una desertificazione sociale ed economica che investe tutto il Paese, lasciando spesso spazio alla criminalità organizzata, che si propone come attore nell’attività di intermediazione creditizia. Non va trascurato anche il fenomeno sempre più marcato dello spostamento all’estero del baricentro strategico e decisionale di molte aziende bancarie.

Ancora una volta torna alla ribalta il tema fondamentale, più volte sottolineato dalla FIRST CISL, a proposito del riconoscimento del vero ruolo del sistema bancario, nel rispetto (calpestato) del dettato costituzionale della nostra Repubblica. Nel sistema produttivo italiano il credito è il volano dell’economia; non a caso, l’articolo 47 della costituzione afferma che *«la Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; disciplina, coordina e controlla l’esercizio del credito»*.

E’ una norma programmatica, che riconosce il risparmio come questione di interesse pubblico, prima ancora che di natura privata, e in quanto tale degno di una specifica salvaguardia. Questo impegno in prima linea dello Stato, in un settore privato come quello bancario e finanziario, è giustificato da un altro articolo della Costituzione, l’articolo 41, che stabilisce che l’iniziativa economica privata è libera, ma *«non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l’attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali»*. E’ necessario ribadire con forza il nostro impegno e le nostre convinzioni su questo elemento centrale della nostra proposta politica e sociale.

#### **[4] IL CREDITO COOPERATIVO, LA RISCOSSIONE, IL SETTORE ASSICURATIVO**

Per quel che riguarda il settore cooperativo, confermiamo la validità del modello organizzativo attuale, con una figura di coordinamento regionale necessaria a mantenere un collegamento diretto e costante con le nostre RSA e con le strutture territoriali e nazionali, in particolare dopo l'avvio formale dei due gruppi bancari ICCREA e CCB.

Dobbiamo poi aggiungere, nello specifico, l'importanza del nostro ruolo nella gestione, a livello territoriale, delle prestazioni sanitarie aggiuntive regionali, con valenza annuale: una peculiarità esclusiva della nostra contrattazione che rappresenta un *unicum* a livello nazionale e che ci ha consentito, in una fase di contrattazione congelata, di mantenere un canale attivo e dinamico sia nei rapporti con i lavoratori che con le aziende.

A proposito del settore esattoriale, dovremo dare tutto il nostro contributo per garantire il massimo sostegno ai lavoratori del comparto, costantemente immersi in un clima di incertezza e di scarsa considerazione per la loro dignità ed il loro ruolo sociale.

La riscossione rappresenta l'anello terminale della filiera fiscale, quello sul quale si ripercuotono le criticità e le disfunzioni dell'intero sistema. Non è possibile renderla più efficiente senza rivedere i punti di debolezza di tutto il processo. Al Paese serve un sistema fiscale sano per garantire giustizia ed equità; ma la riforma del fisco non può essere fatta sulle spalle dei lavoratori della riscossione, a soli quattro anni dalla nascita di AdER, che ha preso il posto di Equitalia. Questa prospettiva ci preoccupa e getta fitti coni d'ombra sul futuro dei lavoratori dell'intero comparto e sulla loro professionalità, con il rischio che possa venire pregiudicata la natura privatistica del contratto di lavoro.

Una razionale soluzione delle delicate problematiche di settore, per il bene della collettività in senso generale, non può quindi assolutamente prescindere dalla tutela dei diritti dei lavoratori, che vanno rispettati per quel che sono, e per quel che fanno nell'ambito della lotta all'evasione fiscale.

Il comparto assicurativo, sia quello delle grandi direzioni che quello delle agenzie in appalto, è in continua evoluzione. La digitalizzazione e la crescita esponenziale delle informazioni su clienti e rischi, estratte e prodotte con l'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale, stanno modificando il tradizionale modo di fare assicurazione, con la progressiva eliminazione del contatto diretto con il cliente.

Lo stravolgimento dei modelli organizzativi per il contrasto della pandemia ha portato tutti a confrontarsi con un nuovo modo di lavorare che caratterizzerà anche il futuro, magari con diversi livelli di intensità, e che ci dovrà vedere impegnati a garantire occupazione e tutele, accompagnando i lavoratori in questo cambiamento.

Il Congresso riafferma quindi con forza la necessità di presidiare con grande attenzione e lungimiranza il comparto assicurativo, in tutte le sue complessità e frammentazioni, che rendono l'azione sindacale tanto difficile quanto fondamentale. In particolare, confermiamo la necessità di fare chiarezza nelle modalità della contrattazione, con l'obiettivo di individuare regole chiare, tra l'altro, per contrastare i "sindacati" di comodo, i contratti-pirata e l'autoritarismo aziendale.

## **[5] LA FORMAZIONE**

Il tempo che stiamo vivendo ci obbliga a lavorare assieme, in una visione prospettica di compartecipazione, perché quello che ci deve accomunare è la ricerca del "*bene comune*": quello delle persone, dei nostri iscritti, del nostro territorio e, soprattutto, quello della nostra realtà sociale. La tenuta dei livelli associativi, unitamente alla formazione e al ricambio generazionale del quadro dirigente, sono fattori determinanti a definire la qualità, la professionalità e le competenze che i nostri sindacalisti esprimono quotidianamente, con tutta l'attenzione necessaria per risolvere le necessità degli iscritti e delle loro famiglie.

In tal senso, un tema estremamente importante è appunto la formazione, non solo per quanto riguarda i contenuti strettamente tecnici del nostro lavoro, ma anche per diffondere una cultura sindacale che valorizzi nei nostri dirigenti il senso profondo di essere donne e uomini CISL.

I percorsi formativi hanno un senso nella misura in cui aiutano ad aumentare la consapevolezza e la padronanza del ruolo, a cominciare dall'interiorizzazione del patrimonio ideale e dei valori della CISL, come ci insegna l'articolo 2 dello Statuto Confederale: valori che, ovviamente, non solo devono essere trasferiti ai nuovi quadri sindacali, ma vissuti quotidianamente da tutta l'organizzazione.

Prima ancora di essere dei bravi contrattualisti, o di avere le competenze per fornire servizi di qualità agli iscritti, è necessario essere veramente consapevoli del perché si fa e si è sindacato. È perciò essenziale operare nel settore della formazione in modo competente e metodico, anche

per il giusto rispetto che meritano le persone che danno la loro disponibilità a svolgere il difficile compito di sindacalista.

Diventa pertanto centrale favorire il pieno coinvolgimento di tutti i dirigenti sindacali nell'attività organizzativa, anche attraverso la creazione di gruppi di lavoro suddivisi in funzione delle competenze di ciascuno, su tematiche specifiche e che realizzino progetti concreti, innovativi e rispondenti alle esigenze che di volta in volta si presenteranno, all'insegna di una flessibilità che oggi non deve mancare.

Il prossimo futuro, pertanto, ci dovrà vedere fortemente e continuamente impegnati in nuovi progetti e strumenti di formazione che, grazie alla crescita del quadro dirigente, nel senso sopra indicato, possano favorire una collaborazione sempre più stretta fra le strutture sindacali territoriali, regionali e nazionali, ed un rapporto sempre più proficuo con i Centri Servizi della CISL. Anche in questo modo si rende concretamente vero il dichiarato obiettivo di mettere sempre la Persona al centro della nostra politica sindacale, per valorizzarla e per far crescere l'intero gruppo dirigente: in buona sostanza, costruire il nostro futuro.

## **[6] RICAMBIO GENERAZIONALE E NUOVE METODOLOGIE**

Una ulteriore sfida, centrale per la FIRST CISL, è rappresentata dalla necessità di divenire un punto di riferimento per i giovani. Negli ultimi decenni i lavoratori più anziani e maggiormente sensibili alle dinamiche e al movimento sindacale sono stati sostituiti da lavoratori più giovani, più istruiti ma, spesso, con una minore conoscenza e sensibilità verso la storia del movimento sindacale e la sua importanza in un mercato del lavoro sempre più complesso, deregolato e competitivo. Favorire l'adesione dei giovani è dunque la chiave di tutte le strategie di un rinnovamento che dovrà passare dalla rielaborazione delle politiche sindacali, anche attraverso lo spostamento di risorse.

Dobbiamo rendere il nostro sindacato ancor più attrattivo, accogliente e inclusivo, promuovendo la presenza di quadri sindacali giovani da valorizzare e coinvolgere, in prima persona nelle attività sindacali del territorio: non più a parole, ma nei fatti.

Il futuro della FIRST CISL non può prescindere dal cambiamento e per questo occorre sviluppare una cultura sindacale che sia al passo coi tempi, nella comunicazione, organizzazione e programmazione delle diverse attività. In questo contesto assume un ruolo centrale la comunicazione che, se realizzata in modo trasparente e innovativo, contribuirebbe a diffondere la *“cultura sindacale”*, specie verso chi non ne riconosce o comprende l'importanza.

E d'altronde, nell'attuale contesto, diventa sempre più importante un utilizzo convinto e consapevole dei nuovi mezzi tecnologici, che sono ormai strategicamente essenziali e rappresentano un grande aiuto per la nostra attività. Ferma restando la centralità del rapporto diretto fra le persone, è indubbio che la tecnologia ci permette di favorire una comunicazione più efficace tra di noi e con i lavoratori, di essere più tempestivi e più rapidi, di ricavare ulteriori risorse (peraltro notevoli) e destinarle alle attività propriamente sindacali; in generale, si afferma e concretizza una maggiore partecipazione dei lavoratori, degli iscritti e del quadro dirigente.

Un sindacato al passo coi tempi è in grado di capire quali sono le opportunità del momento storico e di evitarne i risvolti negativi, valorizzando nel modo migliore gli aspetti positivi. Anche in questo, come in tanti altri casi, è necessario superare resistenze e tradizionalismi che nella realtà di oggi non possiamo più permetterci.

## **[7] IL SINDACATO INTERNAZIONALE**

La CISL, da sempre, ha sostenuto il progetto europeista e la Lombardia ha giocato un ruolo fondamentale anche attraverso il suo Dipartimento, che si è impegnato per diffondere una cultura internazionale, attraverso percorsi formativi e progetti specifici. La nostra Federazione, per le categorie che rappresenta e per la confederalità che la caratterizza in un mondo sempre più interconnesso e globalizzato, ha il dovere e la responsabilità di valorizzare la dimensione europea nell'ambito delle relazioni industriali di settore.

La Lombardia, locomotiva e motore economico del Paese, è geograficamente, finanziariamente e industrialmente la porta italiana per l'Europa. A Milano, capoluogo regionale e capitale finanziaria, le grandi istituzioni bancarie, assicurative e gran parte delle multinazionali della manifattura e dei servizi hanno i loro quartieri generali.

Per realizzare il nostro obiettivo, intendiamo formare i quadri sindacali per rafforzare la comune identità europea e internazionale, supportare i CAE anche attraverso gli strumenti di dialogo sociale europeo, presentare e sostenere con forza le nostre istanze a Bruxelles. Tutto questo in pieno accordo e raccordo con il Dipartimento Internazionale dell'USR CISL e con l'analogo Dipartimento della nostra Federazione Nazionale (che riteniamo debba avere la propria sede a Milano) e attraverso il confronto con tutte le persone che abbiano competenza, interesse o ruoli sindacali in ambito internazionale.

## **[8] CONCLUSIONI**

Il Congresso conferma la massima attenzione verso tutte le forme di diversità che vanno comprese, tutelate e tenute al centro del confronto con le aziende per promuovere iniziative in grado di sensibilizzare ciascun dipendente sul tema e per individuare soluzioni che permettano di rimuovere gli attuali ostacoli alla piena realizzazione di ciascun lavoratore.

Ciò detto, vogliamo però allargare il discorso al di là degli aspetti strettamente contrattuali; vogliamo cogliere l'occasione per sottolineare che la diversità non è solo quella tradizionalmente intesa (di genere, orientamento sessuale, origini etniche, cultura, abilità fisiche); è un concetto più ampio e profondo, che ha a che fare con l'individualità, l'appartenenza, l'identità. Il pluralismo valorizza la diversità, si contrappone all'autoritarismo e all'oligarchia. Essere 'sempre uguale a se stesso' non è vitale; non si integra in un contesto che cambia e che presenta sfide e bisogni sempre differenti, come quello in cui ci troviamo quotidianamente ad operare e a vivere.

Valorizzare la diversità significa opporsi all'omologazione, al 'pensiero unico', alla logica di schieramento, che attiva dinamiche di esclusione e di emarginazione dei diversi, quindi ad un impoverimento del pensiero collettivo. E ciò vale in qualunque contesto, compreso il sindacato.

Il confronto e i diversi contributi che ne derivano in un'ottica pluralista e aperta, ci permettono di valutare anche scelte alternative, che il pensiero unico esclude a priori, per individuare le migliori strategie e definire le nostre linee politiche e organizzative. La partecipazione è un concetto ampio che si realizza con diverse modalità e a diversi livelli. Per noi questo vale anche nel rapporto organizzativo tra la regione ed i territori. I territori sono i pilastri su cui si regge la nostra struttura

sindacale. Riconfermiamo pertanto con convinzione la validità dell'attuale modello organizzativo, basato sulla territorialità della FIRST CISL Lombardia.

In conclusione, il Congresso, alla luce di quanto esposto sinora, e come sintesi dei principi affermati e delle proposte avanzate, afferma la necessità di riportare al centro il concetto di dignità del lavoratore, nel quadro di uno sviluppo sostenibile basato sulle persone, su una società giusta, equa ed inclusiva: perchè il lavoro non è un mero rapporto contrattuale, ma coinvolge tutta la persona, tutta la società; contribuisce a determinare l'identità delle persone, dà un senso alla vita, dà dignità; aiuta a realizzarsi e a costruire un progetto di vita, per sé e per la propria famiglia.

# I° CONGRESSO CISL RETI LOMBARDIA

10 Febbraio 2022



*Care Delegate e cari Delegati,*

*un caloroso benvenuto a nome della Segreteria CISL Reti Lombardia e un ringraziamento ai nostri graditi ospiti e invitati.*

*Consentitemi, prima di iniziare, di ricordare due cari amici che ci hanno prematuramente lasciato, Gianmario Stefanelli e Pier Verderio.*

**ESSERCI PER CAMBIARE**  
PERSONA, LAVORO, PARTECIPAZIONE PER IL FUTURO DEL PAESE.

Lo abbiamo scelto come titolo del Congresso della nostra Organizzazione, parafrasando la frase di Tina Anselmi, prima donna ad aver ricoperto la carica di Ministro della Repubblica, perché sintetizza in modo efficace ciò in cui crediamo: gli strumenti, gli ideali, il metodo con il quale affronteremo il futuro. Futuro che diventa presente, le trasformazioni del lavoro e la tutela della persona e dei suoi diritti.

## LA PANDEMIA E LA NOSTRA AZIONE

Non dimenticheremo mai il silenzio interrotto solo dalle sirene delle ambulanze, lo sgomento nell'affrontare un pericolo invisibile, sconosciuto, subdolo che ha modificato profondamente le nostre vite, la nostra socialità, la percezione stessa delle nostre libertà individuali, da limitare a tutela del bene comune per riconquistare consapevolmente la libertà collettiva.

In quei lunghi mesi la nostra Organizzazione a tutti i livelli con i nostri Delegati, azienda per azienda, ha svolto un ruolo fondamentale nel tentativo di limitare l'impatto sociale della crisi pandemica, con coraggio, determinazione e responsabilità.

- In prima istanza chiedendo e ottenendo la revisione dei codici ATECO per ridefinire le attività di pubblico interesse indispensabili al Paese.
- Contrattando azienda per azienda protocolli che consentissero in sicurezza lo svolgimento delle attività.
- Ridefinendo con la contrattazione l'Organizzazione del lavoro nelle aziende, con il ricorso massiccio al lavoro da remoto, limitando spostamenti e assembramenti per contrastare la diffusione del virus.
- Il lavoro svolto da tutti voi ha consentito che i protocolli di sicurezza e gli accordi fossero rispettati a garanzia del bene comune.
- L'estensione degli ammortizzatori sociali a tutti i settori contrattandone l'anticipo del trattamento economico da parte delle aziende, l'integrazione economica ove possibile, l'anticipazione del TFR e l'utilizzo delle ferie calmierando le difficoltà di tanti in quei mesi.
- Il blocco dei licenziamenti ottenuto e prorogato più volte, sino ad ottobre 2021, fattore indispensabile per la tenuta sociale nel Paese.

La nostra CISL, in accordo con tutte le Categorie, ha poi intrapreso una scelta importante e coraggiosa: tenere aperte le nostre Sedi, i servizi fiscali, gli sportelli lavoro, il Patronato INAS, ad esclusione del periodo del lockdown dove ci è stata imposta la chiusura, ma durante il quale abbiamo continuato a rispondere e a espletare le pratiche da remoto.

Così facendo, le persone hanno trovato ascolto, aiuto e servizio e non si sono mai sentite sole ad affrontare le difficoltà. Abbiamo svolto un ruolo sociale importante con tutta la rete dei nostri servizi. Questa vicinanza ci è stata riconosciuta dalle centinaia di persone che si sono recate nelle nostre Sedi, che ci hanno contattato, si sono iscritte e ci hanno permesso di sindacalizzare aziende dove non eravamo presenti.

La seconda fase, che ancora stiamo affrontando, consiste nella convivenza con il virus e nel creare le condizioni per la ripartenza. Gli strumenti per affrontare questa fase sono greenpass e campagna vaccinale. La CISL da subito (luglio 2021) con chiarezza e senza ambiguità ha accolto il greenpass come strumento positivo, anche se non risolutivo, chiedendo a Governo e Parlamento di assumersi la responsabilità dell'obbligo vaccinale.

Ancora oggi riteniamo sia stata una scelta corretta.

Infatti, il senso civico e morale dei lavoratori, dei pensionati e dei giovani ha portato ad una adesione massiccia alla campagna vaccinale, ottenuta anche grazie alla nostra azione nei luoghi di lavoro e nei territori.

Gli effetti della riuscita della campagna vaccinale e dell'utilità dell'obbligo di greenpass sono evidenziati dai dati di queste ultime settimane. In una situazione di forte ripresa del contagio, a causa della variante Omicron, la grande copertura vaccinale sta producendo gli effetti sperati, infatti più dell'80% delle ospedalizzazioni e purtroppo dei decessi, sono di persone non coperte dalla vaccinazione.

I dati economici del 2021 non sono casuali: dopo la perdita di 8,9% del PIL nel 2020, il 2021 si chiude con un incremento del 6,5%, con una correzione del 2% rispetto alle previsioni del documento economico e finanziario (DEF).

Questi risultati sono anche frutto delle nostre azioni, dell'impegno sociale responsabile che abbiamo esercitato, del metodo partecipativo adottato.

Le previsioni per il 2022 prevedevano un recupero ulteriore circa del 4-4,5% del PIL e un ulteriore diminuzione del debito pubblico.

Le evoluzioni negative dell'ultimo periodo, con la ripresa del contagio dovuta alla variante Omicron a livello globale, l'esplosione dei costi dell'energia elettrica e del gas causano delle difficoltà nel reperimento delle materie prime per la produzione e il conseguente innalzamento dell'inflazione, stanno modificando le prospettive di crescita sia a livello globale che in Italia. La Banca d'Italia, la scorsa settimana, ha ridotto al 3,8% la previsione per il PIL 2022.

Per non mettere a rischio la ripresa economica, al necessario intervento pubblico in atto sia sul fronte di aiuto alle imprese per contenere i costi della produzione, sia gli aiuti economici per fronteggiare gli impatti economici sulle bollette dell'energia per i consumatori, si dovrà affiancare

una strategia comunitaria per rendere il Continente e i singoli Paesi meno dipendenti nell'approvvigionamento delle fonti energetiche.

Sicuramente questa pandemia, come le precedenti nella storia, segnerà un significativo passaggio d'epoca. A tutti noi è assegnato il compito di recepirne alcuni insegnamenti:

- È emersa la fragilità del Sistema Sanitario Nazionale, come conseguenza dei continui tagli operati nell'ultimo decennio al Sistema Sanitario, di cui gli effetti si sono evidenziati in tutta la loro drammaticità: carenza di strutture e posti letto non solo nelle terapie intensive, scarsità di personale sia infermieristico che medico, gravi disequaglianze territoriali, la quasi totale assenza della medicina di prossimità. Occorre investire la tendenza con finanziamenti adeguati alla costruzione di un nuovo Servizio Sanitario Nazionale, a tutela della salute pubblica.
- Bisogna affrontare il tema del riparto delle competenze Stato/Regioni, superando il nodo della legislazione concorrente, che ha prodotto il proliferare di conflitti di attribuzione. La fase pandemica ci ha insegnato che nei casi di grave emergenza debba essere lo Stato a intervenire, anche sulle materie sulle quali non ha competenza esclusiva. Riteniamo ormai non più procrastinabile la riforma del titolo V° della Costituzione, al fine di produrre un assetto istituzionale in cui differenti livelli di Governo operino in sinergia e non in contrapposizione.
- Con le nostre azioni, come descritto precedentemente, abbiamo superato la problematica dell'assenza di strumenti di ammortizzazione sociale in vari settori produttivi. Si è avviata una riforma di riordino in senso universalistico degli ammortizzatori sociali. Il completamento della riforma è una delle priorità in agenda per i prossimi mesi.
- Il nostro modello partecipativo è alternativo al modello antagonista.

L'ostinazione con cui la CISL ha ricucito il dialogo con Governo e parti datoriali ha già ottenuto alcuni primi risultati nel profondo cambiamento della legge di bilancio 2021 e nell'apertura di due tavoli sulle riforme del fisco e della previdenza.

Non è più il tempo del "contro" ma è giunto il momento del "per", nella ricerca di soluzioni condivise ai problemi. Queste le ragioni della nostra azione, perseguita con pazienza e determinazione, che ci ha portato a non seguire chi voleva aprire una stagione di conflitto sociale. Siamo convinti che avremmo portato il mondo del lavoro in una condizione di totale isolamento.

Finalmente la nostra Europa! Abbiamo assistito all'accantonamento delle politiche miopi dell'austerità e del rigore a tutti i costi a favore di una nuova politica economica espansiva.

Fin dai primi mesi del 2020, l'Unione si è mossa dispiegando misure e interventi senza precedenti

- recovery fund,
- piano sure per il sostegno a programmi di riduzione di orario di lavoro legato a percorsi di formazione, esperienza che a nostro avviso andrebbe strutturata in modo definitivo,
- continuità della politica monetaria da parte della BCE, caratterizzata dall'azzeramento del costo del credito e dall'ampliamento della liquidità da immettere sul mercato come avviato nel 2012 dall'allora Presidente Mario Draghi,
- la sospensione del patto di stabilità, almeno fino al 2023, dovrà portare ad un nuovo equilibrio all'insegna di criteri maggiormente solidali. Il passo fatto con il next generation EU è politicamente strategico, introduce per la prima volta la mutualizzazione del debito pubblico dei paesi europei, finanziato con Bond emessi direttamente dalla UE. E' un passo decisivo nella direzione di un bilancio pubblico e di un welfare europeo.

Queste scelte rilanciano con forza il protagonismo dell'UE, a difesa del modello continentale di economia sociale di mercato.

Protagonismo da estendere nello scacchiere internazionale.

L'avanzata liberticida dei talebani in Afghanistan, i venti di guerra a cui assistiamo in questi giorni nella crisi Russia-Ucraina, la necessità di impostare un modello solidale europeo nella gestione delle migrazioni: problematiche che necessitano di un maggiore protagonismo della nostra Europa.

## IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

Il PNRR, declinazione Italiana del Recovery Fund è e deve essere occasione di rilancio e modernizzazione del nostro Paese.

Con 191,5 miliardi di euro, di cui 68,9 a fondo perduto, l'Italia è il primo Paese Europeo per quantità di risorse assegnate, nel piano 2021/2026 con condizionalità e step di verifica sia dei progetti che dei tempi di attuazione degli stessi.

Ridisegnare il Paese tramite: riforma della Pubblica Amministrazione, riduzione dei divari territoriali, crescita e sviluppo orientate all'avanzamento della buona occupazione con particolare attenzione a

donne e giovani, categorie, queste, che hanno pagato un prezzo altissimo alla pandemia, utilizzando la leva degli investimenti pubblici a sostegno delle transizioni strategiche:

3. Tecnologica e digitale
4. Ecologica e sostenibile

E' di tutta evidenza che siamo ad un punto di svolta di enorme importanza per il futuro del Paese e delle generazioni che verranno, riteniamo, quindi, non rinviabile un patto sociale, una nuova stagione di concertazione. Concertazione da strutturare in un metodo di codecisione partecipativo, che impegni Governo e Parti Sociali all'effettiva realizzazione del PNRR.

Ne' consociativismo, ne' corporativismo ma partecipazione come strumento per incidere realmente nelle scelte di politica economica; corresponsabilità per riformare ed innovare il Paese in modo equo e duraturo: questo è l'obiettivo da raggiungere

## **ESSERCI PER CAMBIARE!!**

### LE TRANSIZIONI ECOLOGICA E TECNOLOGICA

Prendersi cura del creato, non seguitare a saccheggiare il Pianeta. Non è più un'opzione ma una necessità non più rinviabile.

Investimenti in ricerca, nuovi materiali riciclabili, decarbonizzazione, economia circolare, utilizzo di energie pulite, sono alcune delle leve da utilizzare.

Occorre sviluppo eco-sostenibile da coniugare con la crescita occupazionale, orientare, incentivare, sostenere economicamente la reindustrializzazione anche attraverso la riconversione tecnologica e di prodotto delle aziende pubbliche e private da accompagnare con precise scelte di politica economica a livello globale, continentale e italiano.

Una rivoluzione verde, di tale portata, necessita di forti investimenti economici, possibilità offerta dai fondi del PNRR, ma anche di forti condizionalità sociali da individuare nel Patto per il Paese sopra citato.

Ogni euro erogato deve avere un obiettivo: rimettere al centro la persona e il lavoro per uno sviluppo davvero sostenibile.

Formazione, corretta applicazione dei CCNL di riferimento firmati dai Sindacati maggiormente rappresentativi, corretta applicazione delle norme per la salute e sicurezza sul lavoro, buona

occupazione accompagnata da buona flessibilità contrattata, sostenibilità, sono le condizionalità a cui legare l'erogazione dei contributi pubblici.

Nei due anni appena trascorsi abbiamo tutti imparato a svolgere in modo diverso le nostre attività: videocollegamenti, lavoro da remoto, didattica a distanza; anche in questi ambiti la crisi pandemica ha accelerato processi e mostrato evidenti diversità, nelle aziende, e nella Pubblica Amministrazione.

Il nostro Paese, prima della crisi, era al 23° posto in Europa per sviluppo di tecnologie digitali.

Circa 1.600.000 famiglie, nel 2020, non hanno potuto far accedere i figli alla didattica a distanza, poiché privi di una connessione internet idonea e stabile.

Questi dati evidenziano ulteriormente l'arretratezza tecnologica del nostro sistema Paese, già peraltro nota.

In questo contesto si sta sviluppando il dibattito sulla rete unica di telecomunicazioni.

L'OPA non ostile, ancora non formalizzata, del fondo americano KKR nei confronti di TIM, si inserisce in questo dibattito. Le scelte che si determineranno sugli investimenti e sulla proprietà della rete unica sono una variabile significativa per lo sviluppo tecnologico del Paese.

E' necessario che Governo e Parti Sociali individuino una strategia di lungo periodo che coniughi l'interesse primario dello sviluppo del Paese come bene collettivo, coniugandolo con lo sviluppo coerente dell'occupazione del settore.

Sviluppo delle reti, banda ultra-larga, 5G, digitalizzazione dei processi nella Pubblica Amministrazione e per i privati: sono gli obiettivi da centrare per la competitività e lo sviluppo del Paese.

Con la loro realizzazione si ridisegnerà un'Italia più efficiente e competitiva, che superi finalmente il divario digitale, garantendo pari opportunità alle persone a livello di istruzione, economico e di sviluppo delle competenze e della carriera.

## SOSTENIBILITA'

Le transizioni, ecologica e tecnologica, sono indubbiamente una grande opportunità di sviluppo economico e sociale: mettere al centro della transizione il lavoro, la persona, i diritti è il nostro concetto di sostenibilità.

La sola tecnica economica non è in grado di gestire e orientare le transizioni, ma serve affiancarle l'ingegneria sociale in un metodo partecipativo.

Questa è la necessità per cogliere l'opportunità di uno sviluppo equo, inclusivo e duraturo.

L'ingegneria sociale deve essere fulcro indispensabile nella creazione della rete di protezione sociale che dovrà accompagnare la realizzazione del PNRR, evitando i veri fattori di rischio:

- la ripresa senza lavoro (jobless recovery). Il rischio è che ad una ripresa economica, con relativo incremento del PIL, non corrisponda una proporzionale ripresa dell'occupazione.
- L'obsolescenza da un lato e la carenza dall'altro dei profili professionali necessari alla transizione, problematica che investe trasversalmente tutto il mondo del lavoro.

Per contrastare questi rischi vanno effettuate scelte precise: nell'erogazione dei fondi servirà condizionalità, per premiare la responsabilità sociale di impresa: criteri selettivi, quindi, che superino gli aiuti a pioggia ed incentivino la reindustrializzazione e riconversione delle aziende secondo i criteri di sostenibilità ambientale e sociale sopra descritti.

Indispensabile finanziare un grande piano di formazione per l'acquisizione delle nuove competenze, anche digitali, per riconvertire la forza lavoro a fronte del rischio di obsolescenza professionale, congiuntamente alla rimodulazione degli orari di lavoro.

Occorrerà legare gli ammortizzatori sociali universali a percorsi formativi finalizzati all'occupabilità.

Riformare i centri per l'impiego e rilanciare le politiche attive, connettendo strutturalmente ogni forma di sostegno al reddito e a percorsi formativi utili alla ricollocazione,

La GOL (garanzia di occupabilità dei lavoratori) procede in questa direzione e verrà finanziata per 800 milioni nel 2022 e 4,9 miliardi fino a 2025: ciò rappresenta un primo passo importante di un percorso ancora lontano dall'essere completato.

## IL MODELLO PARTECIPATIVO

Sono maturi i tempi per un intervento legislativo che dia piena attuazione all'articolo 46 della Costituzione *“ai fini dell'elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi alla gestione delle aziende”*.

Se davvero vogliamo sviluppo innovativo e sostenibile, è necessaria l'effettiva partecipazione dei lavoratori alle scelte strategiche delle aziende e l'estensione del modello attuato con i Comitati per

la Sicurezza durante la pandemia, strutturandolo come metodo di azione sindacale anche nell'ambito organizzativo delle imprese.

Questo è l'obiettivo che dovrà raggiungere la nostra Organizzazione, impegnando ogni fibra e tutti i livelli: sia Confederali che Categoricali.

## SALUTE E SICUREZZA

Più di 3 persone al giorno perdono la vita sul posto di lavoro in Italia, 1404 totali nel 2021 con un trend invariato dal 2008 ad oggi.

Oltre 500 mila denunce di infortuni sul lavoro nell'anno 2021.

Un'autentica strage continuativa, inaccettabile e indegna per un Paese civile.

Serve un intervento urgente ed un metodo di azione partecipativo, come dimostrato dall'esperienza dei Comitati per la sicurezza durante la pandemia.

Va incentivata e finanziata una nuova stagione che riporti in essere, anche attraverso la formazione, la cultura della prevenzione a tutela della salute e sicurezza.

Gare al massimo ribasso, esternalizzazioni predatorie, contratti pirata, sono le falle presenti nel nostro sistema. Anche su questi temi servono condizionalità e forte attenzione rispetto agli aiuti pubblici.

Il Governo ha riconosciuto l'importanza delle nostre proposte in tema di salute e sicurezza impegnandosi su quattro interventi immediati:

- il reclutamento di circa 2300 nuovi Ispettori,
- una banca dati unificata per un coordinamento migliore tra i soggetti istituzionali,
- un investimento importante sulla formazione,
- l'approvazione di un provvedimento che introduca sanzioni più stringenti, tra cui la chiusura dell'attività in caso di gravi violazioni.

Un primo pacchetto di misure orientate nella giusta direzione e che, a nostro avviso, devono essere recepite in un apposito Decreto Legge.

## LA CONTRATTAZIONE

Nello scorso Congresso del 2017, denunciavamo la proliferazione dei contratti collettivi nazionali, a quel tempo erano 680.

Ad oggi, anziché diminuire, si è superata quota 1000, oltre la metà dei quali firmati da Organizzazioni Sindacali per nulla o poco rappresentative.

Si tratta di una vera emergenza. E' evidente che i soli accordi Confederali sulla rappresentanza, non sono sufficienti a risolvere il problema.

Riteniamo necessario e non più procrastinabile individuare criteri sulla effettiva rappresentatività, anche delle controparti datoriali, ad oggi anch'essa assai frammentata.

Serve una attenta valutazione sull'opportunità di un intervento legislativo che, in coerenza con i concetti di sostenibilità sociale, anche a tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, normi la legittimità delle Organizzazioni maggiormente rappresentative per la stipula dei Contratti Nazionali.

Un nuovo equilibrio normativo e legislativo da privilegiare rispetto all'introduzione del salario minimo stabilito per legge, strumento che vede da sempre la contrarietà della nostra Organizzazione per gli effetti e le ricadute che avrebbe nell'intero sistema della contrattazione.

È altresì necessaria una seria analisi tesa alla revisione dei perimetri contrattuali.

Le innovazioni tecnologiche hanno trasformato e trasformeranno intere filiere produttive, dobbiamo quindi pensare un nuovo sistema contrattuale che sia adeguato a queste trasformazioni, attraverso l'individuazione di nuovi perimetri contrattuali e l'adeguamento, l'accorpamento dei troppi contratti nazionali di lavoro.

Non ci nascondiamo la delicatezza e le difficoltà politiche di un'operazione di questo genere ma riteniamo che alla lotta all'illegalità dei contratti pirata debba necessariamente essere affiancata anche una decisa iniziativa da parte delle Organizzazioni sia Confederali che Categoricali.

Non porre rimedio al dumping contrattuale produce difficoltà ed incongruenze che limitano il ruolo strategico della contrattazione, indebolendo tutele e diritti dei lavoratori.

A titolo esemplificativo: spesso accade che sia sufficiente scegliere l'applicazione di un CCNL non attinente alla propria filiera produttiva per eludere la clausola sociale per la continuità occupazionale ed avvantaggiarsi, a nostro avviso illegittimamente, rispetto alle aziende concorrenti.

Altro tema dirimente, per una buona riforma dei contratti, è la revisione degli impianti classificatori del personale. Appare infatti evidente che la costruzione delle declaratorie e dei profili, risente di una impostazione vecchia e superata, che si basa sul concetto di uomo/macchina o uomo/mansione, con poca o nessuna attenzione alla evoluzione dell'organizzazione del lavoro, non considerando il

ruolo del lavoratore. Solo recentemente si è cominciato a tener conto delle sempre più crescenti professionalità multiskill, dei gradi di autonomia, delle funzioni di coordinamento, ecc.

Bisogna quindi cambiare il paradigma fino ad oggi utilizzato, modificando se necessario, anche la stessa struttura della retribuzione, cominciando a prevedere ad esempio, indennità di ruolo o di funzione.

Riteniamo utile sperimentare, coerentemente con l'impostazione partecipativa, cercando quindi un accordo con le controparti e il Governo, la detassazione degli aumenti sui minimi contrattuali, per sbloccare i rinnovi contrattuali in molti casi fermi da anni.

## LA LOTTA PER LA LEGALITA'

Non solo contratti pirata, ma anche gare al massimo ribasso, delocalizzazioni predatorie, mancato rispetto dei protocolli di sicurezza, lavoro sommerso e lavoro nero, evasione fiscale e contributiva: fenomeni non più tollerabili, lontani dagli ideali che vogliamo rappresentare e dagli obiettivi descritti nella relazione.

Abbiamo definito occasione irripetibile lo stanziamento di 191,5 miliardi di euro, di cui 68,9 a fondo perduto, da utilizzare per la realizzazione del PNRR nei sei anni dal 2021 al 2026. Ebbene, si stima in oltre 100 miliardi all'anno, di cui 30 di sola IVA, l'evasione fiscale del nostro Paese.

Serve un vero e proprio Patto per la legalità, uno scatto morale e culturale, un impegno riformatore che, unito all'utilizzo delle nuove tecnologie digitali, permetta un recupero almeno parziale dell'evasione fiscale e contributiva.

Esattamente, come per la sicurezza sul lavoro, non è degno di un Paese civile un'illegalità così pervasiva e diffusa.

Grande attenzione dovrà essere posta nell'attuazione del PNRR rispetto al rischio di infiltrazioni di organizzazioni criminali nell'assegnazione delle gare d'appalto, segnalazione e problema già più volte sottolineato dagli organismi competenti.

## I GIOVANI E LA PARITA' DI GENERE

I dati ISTAT segnalano ancora una volta l'Italia agli ultimi posti nella graduatoria Europea sia nel tasso di disoccupazione giovanile al 29,8% sia nel tasso di occupazione femminile al 48,5% contro una media Europea del 62,5%.

Si calcola che l'impatto di queste due emergenze valga oltre il 10% del PIL.

Il PNRR nelle sue missioni, in modo diretto o indiretto, deve essere l'occasione per affrontare e risolvere queste due emergenze che, come abbiamo visto, penalizzano anche economicamente il Paese.

Per realizzare tutto ciò servono interventi mirati sulle cause che generano i problemi: alternanza scuola/lavoro, apprendistato duale, riforma delle pensioni con un intervento per i giovani sul fenomeno della discontinuità contributiva che caratterizza il loro ingresso nel mondo del lavoro.

Riteniamo anche urgente risolvere finalmente alla radice il tema della previdenza complementare; è di tutta evidenza che non basta la giusta richiesta di defiscalizzazione delle quote destinate ai fondi di previdenza integrativa, che vedono un tasso di adesione ancora insufficiente e preannunciano un problema sociale di enorme rilevanza per il futuro.

È ora di rendere obbligatoria l'adesione a forme di previdenza complementare.

Occorrono organizzazioni del lavoro che pongano al centro il tema della conciliazione vita/lavoro, forti investimenti per la costruzione di asili nido, implementazione dei congedi parentali e della legge 104: queste sono misure necessarie per permettere un'evoluzione positiva dell'occupabilità di genere.

Va affrontato il tema della disparità retributiva di genere, anche attraverso un attento monitoraggio, con lo strumento degli osservatori di settore, rispetto alle pari opportunità.

Nello scorso Congresso individuammo la necessità di una staffetta generazionale per facilitare l'ingresso dei giovani al lavoro in modo stabile e contrattualizzato coniugandolo con il trasferimento delle competenze dei lavoratori più anziani dell'ultimo periodo prima del pensionamento.

Si tratta di finanziare un nuovo sistema che permetta la diminuzione dell'orario di lavoro per un periodo da definire prima del pensionamento e il contestuale affiancamento dei giovani, permettendo il trasferimento delle competenze e della professionalità acquisite in anni di lavoro.

La riteniamo, ancora oggi, un'idea innovativa e solidaristica. Crediamo che sia un tema da porre all'attenzione del Governo nel prossimo tavolo di trattativa di riforma del sistema pensionistico.

## SMART WORKING

Trasformare la gestione emergenziale del lavoro da remoto, strutturando lo Smart Working come opportunità vera di conciliazione vita/lavoro è uno dei nostri compiti e l'accordo interconfederale delle scorse settimane è un primo tassello importante.

Nei grandi gruppi, all'interno dei comparti di FISTel e FLAEI, già prima della pandemia e in questi mesi, abbiamo contrattato molti accordi in tal senso.

L'impostazione di questi accordi prevede una prima tutela fondamentale: l'adesione volontaria dei lavoratori a tale strumento. A garanzia della necessaria socialità, negli accordi, viene privilegiato un modello ibrido con una percentuale di giornate in smart working da concordare anche in base alle esigenze dei lavoratori.

Abbiamo concordato normative che tutelino i lavoratori rispetto all'orario di lavoro da effettuarsi da remoto, salvaguardando il diritto alla disconnessione. Abbiamo ricercato e concordato equilibri rispetto alla parte economica che tengano conto delle minori spese per le aziende e il giusto riconoscimento dei costi sostenuti dai lavoratori per attrezzarsi, sia come connessione che come postazioni lavorative utili al nuovo strumento.

Laddove possibile, si è privilegiato un modello di responsabilizzazione del lavoratore rispetto agli obiettivi da raggiungere; un salto culturale fondamentale. Dove questa nuova impostazione è già attiva, registriamo sia un aumento della produttività che un elevato grado di soddisfazione da parte dei lavoratori.

Riteniamo necessario trasferire queste impostazioni nella contrattazione collettiva nazionale, per poi implementarle nei secondi livelli adattandole alle singole organizzazioni aziendali.

*Oggi, iniziamo un cammino con questo Congresso Regionale, che proseguirà con i Congressi agli altri livelli, sia Confederali che di Categoria.*

*La relazione vuole essere un contributo, certo non esaustivo, in una congiuntura storica che porterà grandi transizioni e determinerà nuovi equilibri anche geo-politici.*

*Anche a noi, il compito di incidere nei cambiamenti, per realizzare un mondo più solidale, inclusivo ed equo.*

*Per farlo serve una nuova stagione riformatrice, un modello che ponga la persona al centro dei necessari cambiamenti.*

*Per questo, contrariamente alle mie abitudini, chiudo questa relazione con una citazione di Thomas Jefferson:*

*"Se vuoi qualcosa che non hai mai avuto, devi essere disposto a fare qualcosa che non hai mai fatto".*

*Grazie a tutti!*

## **MOZIONE FINALE I CONGRESSO**

### **CISL RETI LOMBARDIA**

Il I° Congresso della CISL RETI Lombardia svoltosi il 10 febbraio 2022 presso l'Abbazia Mirasole ad Opera (MI), condivide la relazione del Segretario Generale, arricchita dagli interventi delle delegate e dei delegati che hanno messo in evidenza temi importanti sia di carattere confederale che di categoria.

Il Congresso ritiene fondamentale che le risorse del PNRR vengano utilizzate per realizzare le riforme necessarie a modernizzare il nostro paese: investimenti sulla digitalizzazione e in ambito "green", con condizionalità e step di verifica sia dei progetti che dei tempi di attuazione degli stessi.

Il Piano deve servire a ripensare ad un Paese più equo e giusto, che riduca le disuguaglianze sociali ed economiche e che punti alla ripresa della crescita e dello sviluppo per aumentare l'occupazione specialmente quella femminile e giovanile.

Il sindacato dovrà essere in grado di intrattenere relazioni industriali avanzate attraverso una contrattazione collettiva aperta alla concertazione sociale in tutti i settori, nelle imprese e nei territori per rendere operative e condivise le linee tracciate dal PNRR. L'Italia ha bisogno di relazioni negoziali capaci di programmare e gestire la nuova fase di sviluppo economico, tecnologico e sociale attraverso un modello sindacale partecipativo.

Siamo ospiti in questo pianeta e prendersene cura, non seguitare a saccheggiarlo non è più un'opzione, ma una necessità non più rinviabile.

Investimenti in ricerca, nuovi materiali riciclabili, decarbonizzazione, economia circolare, utilizzo di energie pulite, sono alcune delle leve da utilizzare.

Sviluppo eco-sostenibile da coniugare con la crescita occupazionale, orientare, incentivare, sostenere economicamente la reindustrializzazione anche attraverso la riconversione tecnologica e di prodotto delle aziende pubbliche e private da accompagnare con precise scelte di politica economica a livello globale, continentale e italiano.

Le transizioni, ecologica e tecnologica, sono indubbiamente una grande opportunità di sviluppo economico e sociale: mettere al centro della transizione il lavoro, la persona, i diritti è il nostro concetto di sostenibilità. Riteniamo che questi obiettivi debbano essere conseguiti con gradualità senza lasciare indietro nessuno. Visti i prossimi cambiamenti che saranno necessari per conseguire tali obiettivi riteniamo di vitale importanza il ricorso alla formazione continua delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'evoluzione del digitale, in tutte le sue forme, darà un'accelerazione impensabile, fino a

pochi anni fa, all'obsolescenza delle qualifiche professionali, anche se in misura diversa nei diversi settori e nelle diverse professioni.

Il Congresso ritiene intollerabile la perdita di vite umane e dei continui infortuni sul lavoro

Serve un intervento urgente ed un metodo di azione partecipativo, come dimostrato dall'esperienza dei Comitati per la sicurezza durante la pandemia. Va incentivata e finanziata una nuova stagione che riporti in essere, anche attraverso la formazione, la cultura della prevenzione a tutela della salute e sicurezza.

Gare al massimo ribasso, esternalizzazioni predatorie, contratti pirata sono le falle presenti nel nostro sistema: anche su questi temi servono condizionalità e forte attenzione rispetto agli aiuti pubblici.

## V CONGRESSO CISL UNIVERSITA' LOMBARDIA

*11 febbraio 2022*

Care Colleghe e cari Colleghi,

è un piacere trovarmi in mezzo a voi, anche se solo virtualmente perché purtroppo impegnato in indifferibili attività lavorative.

Nel breve intervento che seguirà vorrei trattare in particolare modo due punti salienti.

Innanzitutto, credo che sia necessario tenere alta l'attenzione sul tema del lavoro agile. In questi anni, i dipendenti delle Università hanno dimostrato di apprezzare questa modalità di lavoro, e soprattutto di saperla gestire responsabilmente. Abbiamo garantito il funzionamento dei nostri Atenei, dimostrando un grande senso di responsabilità e di dedizione al nostro dovere. Meriteremmo un riconoscimento per tale impegno, anziché le critiche ingenerose e francamente demagogiche del Ministro Brunetta, ma tant'è! Ciò che conta è tenere la barra a dritta e proseguire per la strada intrapresa. Certo, la materia andrà meglio normata, anche a livello nazionale, inserendola nel nuovo CCNL. Vanno stabiliti chiaramente ed in maniera inequivocabile diritti e doveri, però credo fermamente che il sentiero sia segnato, e che indietro non si possa tornare. Il lavoro agile è il futuro. La sfida è prima di tutto culturale: nel 2022 spesso ancora ci scontriamo con una mentalità che per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro è rimasta saldamente ancorata al Novecento, confondendo la presenza in servizio con la produttività. Gli strumenti tecnologici di cui oggi disponiamo permettono invece di organizzare le proprie mansioni per obiettivi, svincolando, in molti casi, non solo dalla necessità di recarsi fisicamente negli uffici, ma anche da quella di rispettare fasce orarie rigide, che mal si adattano ad un'efficace conciliazione dei tempi vita-lavoro. Peggio ancora, spesso il lavoro agile è visto come una gentile concessione, magari *obtorto collo*, anziché come un'opportunità con ricadute positive per tutti: non solo per il lavoratore, ma anche per l'Ateneo, che può realizzare risparmi importanti, e per la collettività, ad esempio contribuendo a decongestionare il traffico cittadino.

Altro tema di fondamentale importanza riguarda le elezioni per il rinnovo delle RSU. Ci saremmo aspettati che le richieste della Cisl venissero ascoltate dal governo: sarebbe stato opportuno un ulteriore rinvio di questo importantissimo appuntamento, anche in considerazione di una pandemia non certo finita. Invece su questo tema siamo stati purtroppo lasciati soli anche dalle altre organizzazioni sindacali, che a mio parere stanno mal interpretando il concetto di democrazia. Essa

infatti presuppone la partecipazione dei lavoratori, e proprio questa mi pare la criticità maggiore: temo che non sarà facile raggiungere il quorum e che ci sia il reale rischio che alcune realtà restino prive di questo fondamentale presidio di rappresentanza. Le modalità di svolgimento del voto del resto non aiutano: anche queste sono rimaste al secolo scorso, prevedendo seggi fisici e schede cartacee. Sarebbe invece stato opportuno introdurre nuove modalità, tramite l'utilizzo di piattaforme informatiche, soprattutto in un momento in cui la mobilità individuale è ancora soggetta a limitazioni e molti colleghi usufruiscono appunto del lavoro agile. L'importanza di questa tornata elettorale è quindi ancora più netta, ed è necessario che ognuno di noi, nella propria realtà lavorativa, convinca quanti più colleghi possibili a recarsi alle urne.

Concludo dicendo che pur essendo stato eletto segretario regionale pro-tempore, ho sentito tutto il peso della responsabilità di una carica che è forse troppo pesante per le mie spalle. Ciononostante, per spirito di servizio e con la ferma volontà di essere un segretario di garanzia e di unità, accetto la ricandidatura, ringraziandovi tutti per la fiducia in me riposta.

Buon congresso e buona campagna elettorale!

## **MOZIONE FINALE V CONGRESSO**

### **CISL UNIVERSITA' LOMBARDIA**

#### ***Le università lombarde tra sviluppo e cambiamento***

La CISL Università della Lombardia, udita alla Relazione del Segretario generale regionale uscente Andrea Panigada, ha maturato la convinzione e si è determinata ad impegnarsi - per un rilancio a tutto campo della sua presenza come corpo intermedio della società civile - proprio verso una nuova frontiera non soltanto di tipo contrattuale - per contribuire fortemente allo sforzo dell'intera società italiana di risollevarsi e partecipare attivamente alle sfide della globalizzazione del mondo contemporaneo; consapevoli della grande velocità dei cambiamenti in atto e della necessità che, in tale situazione, vengano salvaguardate anzitutto la dignità della persona, poi quella del lavoro in sé; ed infine della conciliazione vita-lavoro per qualsiasi lavoratrice o lavoratore, sviluppando a pieno l'opportunità rappresentata dallo smart working.

Noi crediamo che il compito di avviare qualsiasi cambiamento, soprattutto quando ci si trovi in presenza di una situazione difficile, vissuta durante la grave e prolungata crisi pandemica, e che

produce sofferenza nelle persone, tocchi a chiunque! Ed è e per questo che chiediamo al Congresso nazionale perché decida di muoversi nella medesima direzione.

Circa la situazione internazionale, siamo convinti che essa ci ponga davanti ad un bivio, ad una scelta: tra il rivolgere il nostro impegno a favore della crescita di ogni singola persona – ovunque nel mondo - come lavoratore e come cittadino in vista della riduzione delle ingiustizie sociali ed in grado di generare per conseguenza benessere diffuso; e quella di aggregarci, per quieto vivere – ma di brevissimo e dubbio respiro – alle grandi potenze mondiali, militari od economiche che siano, volte al consolidamento di posizioni ed interessi non inclusivi. Temiamo quest'ultima prospettiva, ed invitiamo tutte le persone di buona volontà e tutte le istituzioni, a partire da quelle del mondo del lavoro, a lavorare instancabilmente per la pace e il rafforzamento delle organizzazioni internazionali che perseguano l'obiettivo della regolamentazione pacifica e non violenta dei conflitti, come l'Unione europea e soprattutto l'Onu.

In questo tempo di cambiamenti rapidi e profondi, per salvaguardare dignità delle persone, del lavoro e della vita, occorre decidersi per un grande investimento a favore della educazione e formazione non esclusivamente professionale delle persone, senza trascurare gli effetti sul piano psicologico, sociale ed economico prodotti dalla prolungata crisi pandemica e dai ripetuti lock down nel biennio scorso.

Il principio cardine per l'attività concreta del prossimo mandato sindacale e più in generale del prossimo futuro, è per noi la costruzione di una flessibilità che rispetti la dignità delle persone, cui si collega l'accettazione della sfida che essa pone, ovvero il richiamo della centralità della responsabilità e della corresponsabilità individuali. Ciò consentirà di affrontare il futuro potendo mettere mano a soluzioni innovative in tema di orario e di organizzazione del lavoro, a cominciare da una sapiente regolamentazione dello smart working ad ogni livello contrattuale. E di superare le inammissibili limitazioni dei percorsi di carriera degli ordinamenti professionali vigenti. Ma impegnando anche lavoratrici e lavoratori ad assumersi gli oneri derivanti, lavorando ovviamente per costruire consapevolezza di questo in tutti i colleghi.

È l'insieme di queste scelte valoriali l'infrastruttura con la quale la CISL Università Lombardia chiede al Congresso Nazionale, cogliendo la grande opportunità fornita dalle risorse messe a disposizione dal PNRR, di assumere, quale impegno dell'intero mandato, di spendersi in ogni modo e con ogni sforzo per l'accrescimento rivoluzionario degli investimenti statuali – ma non solo - in tema di ricerca, formazione, aggiornamento scuola ed università.

In conseguenza della centralità della persona, non possiamo non sostenere con forza la ricerca di nuove strade per un riposizionamento dell'assetto retributivo, soprattutto per le università statali, per recuperare potere di acquisto agli importi stipendiali dei livelli impiegatizi che rischia di vedersi fortemente eroso dalla consistente fiammata inflazionistica post pandemica.

Circa il sistema del welfare e dei servizi ad esso collegabili, auspicando che esso non diventi l'unica forma di innalzamento della retribuzione, indichiamo al nuovo Consiglio regionale e alla nuova Segreteria di studiare nuove ed innovative soluzioni per i bisogni concreti della vita dei lavoratori e delle lavoratrici. Anche con la promozione dell'insediamento immediato di tavoli tecnici con tutte le realtà che si rendano disponibili.

Sentiamo importante aprire inoltre un rinnovato impegno a costruire un proficuo rapporto con il territorio di insediamento delle istituzioni universitarie e di alta formazione. Esso deve tradursi nell'elaborazione di istituti contrattuali che, sul modello dell'attività in conto terzi, tipica di alcune realtà come i politecnici, renda effettiva tale possibilità anche in capo a lavoratori e lavoratrici e ai cittadini delle aree di insediamento degli enti universitari.

Circa le relazioni con le Controparti contrattuali, con il Governo nazionale e con gli enti locali, desideriamo affermare la ferma volontà di ricercare l'unitarietà dell'azione in comunione con le altre organizzazioni sindacali.

Per fare tutto quanto sopra risulta importante la promozione di una rinnovata circolazione delle informazioni, rinvigorendo il sistema delle comunicazioni tra le diverse istituzioni universitarie lombarde, volto a promuovere la conoscenza delle soluzioni tecniche e delle novità legislative che emergano sia dal mondo del lavoro che dalla società civile.

Nel sottolineare l'impegno tanto degli organismi regionali che di quelli superiori ed inferiori, circa il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, siamo coscienti che occorre partire dai piccoli passi concreti di tutti i giorni, rendendoli comprensibili e adeguati alle forze disponibili e alle condizioni specifiche dei singoli atenei e dei loro lavoratori. Anche tornando a quell'attività 'porta a porta', di relazione personale ed individuale di un tempo.

Invitiamo infine il Congresso Nazionale ad assumersi come impegno di migliorare ulteriormente il rapporto nella regolamentazione delle competenze tra legge e contratto a favore della contrattazione.

**Mozione approvata all'unanimità dal Congresso Regionale alle ore 13,25 dell'11 febbraio 2022.**

Il Presidente del Congresso Regionale

(Domenica Carlomagno)



## II CONGRESSO FIST CISL LOMBARDIA

7 marzo 2022



All'inizio di questa relazione, desidero ringraziare tutti voi che siete ancora una volta qui riuniti per partecipare al **2° Congresso della Fist Cisl Lombardia**, che celebriamo quest'oggi a Milano. Un saluto affettuoso a Davide Guarini, Mattia Pirulli, e Ugo Duci, che ci onorano della loro presenza, costituendo il nostro odierno ufficio di presidenza unitamente ai colleghi di segreteria Laura Capitale e Guido Fratta. A questi ultimi rivolgo sentimenti di gratitudine per avere camminato accanto a me in questo primo tratto di percorso con Fist.

Consentitemi di cominciare con un doveroso pensiero al **popolo Ucraino**, brutalizzato dall'invasione russa, perpetrata senza rispetto alcuno della democrazia e della sovranità, da parte di chi, con atteggiamento criminale, fa della prepotenza e della prevaricazione la sua ragion d'essere.

Scorrono fiumi di sangue e di lacrime per colpa della guerra, che sta opprimendogli uomini con bombe e paura. Deve prevalere il buon senso e la ragione che riportino la PACE, per la quale tutti Noi dobbiamo lavorare, senza però accettare passivamente questi soprusi.

**La guerra è una pazzia e Noi tutti ne stiamo vedendo la sua crudeltà, anche grazie a chi, rischiando la vita in nome della verità, filma tutti i giorni gli orrori di questo abominio.**

**Auspichiamo che vengano immediatamente istituiti veri “corridoi umanitari”, sistemi di accoglienza e aiuti al popolo ucraino, che permettano a chi scappa dalla guerra di poter ricominciare a vivere senza vedersi sottrarre la propria dignità e libertà di essere umano.**

LA FELICITA' E LA LIBERTA' VERA STA NELL'AMARE IL PROSSIMO E STARE AL SERVIZIO (del prossimo tuo), NON APPROFITTANDO MAI DELLA PROPRIA POSIZIONE PER SCOPI PERSONALI, POICHE' NULLA CI PUO' GIUSTIFICARE QUANDO TROVIAMO COMPROMESSI COL MALE. (L'Angelus di Papa Francesco del 6 marzo 2022).

Voglio esprimere a questo punto particolare vicinanza alle nostre iscritte e ai nostri iscritti dell'Ucraina ed alle loro famiglie e chiedo ad **Halyna Storozhynska**, Coordinatrice territoriale della Felsa di Brescia, di intervenire, anche se siamo nel pieno della relazione, per darci ancor più consapevolezza di cosa voglia dire vivere questi orrori sulla propria pelle.

## **IL CONTESTO E LA PANDEMIA**

La città in cui ci troviamo, nella quale abbiamo scelto di svolgere il Nostro Congresso, è indiscutibilmente la **capitale del terziario** italiano. Qui, come nel resto della Lombardia, lavorano centinaia di migliaia di persone dedite ai servizi più disparati, nel contesto di un settore (quello dei Servizi) divenuto cruciale per l'economia del nostro paese. *Terziario avanzato, Commercio, Turismo, Ristorazione e Pubblici Esercizi, Multiservizi, Cooperazione Sociale, Vigilanza Privata, Studi Professionali, Portierato, Colf e Badanti, Somministrazione, Lavoro Autonomo, Collaborazioni etc..*, costituiscono parte integrante di un mondo che viaggia in parallelo con l'immenso sviluppo industriale lombardo e con il settore primario, a dimostrazione della forza propulsiva straordinaria della nostra regione. La **terziarizzazione** dell'economia è un fenomeno strutturale ed incontrovertibile, favorito nel tempo da fattori diversi come il forte incremento della domanda di servizi e acquisti, connessa alla crescita della popolazione; il ridimensionamento del comparto industriale, cui è seguito un intenso processo di riconversione delle fabbriche e la riorganizzazione

della produzione industriale su scala globale (delocalizzazioni e cessioni di marchi), oltre ad un aumento dei servizi per le imprese (bancari e finanziari, commercializzazione, marketing, etc.), ed ai processi di informatizzazione. Ma, pur consapevoli della straordinaria vitalità e potenzialità dei nostri settori, siamo tuttavia consci della fragilità che da sempre li caratterizza, rendendoli fortemente vulnerabili.

Lo sapevamo già nel maggio 2017, quando tenemmo a Milano il nostro primo congresso regionale, dal titolo **“Un sindacato presente per il lavoro del futuro”**. Quel momento rappresentò l’inizio di un cammino congiunto tra Fisascat e Felsa nel tentativo di rappresentare le **periferie del lavoro lombardo**, spesso connotate da discontinuità occupazionale, redditi ridotti, e scarse tutele. Una sfida di portata enorme, già scritta nel DNA delle Nostre due Federazioni, e che avremmo dovuto affrontare in **“condizioni di normalità”**. L’esatto opposto di quanto la storia successiva ci ha consegnato, perché non crediamo di usare falsaretorica nell’affermare che da allora abbiamo vissuto un periodo letteralmente **“sconvolgente”**, nel senso più profondo del termine.

La pandemia da Coronavirus ha prodotto milioni di morti in tutto il mondo, trovando nella nostra regione un terreno tragicamente fertile per la sua diffusione. Abbiamo pianto amici, parenti, conoscenti, colleghi, perdendo pezzi interi di una generazione che era stata protagonista della ricostruzione post bellica di questo paese. E dopo due anni tragici, l’inverno che ci lasciamo alle spalle ci ha fatto temere una nuova recrudescenza del virus, pur attenuata dalla diffusione del vaccino. E di fronte al proliferare di teorie complottiste e negazioniste, noi continuiamo a **credere fermamente nella scienza**, non per scelta fideistica, ma perché aderiamo al suo metodo che si fonda sulla prova dei numeri e dei fatti. E poiché i vaccini, pur non costituendo la panacea di tutti i mali, contribuiscono tuttavia in maniera determinante a ridurre gli effetti più gravi del virus ecco che, a nostro avviso, la via maestra rimane quella **dell’introduzione dell’obbligo vaccinale**, scelta coraggiosa ma necessaria alla normalizzazione. Proprio il desiderio di tornare alla **normalità** si fa più forte ogni giorno perché il Covid ha prodotto danni che vanno oltre il male fisico, contribuendo ad alimentare processi di **“desocializzazione”**, specie nelle generazioni più giovani, tra i bambini e gli adolescenti, accelerando una tendenza all’isolamento già consolidatasi nel tempo ed acuita dai social, oltre che da una minore spinta all’aggregazione politica, intellettuale e ricreativa.

## **IL TERZIARIO LOMBARDO E LA CRISI**

Come anticipato, in Lombardia e in tutto il territorio nazionale, il convulso andamento dell’economia ha avuto ripercussioni significative su ampi segmenti del **terziario**, accentuando un’inevitabile

discrasia tra questi ambiti, ed il cosiddetto “**lavoro protetto**”, caratterizzato invece da maggiore stabilità e protezione. Da un lato aziende di medie e grandi dimensioni con più certezze finanziarie e di sostegno al reddito per i propri addetti e dall’altro lato piccole imprese ( ad esempio dei settori turistico/ commerciali) in forte crisi, agenzie di lavoro esposte a crolli occupazionali, ed ammortizzatori speciali come il **Fis** o il **Tis** (per gli interinali), che hanno fatto miracoli per compensare l’assenza di salario.

In particolare, secondo alcune rilevazioni, soltanto nei primi nove mesi del 2020 il settore dei **servizi alle imprese** ha visto una riduzione del fatturato del -10%, mentre una dinamica decisamente più negativa ha interessato i servizi alla persona, con una perdita vicina al 30%. Per quanto riguarda il **commercio al dettaglio** la situazione è risultata ancora meno edificante con una distinzione tra la **Distribuzione Moderna Organizzata** che ha comunque retto l’impatto, e il commercio “non alimentare”. Se poi osserviamo il settore abbigliamento e del **commercio “non food”** la perdita di fatturato ha superato addirittura il 40%.

Ancora più drammatica, come noto, la situazione nel **settore della ricettività e ristorazione**, vittime predestinate delle inevitabili limitazioni anti Covid.

La pandemia ha invece prodotto effetti opposti sul **settore domestico** con una forte emersione del lavoro irregolare.

E sul fronte del lavoro questa situazione ha prodotto, un grosso **GAME OVER** sui contratti a termine, sugli interinali del terziario, sugli incarichi professionali autonomi, sui tantissimi rapporti a chiamata, sulle CO.co.co. .

In particolare, per la somministrazione di lavoro il **calo degli occupati netti nel 2020** è stato pari a oltre 12.000 unità, mentre per il commercio e turismo ha superato addirittura le 50.000, con serie conseguenze per molte famiglie, ma anche per generazioni più giovani

Il livello della **disoccupazione giovanile**, nel 2020, è cresciuto anche all’interno della nostra laboriosa regione attestandosi al 19,3% (oltre un punto percentuale rispetto al 18,3% dell’anno precedente). In crescita di quasi tre punti anche i **neet**, ovvero coloro che né studiano e né tantomeno lavorano. Il gap più forte riguarda la **difficoltà di specializzazione** di questa platea che viaggia di pari passo con la **discontinuità lavorativa**.

La contrapposizione crescente tra lavoro standard e non sta favorendo oltretutto la cosiddetta **polarizzazione delle competenze** : accanto a una effettiva e costante crescita del numero di

lavoratori **high skilled**, solidi nelle competenze trasversali e attrezzati soprattutto nelle conoscenze digitali, sempre più ricercati dalle imprese e quindi ben pagati; va anche incrementandosi la platea dei lavoratori **low skilled**, con titoli di istruzione bassi, competenze e conoscenze obsolete, oltre ad avere rilevanti svantaggi socio-economici, culturali e linguistici. Questo secondo gruppo, purtroppo, cresce a ritmi e percentuali più ingenti del primo. Il fenomeno di polarizzazione del lavoro descritto e lo “svuotamento” (*hollowing out*) delle professionalità intermedie, segna **l’indebolimento del “ceto medio”**, di quella generazione di impiegati e operai che hanno partecipato attivamente al boom economico del Dopoguerra italiano, ma, ancor più, l’emersione anche nel nostro Paese del fenomeno del cosiddetto **“lavoro povero”**. L’epoca nella quale viviamo non è soltanto quella della “società della competenza”, come pomposamente si legge spesso sui media o si ascolta nelle aule universitarie, è anche l’epoca delle **grandi diseguaglianze** e della loro giustificazione economica. Sia chiaro: la Fist Lombardiana non compie alcuna battaglia ideologica contro i **“lavoretti”** (riders, call center, amazon, free lance...), ma pretende che questi rappresentino **un trampolino e non una trappola** per i lavoratori. Ciò significa garantire una regolamentazione contrattuale, combattendo lo sfruttamento, il dumping, l’assenza di specializzazione. Ciò significa anzitutto costruire nuove forme di contatto e comunicazione con le nuove generazioni di lavoratori che sono molto meno raggiungibili per ragioni logistiche e, aggiungerei, culturali.

Di fronte a questo scenario, ed al progressivo impoverimento di una parte consistente dei nostri settori, anche il boom del 2021 può essere insufficiente, specie in considerazione di quanto sta accadendo nell’anno in corso, già segnato dalla guerra in Ucraina e dalla più grave crisi energetica degli ultimi decenni.

La Fist è fortemente persuasa che qualsiasi processo di crescita non potrà trovare terreno fertile senza un cambiamento reale del Paese. Abbiamo ribadito molte volte come all’Italia occorranو riforme strutturali coraggiose, che oggi possono trovare solide fondamenta nel sapiente e strategico utilizzo delle risorse poste a disposizione dal PNRR (piano nazionale di Ripartenza e Resilienza). Quest’ultimo in particolare è un’occasione cruciale, perché se gli investimenti programmati non dovessero tradursi in reale valore aggiunto per il paese, sulle nuove generazioni, e su queste sole, graverebbe il mostruoso giogo di un debito insostenibile.

Siamo chiamati perciò ad un vero e proprio sussulto di responsabilità, rispetto alla quale la Cisl tutta, consapevole dell’impegno di cui è investita da oltre quattro milioni di lavoratori, non vuole sottrarsi, giocando al contrario un ruolo da protagonista.

Vogliamo e dobbiamo tornare a quella CONCERTAZIONE che resta la strada maestra per la costruzione del PAESE di DOMANI, a cominciare dai temi che ci sono più cari, come quello delle pensioni, con la costruzione di un modello che guardi davvero al destino dei nuovi lavoratori, alla loro precarietà ed alla discontinuità che li connota, degli ammortizzatori sociali, delle politiche attive, partendo dal già programmato –GOL- “garanzia di occupabilità dei lavoratori” e dalla Strategia Nazionale Nuove Competenze; e ancora la riforma fiscale a tutela dei salari, minacciati da una costante perdita di potere d’acquisto e dopo parecchio tempo anche dallo spettro dell’inflazione. E poiché la partita del PNRR si conduce anche a livello regionale, auspichiamo sin d’ora che la Cisl Lombardia, nel solco di un’azione che la vede storicamente protagonista dello sviluppo economico e sociale accanto agli enti locali, possa fornire un contributo strategico e determinante alla concretizzazione del piano, specie negli ambiti che ci sono prossimi, come quello delle già citate politiche del lavoro, della formazione e del welfare.

Invece le Nostre Federazioni, Fisascat e Felsa, sono chiamate nell’immediato futuro ad assumersi l’onere di essere **“accanto al lavoro che cambia”**, esattamente come evidenziato nel titolo del nostro Congresso, per meglio rappresentare le fragilità di un lavoro che si fa parcellizzato e talvolta invisibile. Lo dovremo fare attraverso l’ascolto, la consulenza, la vigilanza sugli abusi contrattuali, la proposta costante di una Bilateralità che costituisce oggi il fiore all’occhiello della nostra capacità di negoziare. Ma lo dovremo fare, laddove possibile, **stando e contrattando** nei luoghi di lavoro, perché la prossimità sindacale di rappresentanza e di contrattazione è il messaggio più forte che siamo in grado di dare alle Nostre iscritte ed ai Nostri iscritti.

## **FIST E CISL**

Come ormai sappiamo, per i prossimi due anni il processo di aggregazione di Fisascat e Felsa in **Fist** rimarrà inalterato, poiché non sono ad oggi previste accelerazioni nella direzione di una monocomposizione. Dal canto nostro abbiamo più volte sostenuto che un percorso così complesso deve partire da una domanda di semplice formulazione: **“la nascita della Fist può rafforzare la tutela del lavoratore?”**.

E la risposta dipende dalla capacità della nuova federazione di rappresentare più efficacemente la molteplicità e la varietà dei suoi iscritti. Al di là della difficoltà procedurale ed organizzativa caratterizzante la fusione, noi pensiamo che i vertici delle nostre rispettive organizzazioni si siano soffermati proprio a meditare su **questo quesito**, focalizzando la propria attenzione sulla differenza dimensionale delle due federazioni, sulla loro storia, sulla poliedricità organizzativa di Fisascat e

sulla specificità di Felsa, che in virtù della sua trasversalità costituisce un **unicum** in tutta la Cisl. E' poi determinante per entrambe conservare la propria autonomia negoziale e di rappresentanza per continuare ad essere un riferimento autorevole nei confronti di segmenti del lavoro- che appaiono in fortissima crescita.

Ciò non significa comunque che in futuro Fisascat e Felsa Lombardia, non possano **portare a fattor comune** progetti, funzioni e azioni nell'ambito della FIST, esattamente come avviene da tempo in molti territori. E' intenzione di questa Segreteria, se venisse riproposta e riletta, di impegnarsi ad individuare da subito azioni specifiche e condivise sulle quali operare a beneficio dei lavoratori. Mi preme ricordare a questo proposito, il **percorso formativo pilotadi tipo psicologico/motivazionale** già intrapreso tra il 2020 ed il 2021, che ha riguardato alcuni dirigenti e operatori ed è stato effettuato per la prima volta nella formula one to one. O ancora il contributo lombardo al progetto **Fist Under35**.

Ci appare al contempo evidente che, in coerenza con le premesse di questa relazione, le istanze del mondo del terziario, ambiscono a trovare adeguata rappresentanza negli organismi direttivi della nostra confederazione, tanto a livello territoriale che regionale, perché questo enorme segmento del lavoro non può e non deve trovarsi ai margini dei processi decisionali e progettuali anche nell'ottica di un confronto costruttivo con i settori economici più maturi. E lasciatemi dire che la grande dignità, l'importanza, il coinvolgimento che la Segreteria della Cisl Lombardia ha inteso finora riconoscere alle sue due Federazioni regionali in questi anni costituisce davvero un'ottima premessa. Altresì ci preme sottolineare che sussiste totale condivisione con la strategia e l'azione delle Nostre rispettive Federazioni Nazionali riguardo a quello che potrà essere il futuro di Fist; ma in modo altrettanto significativo crediamo che, indipendentemente dal perfezionamento di questo percorso, sarà importante continuare ad essere capaci di collaborare tra Federazioni in vista delle prossime sfide che ci attendono.

## **IL FUTURO**

A conclusione di questa relazione, ci sentiamo di ringraziare i nostri predecessori Fabrizio Ferrari, Daniel Zanda, e Diego Lorenzi, per l'esperienza e le competenze che hanno saputo trasmetterci in questi anni, ed Elisabetta Scalera per il suo quotidiano lavoro.

La Fist Lombardia, la più grande federazione regionale d'Italia, che riunisce **oltre**

**90.000 iscritti**, può vivere e svilupparsi soltanto nella misura in cui fonda il suo agire su di una partecipazione vera e continua, fatta di presenza diretta, di mediazione, di contrattazione. Esattamente come il titolo del congresso Cisl “ **PARTECIPARE E’ COSTRUIRE**”. Ciò significa continuare ad assolvere con orgoglio al proprio compito di “**corpo sociale**”. Tuttavia, lungi dal possedere rendite di posizione, **dobbiamo conquistarci ogni giorno il ruolo che ci compete** se saremo in grado di realizzare una **sinergia crescente** tra dirigenti, coordinatori, operatori, delegati ed iscritti, avendo cura che questo processo di trasmissione non trovi ostacoli prodotti dall’organizzazione stessa; se continueremo a **curare la nostra formazione** professionale interna, perché la conoscenza conferisce sicurezza a chi beneficia della nostra assistenza; se sapremo **negoziare con la controparte**, non secondo un approccio ideologico, ma valoriale, agendo nell’esclusivo interesse di chi rappresentiamo; se individueremo **nuove e più efficaci vie di comunicazione** per poter esplorare ulteriori frontiere del lavoro e continuare ad essere un presidio di avanguardia, riuscendo nel compito di parlare ai figli del nuovo millennio; se **il nostro servizio quotidiano** servirà a migliorare la vita e la tutela dei lavoratori che rappresentiamo; se sentiremo le nostre Federazioni anzitutto come **un luogo “dell’anima”, un contesto, una realtà per dare voce ai temi di Pace, Solidarietà e Diritti**.

Solo così continueremo a partecipare e a costruire una società più giusta nel solco di Giulio Pastore, **avendo l’orgoglio di appartenere a un sindacato forte, libero e democratico**.

**W LA PACE, W LA FIST, W LA CISL**

## **MOZIONE FINALE II CONGRESSO**

### **FIST CISL LOMBARDIA**

Il Secondo Congresso della **FIST CISL LOMBARDIA**, svoltosi il 7 marzo 2022 a Milano, presso l’Hotel Sheraton San Siro, assume e fa propria la relazione del segretario generale Ivan Notarnicola, apprezzando ed accogliendo i contributi e gli stimoli emersi dal dibattito. L’assemblea approva le linee strategiche e programmatiche che impegneranno la federazione nel prossimo mandato.

Per quanto attiene il conflitto in atto tra Russia ed Ucraina e tutti gli altri conflitti mondiali che ancora sono presenti in tante parti del globo, La Fist Lombardia ribadisce con forza quanto previsto dall’art. 11 della Costituzione italiana che vogliamo ricordare qui di seguito:

**“L'Italia ripudia la guerra come strumento di offesa alla libertà degli altri popoli e come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali; consente, in condizioni di parità con gli altri Stati, alle limitazioni di sovranità necessarie ad un ordinamento che assicuri la pace e la giustizia fra le Nazioni; promuove e favorisce le organizzazioni internazionali rivolte a tale scopo”.**

La **terziarizzazione** dell'economia è un fenomeno strutturale ed incontrovertibile , ed il settore rappresenta oggi una parte preponderante del pil regionale. Ancor più che nel sistema industriale, il terziario fonda la sua essenza sul **lavoro personale e sul servizio** , ma questa caratterizzazione lo espone a maggiori **fragilità**, così come è avvenuto durante la pandemia da Coronavirus. Il **Covid 19** ha prodotto terribili conseguenze sanitarie, generato processi di “ desocializzazione “ , ed impattato drasticamente sul sistema economico regionale e nazionale, , accentuando un'inevitabile **discrasia** tra i nostri comparti, meno tutelati ed il cosiddetto **lavoro protetto**, caratterizzato invece da maggiore stabilità e sicurezza.

Commercio “no food”, servizi alla persona, ricettività e ristorazione, hanno subito forti perdite di fatturato con significative ripercussioni sul fronte del lavoro e nello specifico su contratti **a termine, somministrazione**, rapporti a **chiamata , collaborazioni**, piccole **partite iva**, che vedono spesso protagonisti **donne e giovani**. A tale proposito, Fist Lombardia manifesta preoccupazione per i dati sulla disoccupazione giovanile e sui **neet** che crescono anche nella nostra regione. Il gap più forte riguarda la difficoltà di specializzazione di questa platea che viaggia di pari passo con la discontinuità lavorativa e tende a creare una polarizzazione tra **competenze elevate** acquisite con una specifica e costante formazione on the job e **lavoratori low skilled** limitati a competenze generiche. Il forte rischio è quello di una crescita del “**lavoro povero**” , che trova la sua declinazione in ampi segmenti del terziario attraverso i riders, i freelance, i call center, i somministrati Amazon , gli intermittenti , i part time involontari ecc..

Il nostro compito, oltre all'individuazione di forme più efficaci di **comunicazione**, è quello di garantire una **regolamentazione contrattuale**, combattendo lo sfruttamento, il dumping , l'assenza di specializzazione ecc..

Fist è fortemente persuasa che qualsiasi processo di crescita non potrà trovare terreno fertile senza un **cambiamento reale** del Paese . E ciò a partire da un sapiente e strategico utilizzo delle risorse poste a disposizione dal **PNRR** (piano nazionale di Ripartenza e Resilienza) rispetto al quale **Cisl Lombardia e le sue Unioni** dovranno giocare un ruolo da protagonista sui tavoli territoriali

Vogliamo e dobbiamo tornare a quella **CONCERTAZIONE** che resta la strada maestra per la costruzione del PAESE di DOMANI, a cominciare dal **lavoro e dalle politiche attive** come quello delle pensioni, con la costruzione di un modello che guardi davvero al destino dei nuovi lavoratori, alla loro precarietà ed alla discontinuità che li connota, degli ammortizzatori sociali, delle politiche attive, partendo dal già programmato –GOL- “garanzia di occupabilità dei lavoratori” e dalla Strategia Nazionale Nuove Competenze ;

Tutto questo con l’obiettivo di promuovere un’economia sostenibile che abbia una forte propensione verso il sociale, e che persegua la finalità di un miglioramento diffuso delle condizioni di vita e lavorative delle persone, sostenuto da una crescita economica inclusiva.

Per questo motivo, Fist Lombardia dichiara la sua ferma determinazione nella lotta per la sicurezza sul lavoro, per l’integrazione dei lavoratori immigrati, per l’eliminazione di ogni forma discriminatoria di genere sui luoghi di impiego.

Attraverso l’azione quotidiana di Fisascat e Felsa, la nostra organizzazione è chiamata ad essere “**accanto al lavoro che cambia**”, rappresentando le fragilità di un’occupazione che si fa sempre più parcellizzata e talvolta invisibile. Ambisce perciò a trovare adeguata voce negli organismi direttivi della confederazione, tanto a livello territoriale che regionale, ed impegna i dirigenti, e rappresentanti delle due federazioni affiliate a valutare, di concerto con la struttura regionale, la costruzione di una **comune base di azione** rispetto a progetti specifici quali

- 1. Reciproco aiuto nel presidio, accoglienza e consulenza dei lavoratori all’interno di sedi, recapiti e luoghi di lavoro*
- 2. promozione e assistenza in ordine alla bilateralità ed al fondo pensione Fon.te*
- 3. percorsi formativi specifici*
- 4. nuove forme di comunicazione*

## IV CONGRESSO FNS CISL LOMBARDIA

*11 marzo 2022*



Carissime Amiche ed Amici,

a compimento del lungo iter dei Congressi effettuati in tutti i territori della regione, ci troviamo qui oggi per dare l'avvio al 4° Congresso della FNS CISL Lombardia che proietterà la struttura regionale verso il Congresso Nazionale, il quale si terrà a Tivoli Terme il 5-6-7 aprile di quest'anno.

Seguendo quelle che sono le idee della Cisl Confederale, abbiamo rinnovato tutti gli organismi territoriali, attraverso momenti di riflessione, autocritica e un sostanziale cambio generazionale. Tutto ciò è stato possibile grazie al lavoro di squadra effettuato in questi ultimi anni, puntando sempre sul senso di appartenenza cislina e sulla continua formazione sindacale.

Grazie ai corsi di formazione ho riscontrato nei congressi territoriali, a cui ho avuto l'onore di partecipare, la presenza di molti giovani delegati con idee chiare e tanta voglia di partecipazione nel presentare le problematiche dei territori e nel proporre possibili soluzioni.

Da poco più di quattro mesi è con orgoglio che rappresento a livello regionale la Polizia Penitenziaria ed i Vigili del Fuoco attraverso la FNS CISL. Ho toccato con mano la difficoltà che un simile ruolo può avere in un contesto pandemico, il quale ci ha visti negli ultimi due anni sempre in prima linea. Non siamo ancora del tutto fuori dal pericolo COVID-19 ed ecco che si presenta alle nostre porte una guerra che potrebbe far scivolare l'intera Europa in un conflitto mondiale.

In queste circostanze di assoluta confusione il nostro impegno sindacale deve continuare ad essere quello di lottare per migliorare le condizioni dei lavoratori, attraverso una politica sindacale decisa e coerente con i principi e i valori cislini.

All'interno di tutte le sedi di servizio la nostra presenza deve essere attiva e pronta all'ascolto. Solo così i colleghi possono realmente sentirsi supportati dal sindacato nell'affrontare le problematiche lavorative quotidiane.

Molto lavoro ci aspetta ma sono convinto che grazie ad una continua interazione tra le strutture territoriali e la struttura regionale si potranno portare avanti idee innovative atte al miglioramento della vita lavorativa nei settori che rappresentiamo.

Strumenti utili a diffondere in modo tempestivo e capillare i progetti sindacali potrebbero essere:

- il sito della FNS CISL Lombardia;
- i social media;
- le bacheche all'interno dei luoghi di lavoro.

Non sto ad elencare nel dettaglio tutte le problematiche che attanagliano quotidianamente sia la Polizia Penitenziaria sia i Vigili del Fuoco (suicidi, aggressioni, malattie professionali, assenza di un supporto psicologico,...) ma ci tengo a dire che la possibilità di confronto tra i due comparti ha portato ad entrambi benefici in termini sia economici sia normativi e ha reso la federazione sempre più coesa.

Come esempio, riporto due fatti, il primo a carattere nazionale e il secondo a carattere regionale:

- a livello nazionale, i 6 scatti stipendiali, già in essere nel comparto sicurezza, ottenuti adesso anche nei Vigili del Fuoco; una battaglia iniziata da questa organizzazione sindacale nel 2013 e finalmente vinta;
- a livello regionale, la sinergia tra i due settori ha permesso alla Polizia Penitenziaria, durante il periodo pandemico, di sottoporsi, in modo gratuito, al tampone molecolare COVID-19, tramite il Bio-Laboratorio dei Vigili del Fuoco.

Ora concludo ringraziando tutta la Segreteria Nazionale della FNS CISL qui presente: il nostro Segretario Generale Massimo Vespia, gli amici Mattia D'Ambrosio, Roberto Bombara e Raimondo Inganni.

Un ringraziamento per essere qui con noi alla splendida Segretaria RegionaleUSR Paola Gilardoni e ai due ex Segretari Giovanni Pace e Roberto Prada.

E un grazie a Voi tutti per essere qui oggi e per il lavoro che continuate a svolgere con spirito di abnegazione nei territori.

## **MOZIONE FINALE IV CONGRESSO**

### **FNS CISL LOMBARDIA**

Il quarto Congresso della **FNS CISL LOMBARDIA**, svoltosi l'11 Marzo 2022 a Milano, assume e fa propria la relazione del segretario generale Antonino Gildo ROMEO, apprezzando ed accogliendo i contributi e gli stimoli emersi dal dibattito. Il Congresso condivide le linee strategiche e programmatiche che impegneranno la federazione regionale nel prossimo mandato.

Il contesto nel quale la FNS si troverà ad agire è reso complesso dalle conseguenze sanitarie e sociali della pandemia, che contribuiscono a produrre incertezza. Anche lo scenario economico, contrassegnato da un andamento fortemente altalenante, potrà recuperare stabilità soltanto con l'attuazione di riforme strutturali coraggiose, che dovranno trovare linfa vitale nel sapiente e strategico utilizzo delle risorse poste a disposizione dal **PNRR**, senza dimenticare la crescente preoccupazione che vede sia l'Europa sia il Mondo intero in apprensione per la guerra in atto in Ucraina.

E' necessario recuperare la strada maestra della **CONCERTAZIONE**, che veda la CISL protagonista nello sviluppo di idee e progetti su ambiti strategici per il futuro delle lavoratrici e dei lavoratori, come quelli delle **politiche del lavoro**, del **fisco** e delle **pensioni**.

Sulla strada già intrapresa nello scorso mandato, la **FNS CISL Lombardia** indirizzerà le proprie energie su:

- la **rappresentanza sui luoghi di lavoro**, intensificando la presenza e l'informazione non solo agli iscritti, ma anche a tutte le lavoratrici e i lavoratori;
- il **rafforzamento della collaborazione** con tutte le altre federazioni regionali, da attuarsi mediante nuovi accordi bilaterali e una contaminazione di esperienze, relazioni e conoscenze del lavoro svolto;
- la **formazione**, che FNS CISL Lombardia considera fondamentale per la tutela dei diritti dei lavoratori, oltre che un'opportunità di condivisione dei valori della cultura cislina.

La **FNS CISL Lombardia**, orgogliosa di appartenere a un sindacato forte, libero e democratico, continuerà a sostenere l'azione politico-sindacale sia della **Federazione Nazionale** sia della **CISL Lombardia** nelle sfide future.

## CONGRESSO FIR CISL

*21 febbraio 2022*



Risulta eletto Segretario Generale Augusto Leone.

### III CONGRESSO UST CISL LAGHI

15\16 Febbraio 2022



“Non è la specie più forte a sopravvivere,  
e nemmeno quella più intelligente,  
ma la specie che risponde meglio al cambiamento”.

(Charles Darwin)

Cari amiche, Care amici, Cari ospiti.

grazie per essere qui, finalmente insieme per partecipare ai lavori del 3° Congresso della Cisl dei Laghi. Il Congresso è il momento di democrazia e partecipazione più importante della nostra Organizzazione, durante il quale non solo rinnoveremo gli Organismi, ma anche e soprattutto in cui, a partire dal dibattito tra noi, costruiremo i cardini su cui lavorare nel prossimo futuro.

Le tesi congressuali elaborate dalla Cisl saranno per noi lo strumento di lavoro e la traiettoria che sosterrà il nostro impegno comune per i prossimi quattro anni.

Il lavoro come lo conosciamo sta cambiando radicalmente. Questo è il momento di comprendere cosa sta accadendo e come rispondere in modo puntuale alle sfide che il Mercato del lavoro ci pone. Quali lavori scompariranno, quali saranno i nuovi, come affronteremo la redistribuzione dell'iperproduttività delle aziende, come gestiremo i processi di sostenibilità e trasformazione tecnologica affinché non generino nuove ed ulteriori disuguaglianze?

Da qui l'esigenza di Esserci per dare un senso al cambiamento, e non subirlo.

Protagonisti del nostro mondo per Esserci, perché noi siamo un'Organizzazione fatta di persone e per le persone.

Una persona è una persona grazie agli altri, da qui l'esigenza di partecipare in modo attivo dentro una visione di bene comune.

Oggi persiste una cultura dell'indifferenza che ci porta a non curarci più dei problemi altrui.

La pandemia ha ampliato il senso di fragilità della società e ha sviluppato nelle persone il senso di distanza, non solo fisica, tra chi ha e chi non ha, ma anche tra chi ha ancora meno: meno spazi, meno mezzi, meno luoghi per proteggersi e, probabilmente nel post pandemia, meno conoscenze.

Maggior fragilità significa perdita di fiducia e moltiplicarsi della ribellione sociale, che tra le disuguaglianze è l'elemento più rischioso, da cui nessun vaccino è in grado di proteggerci.

L'unica via da percorrere è quella di Esserci per partecipare alle decisioni per un cambiamento attento ai bisogni dei più deboli.

Partecipazione nella certezza che c'è sempre qualcuno che sta peggio di qualcun altro ed ha bisogno del tuo aiuto. Non possiamo accettare di assistere impotenti allo sfruttamento delle debolezze e delle fragilità altrui.

*"Esserci per cambiare"* - per richiamare la bellissima frase di Tina Anselmi - non è meramente il titolo del nostro Congresso. È ciò che deve muoverci e che implica, attraverso una vera partecipazione, il metterci al servizio delle persone.

Cambiare, ripartire, costruire dovranno essere il sale della nostra azione quotidiana, così da poter consegnare a chi verrà dopo di noi un'Organizzazione sempre più forte e al passo coi tempi.

Esserci per la Cisl vuol dire anche fare in modo che **nella vita quotidiana si possa essere credenti e non creduloni. Il che significa vivere con occhio attento e spirito critico il nostro tempo, senza lasciarci suggestionare da allettanti chimere.**

**Le persone hanno bisogno di essere informate** su ciò che realmente sta accadendo. A nulla serve produrre illusorie aspettative che poi vengono sistematicamente deluse.

**Per essere autorevoli occorre essere credibili.**

Noi vogliamo “Esserci per cambiare”.

Esserci per partecipare in modo credibile e costruttivo ad affrontare responsabilmente i problemi di un Paese che cambia.

## **POVERTÀ**

Quotidianamente incontriamo la povertà nelle nostre strade, la vediamo sulle facce della gente che conosciamo. Una povertà visibile, dato evidente di una crisi che ha ragioni politiche, finanziarie, economiche, culturali e sociali.

Una povertà fatta di mancanza di beni essenziali, ma anche di prospettive, di certezze e di valori.

Il lavoro, elemento sostanziale del riscatto sociale, diventa un problema quando non è all'interno di un sistema contrattuale protetto dai CCNL firmati dalle Confederazioni. Contratti che, in questi tempi difficili, dimostrano la loro importanza, e rispondono concretamente alla necessaria presenza di un sindacato che si adoperi per la loro adeguata costruzione, affinché garantiscano il reale rispetto dei diritti, dei doveri e della dignità di ogni lavoratrice e di ogni lavoratore.

In questo senso appare di tutta evidenza come l'assenza di un corpo sociale come il nostro metta a rischio la tutela della persone, anche sul lavoro.

Ricordiamoci che all'interno dei 500.000 posti di lavoro ritrovati dopo la crisi Covid (a causa della quale abbiamo perso oltre 1.000.000 di posti di lavoro) troviamo oggi molti lavoratori poveri: poveri nel vero significato del termine, cioè persone che hanno contratti che non garantiscono una dignità di vita per loro e le loro famiglie.

I nuovi poveri, che durante questa crisi hanno superato i 5.000.000 - *un numero davvero impressionante* - possono essere identificati in tre grandi fasce:

- coloro che non avevano un lavoro o l'hanno perso;
- coloro che hanno trovato un'occupazione non dignitosa in riferimento al tipo di contratto applicato, o al numero di ore occupate;
- una buona parte dei pensionati.

Si tratta di uomini e donne che vivono una povertà spesso nascosta per la vergogna, e che sta portando molti di loro a scelte purtroppo obbligate:

- cessione del quinto dello stipendio;
- vendita dell'oro di famiglia;
- vendita della nuda proprietà della propria abitazione.

Espedienti sempre più gravosi, utilizzati per ricercare soluzioni alle difficoltà di una vita quotidiana, per sopperire alla gestione dei bisogni primari: *cibo, cure mediche, casa, scuola...* Ma che ottengono come risultato solo di spostare in avanti il problema, senza risolverlo, fino al rischio di perdere ogni cosa.

Noi tutti abbiamo il dovere di non voltarci dall'altra parte, ma di ESSERCI, di stare accanto a quanti vivono queste difficoltà, con disponibilità, dedizione, spirito di servizio.

## **GIOVANI**

Grandissima è l'attenzione che i giovani riservano all'ambito del lavoro e dell'occupazione: il Governo si deve occupare di implementare politiche attive del lavoro e misure efficaci di sostegno anche alla loro occupazione. Non si può non guardare il dato delle dimissioni volontarie in aumento tra i giovani di età compresa fra i 20 e i 30 anni, magari adeguatamente formati e con due o tre anni di esperienze lavorative. Questi giovani si dimettono perché con le loro competenze sperano di trovare lavori maggiormente garantiti, sia a livello di tutele che dal punto di vista retributivo. Il sistema delle politiche attive allora dovrebbe capire perché e quali esperienze lavorative i giovani cercano: ovvero un buon Governo dovrebbe decidere che azioni porre in essere per evitare l'esclusione sociale.

Ci sono dei fattori che, in combinazione tra di loro, hanno portato i giovani entrati nel mercato del lavoro a sentirsi esclusi dal sistema produttivo, soprattutto rispetto alla capacità di questo sistema di includerli efficacemente e valorizzarli adeguatamente.

Il primo è il fatto che finora il centro della vita attiva del Paese è stato solidamente presidiato da generazioni nate nei primi decenni del secondo dopoguerra, mentre ora stanno spostando il proprio peso progressivamente in età anziana.

Il secondo fattore è il percorso di basso sviluppo del Paese. La prima decade di questo secolo è stata indicata come "decennio perduto" per il rallentamento della crescita rispetto ai decenni passati e la perdita di competitività rispetto alle altre economie avanzate. Il periodo 2008-13 è stato poi segnato dalla Grande recessione che ha colpito in modo particolare l'Italia e ancor più i giovani.

Nello stesso periodo, e passiamo così al terzo fattore, è andata sensibilmente aumentando l'occupazione nella fascia più anziana della forza lavoro. L'invecchiamento della popolazione porta i Governi a porsi la questione di come affrontare i costi crescenti associati alle pensioni, alla salute e

all'assistenza sociale. Una delle risposte principali è quella di obbligare le generazioni più mature a rimanere più a lungo nel mercato del lavoro. In Italia ciò è stato fatto quasi esclusivamente spostando per legge in avanti l'età di pensionamento. Basso è stato, invece, lo sviluppo delle politiche a supporto della lunga vita attiva nelle aziende. La combinazione tra invecchiamento demografico, posticipazione del ritiro dal lavoro, bassa crescita economica e basso sviluppo dei settori più innovativi e competitivi, ha portato ad un aumento dell'occupazione degli over 55 senza una espansione generale delle opportunità di occupazione.

Il quarto fattore che, in combinazione con i precedenti, ha contribuito al *surplus* di giovani italiani rispetto alla capacità di inclusione attiva di nuove energie ed intelligenze nei processi di sviluppo del Paese, sono state tutte le carenze nei servizi che si occupano dell'incontro efficiente tra domanda e offerta. Un persistente basso investimento in politiche attive ha determinato un *deficit* di strumenti adeguati – *all'altezza delle economie più avanzate e alle sfide che pone questo secolo* – per orientare e supportare le nuove generazioni: nella formazione delle competenze richieste; nella ricerca di lavoro; nella realizzazione armonizzata dei progetti professionali e di vita.

Se tutto si somma poi al fatto che i giovani tra i 15 e i 34 anni sono stati coloro che hanno subito maggiormente la pandemia, non avendo contratti di lavoro o avendoli precari e con poche tutele, capiamo che il rischio maggiore che sta correndo oggi l'Italia è di trovarsi nei prossimi anni senza le risorse più preziose, costituite da giovani ben preparati con le competenze necessarie per alimentare i processi di sviluppo competitivo del Paese.

Pertanto "Esserci per cambiare" significa saper essere un sindacato che ***guarda al futuro puntando sui giovani***. Dobbiamo essere un'Organizzazione capace di ringiovanirsi attraverso una politica dei quadri che sia attenta alle nuove generazioni e con progetti utili alla loro formazione: solo così i giovani potranno essere riferimento e guida rispetto ad altri giovani nei loro percorsi di vita; solo così potremo costruire una dirigenza nuova, fatta di persone adeguatamente formate, capaci e, di conseguenza, funzionali all'Organizzazione.

## **SCUOLA**

La DAD crea diseguaglianze, per questo occorre compiere ogni sforzo possibile per tenere le scuole aperte. Ma i desideri e le esigenze si infrangono spesso davanti a classi da 30 o più alunni, istituti vetusti, mancanza di personale docente e personale ATA.

Se vogliamo davvero raggiungere e mantenere questo obiettivo, occorre rendere più sicure le scuole e le classi, estendere l'obbligo vaccinale a tutti, senza limiti di età, e quindi anche agli alunni; dotare studenti e operatori di mascherine ffp2, adeguare gli edifici scolastici e compensare le carenze di

organico in modo da evitare sovraffollamenti sia a scuola che durante i trasporti. Tutti obiettivi che la Cisl, e la nostra Federazione della scuola, sollecitano da tempo al Governo.

La scuola non è, e non deve essere vista, come un contenitore dove lasciare i propri figli per liberare la giornata dei genitori, ma è, e deve essere, considerata un elemento essenziale della vita e della crescita dei nostri giovani e del Paese. Troppo alto è il numero di ragazzi e ragazze che hanno abbandonato gli studi e non lavorano, allontanando così da loro ogni prospettiva di impiego e di riscatto sociale.

Noi abbiamo il dovere di contribuire, alla costruzione di nuove opportunità di recupero e inclusione che possano garantire un futuro anche a chi ha difficoltà, personali o familiari, che gli impediscono di continuare a studiare.

Assicurare pari opportunità ai giovani, indipendentemente dalla famiglia di provenienza, è un dovere per un sindacato come il nostro che da sempre sostiene e valorizza il lavoro, l'impegno e la formazione continua come elementi essenziali da garantire a tutti.

## **FRONTALIERI**

Il territorio dei Laghi ha una vocazione transfrontaliera che nasce dai propri confini.

Dal nostro territorio di Como e Varese, ci sono oltre 50mila persone che ogni mattina si recano nella vicina Confederazione e che si devono confrontare con condizioni lavorative, contrattuali, finanziarie, previdenziali, di tutela della salute, profondamente diverse.

Abbiamo una proficua collaborazione, che dobbiamo impegnarci ancor di più a sviluppare, con il sindacato rossocrociato della OCST.

Il fenomeno degli italiani emigrati all'estero ha raggiunto dimensioni difficili da trascurare. Secondo le stime Istat, negli ultimi dieci anni l'Italia ha perso circa 500 mila residenti (la metà ha meno di 35 anni), che si sono trasferiti all'estero, principalmente per motivi di lavoro. Una fuga di lavoratori che rappresenta una perdita di competenze e di capitale umano per il nostro Paese.

I lavoratori frontalieri attivi in Canton Ticino e residenti nelle nostre province sono, come detto, circa 50000 su un totale di 62000. Il loro apporto all'economia ticinese è dunque vitale soprattutto nei settori dell'edilizia, dell'artigianato, dell'industria e del socio-sanitario.

Qui potremmo davvero dimostrare cosa significa fare di un problema, quale quello dell'immigrazione, una risorsa!

Molto importante è la collaborazione con OCST e con la Camera di Commercio che contribuiscono economicamente allo sviluppo e alla gestione di tutti i servizi che la Cisl dei Laghi mette a disposizione e di cui i lavoratori hanno necessità.

## **SINDACATO DI PROSSIMITA'**

“Esserci per cambiare” significa anche garantire una presenza capillare, essere cioè un sindacato di prossimità capace non solo di esserci dove serve, ma altresì di garantire specialmente ai più deboli la possibilità di accedere ai nostri servizi; servizi che davvero si sono dimostrati essenziali per rispondere ai bisogni delle persone durante la pandemia. Solo attraverso l'accesso agli sportelli è stato possibile permettere di garantire un servizio puntuale alle persone, dato che le procedure online, sebbene si siano davvero evolute in questi anni, non sempre permettono un'agevole chiusura delle pratiche.

Resta al centro del nostro impegno la rappresentanza dei lavoratori e dei pensionati, e di conseguenza l'obiettivo di aumentare il numero degli iscritti, così da poter essere interlocutori rappresentativi e radicati, rilanciando quei valori di libertà, autonomia, responsabilità, solidarietà e credibilità che ci hanno sempre distinto, e che hanno da sempre garantito alla Cisl ampi spazi di partecipazione.

“Esserci per cambiare” significa anche riconoscere valori e risorse di cui il nostro territorio è stato e sarà portatore.

## **PARTECIPAZIONE**

Il nostro è un sindacato legato ad una forte partecipazione, per noi il “prender parte” è l'atto costitutivo dell'essere Organizzazione sindacale. Ma essere e fare comunità non sono dati acquisiti. Se da una parte, infatti, si consolida il numero dei nostri iscritti, dall'altra si vive spesso l'adesione sindacale come risposta alle proprie esigenze.

In questo senso fare un buon sindacato significa ripartire dall'idea di un'Organizzazione che lavora per generare sicurezza economica e professionale, benessere lavorativo a difesa della salute, per garantire servizi efficaci e spazi per un nuovo *welfare*, per uno sviluppo umano, professionale e integrale ottenuto attraverso il lavoro e la buona occupazione, ma anche come strumento di cui i lavoratori dispongono per valorizzare al meglio se stessi e la propria posizione professionale.

Occorre allora ripartire dall'idea di un sindacato che si propone come sfida per il cambiamento e non come replica di vecchi modi di essere e di agire.

L'unità sindacale si ripropone con forza ogniqualvolta CGIL, CISL e UIL si trovano a definire obiettivi e percorsi da intraprendere per raggiungerli, quasi a voler dimostrare che la pluralità di valori sindacali rappresenta un ostacolo, un freno, all'azione sindacale.

A nostro avviso è vero il contrario: la pluralità sindacale è un valore che ci ha spesso portato a raggiungere obiettivi migliori e più rispondenti ai bisogni di lavoratori e pensionati.

Semmai occorre valorizzare il nostro agire con un'azione unitaria del sindacato – si badi bene non sindacato unico - quale momento di sintesi di contenuti, di strategia e di visione del Paese, avendo cura di regolamentare la rappresentanza affinché il proliferare dei sindacati di comodo abbia a finire. La nostra visione è quella di un sindacato che apre al futuro, che restituisce speranza, capace di difendere e valorizzare la funzione sociale, culturale, educativa e formativa del lavoro. Un sindacato che riparta dalla base morale del lavoro e delle professioni, dando al lavoro una dimensione di responsabilità verso di sé e verso gli altri, per sviluppare quel progetto di società del quale tutti sentiamo l'urgenza.

Da sempre cerchiamo di legare esigenze, bisogni e capacità tra generazioni diverse.

A questo proposito l'importante l'accordo quadro sulla **continuità associativa** Federazioni – FNP, sottoscritto l'anno scorso, può diventare uno dei motori utili alla realizzazione di progetti comuni ed essenziali allo sviluppo della nostra Organizzazione.

Per dare maggiore forza alla nostra Organizzazione stiamo lavorando alla individuazione di alcune figure chiave che potranno garantirci maggiore forza e solidità.

*Ecco cosa serve per iniziare:*

*Figura polivalente presso sede Busto - Gallarate che possa essere di supporto sia ai servizi che alle categorie per lo sviluppo di attività utili al proselitismo, alla continuità associativa e all'aumento dei servizi alle persone.*

*Figura polivalente presso la sede di Como – Varese che sia di supporto all'attività di assistenza ai frontalieri, e che possa essere di sostegno a Roberto Pagano, in modo da rendere ancora più importanti i risultati finora raggiunti sia sotto il profilo del tesseramento che della continuità associativa.*

*Figura polivalente presso sede di Varese che sia di supporto sia ai servizi che alle categorie per lo sviluppo di attività digitali, al fine di garantire offerte capillari di servizi in tutti i luoghi di lavoro, e sul territorio con l'obiettivo di allargare l'opportunità dei servizi alle persone.*

*Figura specifica su Como – Varese che garantisca un servizio qualificato sia ai pensionati che agli attivi per tutte le problematiche relative al consumo, ricostituendo quindi un servizio ADICONSUM che possa rispondere in modo adeguato alle esigenze del nostro territorio.*

## **PENSIONI**

È **necessaria una trasformazione del sistema pensionistico**, conferendo maggiore sostenibilità sociale, inclusività e soprattutto maggiore flessibilità e stabilità per giovani e donne.

Dobbiamo **superare le rigidità ragionieristiche della Legge Fornero** e **uscire anche dalla logica delle quote**, che hanno penalizzato le fasce deboli e precarie. Bisogna **assicurare assegni dignitosi a ragazze e ragazzi incastrati in percorsi lavorativi frammentati**, ma anche riconoscere a chi ha dato il proprio contributo la libertà di **uscire prima dal circuito produttivo**, partendo dal presupposto che i lavori non sono tutti uguali.

**Chiediamo pensioni di garanzia per i giovani, incentivi alle madri lavoratrici, con uno sconto di almeno un anno di contributi per figlio, il riconoscimento previdenziale del lavoro di cura, sostegno alla previdenza complementare, estensione e conferma strutturale dell'Ape sociale. Per tutti, inoltre, va riconosciuta la libertà di uscire dal mercato del lavoro a partire da 62 anni di età o 41 di contributi.** Quanto agli assegni pensionistici in essere, rivendichiamo **l'allargamento della platea della 14° e l'adeguamento dei rincari di prezzi e tariffe anche per i prossimi anni.**

Si tratta di proposte note, che fanno parte della nostra piattaforma unitaria. La frattura con gli altri sindacati si è verificata su una diversa visione dell'azione sindacale, che per la Cisl deve puntare alla ricerca responsabile e costruttiva di un dialogo con le istituzioni, e non al conflitto fine a se stesso.

## **PNNR**

La coesione è indispensabile se vogliamo davvero cambiare l'Italia. Il dialogo, il confronto ed una nuova concertazione sono gli strumenti più adeguati e moderni per far partecipare le persone alle scelte e al cambiamento. Per questo è necessario consolidare il confronto con il Governo, con l'obiettivo di un grande patto sociale sulle grandi riforme economiche; a partire dal fisco, dagli strumenti per una concreta attuazione degli investimenti del Pnrr, da una nuova politica industriale sostenibile, dalla riforma, come accennavo poco fa, del sistema pensionistico, da un piano per la formazione, dalle nuove politiche attive del lavoro, dalla tutela dei salari e delle pensioni.

*Turismo e Pnrr: occasione da non perdere.*

Il turismo, anche nel nostro territorio, è uno dei settori che più ha sofferto con la pandemia.

Ora il Pnrr stanZIA molte risorse per il suo rilancio. Ma sembra mancare una strategia di insieme, che ne orienti la crescita su obiettivi di transizione verde, sostenibile e digitale.

Non ci si stanca mai di ricordare che il settore turistico ha un valore strategico per l'economia del nostro territorio, anche per il traino legato all'indotto e per il ruolo di promozione di molte delle eccellenze italiane: dal made in Italy al patrimonio culturale locale, all'enogastronomia.

La pandemia e le conseguenti restrizioni alla mobilità hanno colpito duramente il turismo: arrivi internazionali ridotti di oltre il 70 per cento e domestici di oltre il 40 per cento, per una perdita complessiva di circa 50 miliardi di valore aggiunto. Il settore si è praticamente dimezzato, contribuendo da solo a circa un terzo della perdita complessiva del Pil tra il 2019 e il 2020.

Il turismo ha quindi bisogno di un rilancio, e non è sorprendente che il Piano nazionale di ripresa e resilienza lo sostenga esplicitamente, come terza componente della Prima Missione, in tandem con la cultura.

Nel Piano sembra che la voglia di ripresa (*perfettamente comprensibile, vista la fase recessiva dell'economia*) abbia messo in secondo piano la necessità di orientare la crescita del settore verso obiettivi generali di transizione verde, sostenibile e digitale. Insomma, il Pnrr fornisce un po' di carburante, ma non si capisce per andare dove.

Cerchiamo quindi di impostare la rotta per i prossimi anni. E partiamo dall'identificazione degli obiettivi generali di riforma del turismo in Italia.

Malpensa e il suo indotto sono un esempio concreto del disastro economico prodotto dalla pandemia, il settore dei trasporti, il commercio, e tutto ciò che portava sviluppo e crescita al territorio sono caduti in una buca di cui ancora non si conosce la profondità e dalla quale ancora non sappiamo quando se ne potrà uscire, per non parlare delle ricadute sull'occupazione che sono state devastanti.

## **INDUSTRIA E MANIFATTURIERO**

Anche il settore manifatturiero che da tempo attraversa difficoltà sostanziali nel nostro territorio e che ha già perso troppe imprese e davvero troppi posti di lavoro, ha la necessità che questo momento storico irripetibile diventi l'occasione per rilanciare un sistema industriale che, insieme alla riqualificazione delle imprese, deve avere come obiettivo l'occupazione, o meglio, l'occupabilità. Il lavoro, la buona occupazione, devono tornare ad essere elementi di discussione ed oggetto di investimenti statali: non si possono finanziare le realtà lavorative che non creino occupazione e benessere per le persone e per il territorio.

Partecipare significherà avere voce in capitolo sul "come e dove investire", tenendo presente che per noi il lavoro è - ***e dovrà essere sempre di più*** - l'elemento discriminante per far ripartire un Paese che da tempo ha dimenticato che le persone e il loro lavoro sono state il fulcro del benessere di cui il Paese stesso ha potuto beneficiare.

I costi energetici, che hanno raggiunto livelli insostenibili sia per le imprese che per le famiglie, rischiano, pur in presenza di ordinativi importanti, di aggravare pesantemente tutte quelle attività

produttive che già oggi soffrono. Una situazione paradossale che ci troviamo ad affrontare nella consapevolezza che l'energia e i relativi costi sono un elemento sostanziale non solo per il sistema produttivo, ma anche per il benessere dei cittadini e dell'intero Paese.

## ENERGIA

Il **popolare detto: "mai dire mai"**, ha dimostrato in più occasioni di avere fondamento. Quante volte sarà accaduto nella storia dell'uomo che pronunciamenti definitivi di contrarietà su qualcosa sono stati, nel tempo, rimeditati. Non è sfuggito a questa regola neanche il **delicato tema della produzione di energia elettrica** con le tecnologie nucleari, su cui si erano sprecati dinieghi e feroci giudizi.

Noi italiani, ad esempio, **con il referendum del 1987, poi ripetuto nel 2011**, rispettivamente suscitati dai fatti di Chernobyl e poi di Fukushima, in un sol colpo **chiudemmo ben cinque centrali nucleari**, costate ai contribuenti cifre iperboliche, nonostante dovessero servire a superare l'esposizione economica italiana degli acquisti all'estero di carbone, petrolio e gas, che faceva, e fa tuttora, costare mediamente queste materie prime il 30% in più di quella prodotta con il nucleare. **Decidere il no per il nucleare**, per potenze industriali come l'Italia e la Germania, non fu allora una scelta semplice, sapendo che il **costo molto più alto della nuova bolletta dell'energia, che ne sarebbe derivato** per le produzioni industriali, ci avrebbe esposto pericolosamente rispetto alla competizione con i concorrenti esteri.

Sull'onda degli **aumenti esorbitanti del gas e del petrolio**, del ricatto economico e politico dei Paesi fornitori, si **ritorna a discutere del possibile potenziamento della produzione di energia nucleare** da affiancare alle altre produzioni rinnovabili. D'altronde la maggior parte dei Paesi membri della Unione Europea, Francia in testa, si sono **affidate a questa modalità di produzione**, consci dei costi più bassi che si ottengono, e delle bassissime emissioni rispetto a carbone, carburanti e gas. A questa convinzione storicamente acquisita, se ne aggiungono altre che sollecitano questi Paesi a proseguire su questa strada, dovendo fare i conti con nuovi problemi riguardanti **la conquista dell'autonomia strategica dell'energia**.

**Oggi i problemi da valutare su questo tema sono diversi**: in Europa e in Italia le **fonti rinnovabili** per raggiungere la dimensione sufficiente prevista dal Piano europeo di transizione (dal fossile al rinnovabile) avranno bisogno da **15 a 20 anni di tempo**; di conseguenza **i Paesi fornitori di gas e petrolio** in tale arco di tempo **faranno pagare care le loro forniture**, sia sul piano economico che politico. Da soli **l'idroelettrico e, soprattutto, il fotovoltaico** non potranno **assicurare certezza di**

**continuità della fornitura** a causa della imprevedibilità ed imponderabilità delle produzioni realizzate da una rete estesissima di terminali che porta a rischi di frequenti blackout.

**Ecco perché non è un caso che l'Unione Europea proponga di riclassificare l'utilizzo del nucleare:** il nucleare infatti produce energia pulita e può disporre di sistemi molto più sicuri del passato per sostituire validamente il carbone, sebbene quest'ultimo abbia storicamente garantito la continuità dell'erogazione dell'energia elettrica.

**L'energia è la risorsa più importante per le produzioni e per il futuro,** pertanto ottenerla in piena autonomia politica, oltre che sicura, pulita, poco costosa, deve essere l'obiettivo principale da conseguire: **occorre quindi decidere presto.**

## **MANOVRA**

La **Legge di bilancio approvata dal Parlamento è stata il frutto di un importante lavoro comune.** Una Manovra partita ad ottobre con ampie zone d'ombra, ed arrivata al traguardo molto migliorata, espansiva e con importanti elementi redistributivi. **Raccogliamo i frutti di un'azione sindacale responsabile,** che ha puntato a riallacciare e consolidare il confronto con il Governo per rafforzare il profilo sociale del provvedimento.

*Gli avanzamenti che vi si riscontrano sono stati molteplici e rilevanti, **abbiamo conquistato:***

*- **misure e risorse importanti per finanziare la riforma degli ammortizzatori sociali in chiave solidaristica e universale;***

*- **una riduzione delle tasse ai lavoratori e pensionati, soprattutto nelle fasce medio basse e basse;***

*- **la decontribuzione per il lavoro dipendente con redditi inferiori ai 35 mila euro;***

*- **l'aumento della no tax area per chi è in quiescenza e la rivalutazione delle pensioni. Si aggiunge, sul fronte previdenziale, la proroga di Opzione donna e dell'Ape sociale allargata, la riduzione dell'età contributiva per i lavoratori edili e della ceramica da 36 a 32 anni per l'anticipo pensionistico.***

*- **nella sanità abbiamo triplicato i finanziamenti iniziali e nel pubblico impiego finalmente si stanziavano le risorse per i rinnovi dei contratti. Non manca un grande passo avanti sulla non autosufficienza, con una dote cresciuta a 850 milioni.***

**Restano però alcune criticità da affrontare subito, a partire dalla scuola,** che va maggiormente valorizzata e su cui bisogna sbloccare ingenti risorse per adeguare retribuzioni, assumere e stabilizzare il personale. Occorre aumentare **ulteriormente gli stanziamenti,** pur importanti, **del Fondo contro il caro bollette** per sostenere aziende, fasce deboli e famiglie in difficoltà. Ma soprattutto occorre **inserire queste priorità in una road map partecipata per la crescita, lo sviluppo**

e l'occupazione, fronteggiando il caro prezzi, **avviando una nuova politica dei redditi e di crescita salariale**, sostenendo quantità, qualità e stabilità del lavoro, assicurando una svolta su **formazione e politiche attive**, incardinando la **transizione ecologica e digitale** sui binari della sostenibilità sociale, **rilanciando politica industriale e condizionalità sociali per gli investimenti del Pnrr**. Il percorso riformista del 2022 è composto da queste tappe, e su questi temi dobbiamo aprire subito un cantiere concertato, verso un Patto Sociale che dia equità e stabilità al cambiamento.

## **TRANSIZIONE DIGITALE**

L'economia digitale può aiutarci ad uscire dalle secche della crisi, rilanciando competitività e flessibilità delle imprese, efficienza della Pubblica amministrazione e qualità del lavoro. Ma potrà farlo solo se riusciremo a governare insieme il cambiamento, dandogli un volto umano, socialmente sostenibile.

La chiave di un nuovo modello sociale sta nella valorizzazione della persona che lavora, in un protagonismo da cogliere all'interno della contrattazione e con nuove leve, ed investimenti che difendano e promuovano la buona occupazione. In questo senso un'equa transizione digitale va fatta nel solco di una nuova agenda sociale. Dobbiamo fare il più grande investimento di sempre sulla formazione, l'occupabilità e le competenze; occorre portare sino in fondo la riforma universalistica degli ammortizzatori sociali, connettendo il sostegno al reddito a politiche attive solide e generative; è necessario valorizzare la contrattazione di prossimità, incrementando la produttività, ridistribuendola sui salari, cogliendo tutte le potenzialità del lavoro agile negoziato; serve un grande sforzo in più sulla filiera della conoscenza, a partire dalla scuola, dagli ITS, dall'università. E poi va colta l'occasione epocale di una svolta sulla partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese.

Per questo bisogna avviare una governance partecipata degli investimenti e delle riforme e dare forti condizionalità sociali alle risorse del Pnrr, cominciando proprio dai 40 miliardi stanziati per l'innovazione e la digitalizzazione. La sfida è riunire il Paese su un progetto di rinascita che non escluda nessuno, verso un nuovo Patto che ambisca a legare buona occupazione, flessibilità e solidarietà, produttività e partecipazione, crescita ed equità, tecnologia e progresso per tutti.

## **COESIONE SOCIALE**

**Non c'è progresso e crescita senza coesione sociale.** Per questo nei prossimi mesi occorrerà lavorare insieme, lo ribadiamo ancora, ad un moderno Patto che impegni il Governo e le parti sociali

su obiettivi strategici condivisi, da raggiungere attraverso l'assunzione di responsabilità precise e reciproche.

**La Cisl è pronta alle molteplici sfide alle quali tutti siamo chiamati e continuerà a portare il suo contributo propositivo, responsabile, autonomo**, per favorire la modernizzazione del Paese, l'occupazione dei giovani e delle donne, il sostegno alle fragilità e l'inclusione delle persone. In questo modo tutti insieme sapremo superare le fatiche di oggi, ed essere migliori domani.

## **PANDEMIA E CONTRATTAZIONE SOCIALE**

L'attuale situazione di ricrescita della pandemia ha assestato un duro colpo ad una difficile ripresa, che già si collocava in un periodo di risalita inflazionistica, ed una sempre minor incisività degli ammortizzatori sociali e/o di misure di sostegno al reddito. Il riproporsi dei contagi e le conseguenti assenze dal lavoro, oltre ad avere avuto delle conseguenze sul sistema sanitario e sulla capacità di rispondere alla malattia in termini medici, re-innesca una sorta di *lockdown* involontario. Assistiamo infatti ad attività commerciali vuote, attività produttive che non hanno personale sufficiente per funzionare, e non meno importante prendiamo atto di una corsa spasmodica a farmacie e punti tampone per poter acquisire il green pass utile non solo per l'accesso al lavoro o alle scuole, ma anche per un puntuale ritorno ad una vita normale.

Occorre quindi valorizzare una nuova forma di contrattazione sociale nei vari settori, nelle imprese e nei territori onde costruire rapporti negoziali capaci di adattarsi al contesto, attenti sì alla competitività, ma senza dimenticare il valore della solidarietà.

Affrontare il tema delle riforme istituzionali diviene sempre più necessario ed urgente poiché troppo spesso occorre constatare che la distonia tra i livelli istituzionali e politici comporta effetti negativi sui servizi e sui cittadini. Occorre sempre più definire Livelli Essenziali di Prestazioni (LEP) che, a prescindere da chi eroga la prestazione la renda esigibile su tutto il territorio nazionale. Se da un lato appare coerente con i tempi definire livelli di competenza articolati, occorre far sì che lo Stato, dopo averne definito ambiti e competenze, demandi le funzioni amministrative – *ovvero la messa in pratica di quanto è definito a livello centrale* – il più vicino possibile alla prestazione da erogare.

Nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico si sono poste le basi per andare oltre, per far tornare centrale il ruolo della Pubblica Amministrazione per il rilancio del Paese, passando da una cultura dell'adempimento normativo - *che identifica la misurazione della performance nel mero controllo di legittimità degli atti* - ad una cultura del servizio e del valore pubblico, incline a misurare le scelte gestionali in relazione ai benefici sui bisogni espressi da cittadini e imprese. Occorre, nell'ambito della contrattazione decentrata della PA, dare un ruolo più forte al livello aziendale, sia per le scelte

organizzative sia per condividere obiettivi e risultati da conseguire. Gli attori del settore produttivo del Paese vedono la Pubblica Amministrazione come un limite, un freno alle loro iniziative imprenditoriali. Occorre costruire sinergie e supporti, per trasformare coloro i quali si vedono avversari in alleati con un obiettivo comune: il lavoro in ogni sua forma.

La pandemia, senza dubbio, ha avuto effetti devastanti su molti settori, ma si può certo affermare che il nostro sistema sanitario in particolare abbia mostrato tutti i suoi limiti in questa situazione eccezionale. Anni di depotenziamento della rete ospedaliera pubblica, senza investimenti seri ed effettivi sul territorio, hanno alimentato criticità venute improvvisamente alla luce nel mese di marzo del 2020. Limiti che non sono certamente riferiti a medici, infermieri, ausiliari e a tutti coloro che si sono trovati improvvisamente in trincea e che hanno fatto tutto quello che era nelle loro possibilità per assistere centinaia di pazienti senza avere protocolli, senza sapere cosa si stesse affrontando e come si dovesse agire. L'unica arma che avevano a disposizione era l'abnegazione e la dedizione al malato. I limiti erano quelli di un sistema incapace di disporre di dispositivi di protezione adeguati (guanti, mascherine, ventilatori) e presidi sanitari utili a proteggere operatori e malati. Un sistema in tilt nel 2020 ma che in questi due anni non ha saputo "leggere" le cause dei problemi e metterne rimedio. La revisione della Legge Regionale sanitaria era per noi l'opportunità di mettere in pratica gli insegnamenti ricevuti attraverso la definizione di linee programmatiche chiare:

- *maggiori investimenti strutturali, professionali e tecnologici nella sanità pubblica;*
- *una definizione di "regole di funzionamento" paritarie tra pubblico e privato in modo che il privato non abbia a scegliere di investire solo nelle specialità/prestazioni che rendono ma debba destinare risorse anche a specialità collaterali;*
- *investimenti sulla medicina di territorio puntando alla prevenzione, alla effettiva presa in carico del paziente, arrivando a quel famoso paradigma del prendersi cura della persona nel suo insieme e non solo in occasione della fase acuta della malattia;*
- *un maggior coinvolgimento del ruolo dei Medici di Medicina Generale e dei Pediatri di Libera scelta nella costruzione di un modello di erogazione socio sanitaria che parta da chi conosce il paziente soprattutto per le cronicità del sistema;*
- *l'eliminazione del numero chiuso alle facoltà mediche e infermieristiche, con la contestuale valorizzazione di queste professionalità la cui assenza sempre più condiziona l'effettività del sistema sanitario;*
- *un reale coinvolgimento del sindacato nella fase di definizione del modello e delle iniziative da intraprendere per rispondere pienamente ai bisogni del territorio.*

Il risultato della mediazione politica in sede di approvazione della nuova legge regionale è stato, purtroppo, diverso in quanto non si è riusciti ad essere incisivi nelle scelte. L'introduzione di Case della Comunità, Ospedali di Comunità, Centrali Operative di Continuità e Ambulatori Territoriali Specialistici appare come un enorme investimento sul territorio e sulla prevenzione, trascurando però alcuni elementi chiave che rischiano di vanificare gli sforzi fatti:

se il tema strutture fisiche non appare essere un problema per via della possibilità di riutilizzo di strutture vuote o parzialmente utilizzate, rimane il profondo dubbio su cosa effettivamente sarà fatto dentro queste strutture, con quali professionalità e con quali strumentazioni tecnologiche;

sul tema del personale non basta arroccarsi dietro alla normativa nazionale, ai numeri chiusi e ai limiti di un sistema generale, ma occorre una programmazione seria che parta dalla consapevolezza che nell'ambito sanitario i medici hanno un'età media di quasi 55 anni e che il restante personale sia prossimo ad un'età media di 51 anni; occorre introdurre incentivi reali indirizzati a valorizzare la professione e ad invogliare i nostri giovani a intraprendere questa strada professionale;

fondamentale per la riuscita delle innovazioni appare essere il ruolo dei MMG e dei PDL rispetto ai quali manca però autorevolezza e coinvolgimento, in quanto essi sono regolati da una convenzione nazionale che necessita di un aggiornamento per meglio coadiuvarsi con il sistema sanitario regionale di riferimento;

la prevenzione appare essere "merce di scambio" nell'ambito del passaggio di competenze ma nulla si concretizza in termini oggettivi su questo tema.

In sintesi potremmo dire che si evidenzia la necessità di una forte governance pubblica che definite regole, strumenti e valorizzazioni economiche, si approcci in modo *super partes* all'erogatore della prestazione, pubblico o privato che sia.

Il nostro territorio, nella sua ampiezza, è caratterizzato da profonde disomogeneità di offerta ospedaliera e socio sanitaria che deve essere riequilibrata attraverso una gestione attenta e puntuale delle nuove localizzazioni previste dalla legge regionale. Occorre affrontare compiutamente il futuro di tutti i presidi ospedalieri affinché sia chiara la vocazione e i contenuti delle strutture medesime. Occorre insistere sugli investimenti in prevenzione: serve un rapporto costante e propositivo con le rappresentanze istituzionali del territorio e con le direzioni strategiche delle ASST e ATS, allo scopo di rivestire un ruolo nella fase di programmazione delle azioni da compiere per valorizzare le esigenze dei lavoratori e pensionati che rappresentiamo.

Appare evidente che sempre maggior importanza assuma la rete delle politiche sociali che si riesce a costruire nell'ambito delle singole realtà locali. Sempre meno la famiglia riesce a farsi carico da sola delle svariate problematiche sociali: disagio giovanile, dipendenze, violenze di genere, non autosufficienza non possono essere considerate esclusivamente problematiche "della famiglia", occorre che la collettività contribuisca a farsene carico. L'attuazione delle politiche all'interno dei Piani di Zona, e un forte sviluppo della contrattazione sociale, possono e debbono essere una risposta a queste problematiche. Occorre una maggior e più puntuale presenza ai tavoli dei 16 Piani di zona del nostro territorio, non solo nella fase attuale di co-progettazione, ma anche dando continuità nella collaborazione, nell'analisi e a supporto dei gestori dei piani.

Fondamentale risulta riattivare la contrattazione sociale nei Comuni, ridando voce ai singoli territori e ai loro cittadini. Le risorse del Pnrr saranno, anche in questo caso, molto utili a rivitalizzare il confronto ormai troppo spesso limitato dalle poche risorse economiche disponibili e dalla poca volontà delle amministrazioni locali a destinare risorse *ad hoc* per questi temi. L'erogazione di servizi a tariffa, le imposte e le tasse locali che non tengono conto della capacità economica complessiva del cittadino, rappresentano di fatto un'ingiustizia sociale. Pertanto occorre definire livelli di esenzione e di gratuità. In questa direzione occorre leggere la novità dell'assegno unico che – finalmente – riunisce in un unico atto il sostegno alla famiglia e alla genitorialità, analizzando non solo il reddito, ma l'Indicatore della Situazione Economica Equivalente – comunemente detto ISEE.

## **SICUREZZA SUL LAVORO**

A livello territoriale ampio e articolato è stato il lavoro svolto in tema di formazione sulla sicurezza, coinvolgendo molti delegati di svariate categorie che hanno avuto l'opportunità di confrontarsi, di scambiare tra loro le esperienze positive e di apprendere elementi importanti della materia. In questo contesto è fondamentale la consapevolezza dell'importanza del ruolo del lavoratore quale soggetto attivo, propositivo e vigile, affinché i primi a non sottovalutare il tema della sicurezza sul lavoro siano proprio le persone al lavoro. Dovrà quindi proseguire l'attività sin qui proficuamente svolta, ampliando la platea dei lavoratori coinvolti, coinvolgendo il mondo della scuola per l'introduzione della sicurezza fra i temi di educazione civica, e coinvolgendo le associazioni imprenditoriali e le istituzioni su progetti mirati e focalizzati al nostro territorio.

Il dramma degli incidenti sul lavoro, a cui assistiamo quotidianamente, ci impone una ancor più attenta definizione di percorsi adeguati a migliorare la sicurezza e la sensibilità di tutte le persone coinvolte, siano essi lavoratori o datori di lavoro. Le morti bianche sono una tragedia che colpisce non solo il lavoratore coinvolto, ma tutta la sua famiglia: vanno costruiti percorsi di sostegno

economico e psicologico per accompagnare coloro che hanno visto il proprio caro uscire da casa per andare a lavorare e non farvi più ritorno.

## **VIOLENZA**

Nonostante il calo occupazionale e lo stop forzato dovuto al *lockdown*, non ci sono stati segnali di arresto dei fenomeni di violenza e discriminazione nei luoghi di lavoro.

Parlare di violenza e molestie è oggi sempre più necessario. Secondo l'ultimo rapporto ISTAT sul tema, si stima che sono circa un milione e 404 mila le donne che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie o minacce.

Dall'analisi delle informazioni a disposizione emerge inoltre che la più grande difficoltà sia quella di prendere coraggio ed arrivare alla denuncia; l'81% delle vittime, infatti, ammette di non essersi rivolta tempestivamente alle forze dell'ordine e ai servizi preposti, sia per sfiducia che per una mancata conoscenza delle modalità con cui denunciare.

Il nostro impegno sul tema della violenza è sempre stato costante. In rete, con altre associazioni del territorio, abbiamo contribuito ad organizzazione eventi di sensibilizzazione legati al 25 novembre, "Giornata mondiale per eliminazione della violenza contro le donne", rivolti a tutta la cittadinanza sul territorio di Como e Varese. La Cisl, inoltre, ha progettato ed organizzato momenti formativi e di sensibilizzazione sul tema del contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro rivolti ai nostri delegati e delegate.

Occorre potenziare una rete come quella che ci ha permesso di lavorare per la tutela delle vittime di violenza sul territorio, dalla presa in carico per la ricerca lavorativa, alla progettazione di percorsi formativi ad hoc grazie a Sportello lavoro e IAL.

Il 5 novembre 2021 finalmente anche nella provincia di Como (a Varese è stato sottoscritto nel 2016) è stato firmato dalle Organizzazione Sindacali, le principali parti datoriali, la Provincia e un'ampia platea di soggetti e associazioni l'"Accordo per la prevenzione e il contrasto delle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro".

L'intesa è un punto di partenza importante che permette di tutelare chi subisce molestie nei luoghi di lavoro, coinvolgendo la rete del territorio che si occupa di aiutare le vittime di violenza.

Focus centrale dell'accordo è la diffusione di percorsi formativi volti alla sensibilizzazione e alla promozione di un clima di lavoro sereno e positivo, libero da discriminazioni per il benessere di tutte le lavoratrici ed i lavoratori.

"Formarci per cambiare", parafrasando il titolo del nostro Congresso, sarà essenziale per contrastare la cultura della violenza, ed è un obiettivo che ci poniamo nei prossimi anni di lavoro.

## SMART WORKING

Ormai è chiaro che, finita la pandemia, non si tornerà più a lavorare come prima.

L'emergenza sanitaria ha avuto un enorme impatto sulla diffusione dello *smart working*, contribuendo ad accelerare i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, già in atto per effetto dell'evoluzione tecnologica.

Il fenomeno ha riguardato anche le nostre province, la percentuale di lavoratori coinvolti è triplicata: dal 7% prima della pandemia a quasi il 23% nei momenti di massimo ricorso allo *smart working*.

Il lavoro agile infatti, è passato dall'essere una misura emergenziale per continuare, ove possibile, a svolgere il proprio lavoro, all'integrarsi nella realtà lavorativa. Come ogni grande cambiamento, anche questo comprende rischi, opportunità e sfide che vanno governate.

Potenzialmente questa nuova forma di lavoro influisce su due grandi questioni che riguardano il futuro di tutti noi: la sostenibilità ambientale e la riorganizzazione del sistema lavorativo. Nel primo ambito l'impatto può essere in larga misura positivo: si riducono le emissioni, si decongestionano i trasporti pubblici e il traffico delle città, si ridisegnano gli spazi di vita lavorativa. Mentre per quanto riguarda la riorganizzazione lavorativa, occorre prestare attenzione ad alcune problematiche: la definizione del lavoro per obiettivi (il tempo è oggettivo, la qualità delle prestazioni no), l'autonomia del lavoratore, le modalità di esercizio del controllo, la relazione tra lavoratore, impresa e sindacato e non ultima la questione della digitalizzazione. Potenziali benefici, dunque, ma anche evidenti criticità.

Per fare in modo che il lavoro agile sia un valore, è richiesta una più forte azione sindacale, limitando i rischi, potenziando i benefici e fornendo una cornice chiara di definizione specifica per ogni realtà. L'applicazione nell'emergenza non ha tenuto conto di una serie di fattori fondamentali che devono essere rinegoziati perché si possa parlare realmente di *smart working*: riorganizzazione del lavoro per *target*, diritto alla disconnessione, gestione degli spazi lavorativi in sicurezza, parità di trattamento fra chi lavora in presenza e chi lavora da remoto.

Per la nostra Organizzazione rimane fondamentale affidare la regolamentazione del lavoro agile alla contrattazione collettiva e di II livello che consente di gestire meglio tutte le criticità emerse, favorire la conciliazione e garantire una condizioni migliori a lavoratori e lavoratrici.

La Cisl dei Laghi vuole essere parte attiva e proattiva per governare questa fase di cambiamento, monitorando e negoziando le nuove dimensioni del lavoro a distanza.

Ai Segretari Generali di Federazione ed alle loro segreterie, agli Operatori, ai Responsabili dei servizi ed ai loro collaboratori, alle Amiche e agli Amici delegati nelle Aziende, che sono lo sguardo responsabile ed attento della nostra Organizzazione, la Segreteria della UST la Cisl dei Laghi esprime i suoi più sinceri ringraziamenti per il lavoro svolto fino ad oggi e per tutto ciò che assieme riusciremo a fare, per uno sviluppo economico con al centro la persona la solidarietà e la giustizia sociale.

### **Viva la Cisl**

Volevo raccontare una storia, quella di un “ragazzo” non più tanto giovane che un giorno venne avvicinato da due colleghi, i quali gli proposero di candidarsi come delegato della Cisl. Inizialmente ero titubante ad intraprendere un percorso che vedevo di molta responsabilità, ma spronato dai colleghi e dai miei affetti, ho deciso di aderire, “sollevato” in cuor mio dal fatto che tanto non sarei mai stato eletto.

Ma il destino è beffardo e il giorno successivo allo spoglio scoprii che, invece, la mia avventura come delegato doveva iniziare.

Il percorso fu inizialmente duro, anche a causa della pandemia che arrivò dopo pochi mesi, e mi vide proiettato in un mondo a me sconosciuto, fatto di telefonate, lamentele, paure e contrattazioni, il tutto a distanza. Nonostante tali difficoltà venivo continuamente sostenuto da quei colleghi che mi avevano coinvolto, rincuorandomi sul fatto che ora facevo parte di una famiglia e non sarei mai stato solo.

Un giorno capitò di dovermi recare presso la sede di Milano, era la prima volta per me e non sapevo che clima aleggiasse e chi vi avrei trovato, ma dopo essere entrato di fronte a me vidi gentilezza, sorrisi, persone che mi offrirono un caffè e mi chiedevano come stessi. Incontrai persone che portavano problemi come macigni sulle proprie spalle, molto più grandi e pesanti del mio piccolo fardello, ma, ciononostante, consideravano i miei problemi importanti come i loro e fu lì che mi sentii come a casa e iniziai a capire di far parte di qualcosa di più grande di ciò che vivevo in fabbrica, di appartenere ad una vera famiglia che giorno dopo giorno conoscevo sempre di più.

Mi vennero forniti gli strumenti necessari per imparare a interfacciarmi con le persone e l'azienda tramite i corsi di formazione, dove ebbi anche modo di conoscere nuovi compagni di viaggio che, grazie alle loro esperienze personali, seppero darmi consigli utili e trovai nei segretari una guida e una disponibilità che solo in una famiglia puoi trovare.

Oggi posso tranquillamente dire che la Cisl è anche casa mia, ogni volta che mi reco in sede e ogni volta che partecipo ad un incontro posso sentire un senso di appartenenza a questa famiglia, così come considero parte della mia famiglia ogni singolo tesserato della mia ditta. Posso sicuramente dirmi molto più preparato ad affrontare i problemi dei lavoratori, grazie ai consigli dei miei nuovi amici, agli insegnamenti ricevuti dai formatori e posso innegabilmente sentirmi fiero di far parte di questo sindacato che mi ha dato l'occasione di poter raccontare oggi a tutti questa mia nuova esperienza e forse mi ha reso consapevole di dover ringraziare quei due colleghi che quel giorno mi fermarono.

## MOZIONE FINALE III CONGRESSO

### UST CISL DEI LAGHI

I delegati e le delegate al congresso, a conclusione di un percorso che ha visto lo svolgersi di tutti i congressi territoriali delle federazioni di categoria condividono ed assumono la relazione del Segretario Generale Daniele Magon a nome della Segreteria della CISL dei Laghi, arricchita dei contributi dei delegati e delegate al dibattito congressuale, dei documenti conclusivi dei congressi federazioni territoriali, dall'intervento del Segretario Generale USR Cisl della Lombardia e dall'intervento del Segretario Nazionale CISL Andrea Cuccello.

#### *Il Congresso evidenzia*

→ Come la pandemia abbia ampliato il senso di fragilità della società, aumentando la distanza fra le persone, tra chi ha e chi non ha, lasciando loro a disposizione meno spazi, meno mezzi, meno luoghi per proteggersi e, probabilmente nel post pandemia, meno conoscenze. In tale contesto, il sindacato, può scegliere una sola via: **Esserci per partecipare** alle decisioni per un cambiamento attento ai bisogni dei più deboli.

→ L'esigenza di ripensare un nuovo modello di sviluppo sostenibile, che promuova legalità, inclusione sociale, che – utilizzando le risorse del PNRR - punti su investimenti che abbiamo un obiettivo chiaro: **il lavoro**. Un lavoro, elemento sostanziale del riscatto sociale e mezzo indispensabile a rigenerare la propria dignità individuale, che deve svilupparsi all'interno di un sistema contrattuale dignitoso affinché possa avere le giuste garanzie di retribuzione, di stabilità occupazionale, di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

#### *valuta*

→ imprescindibile ed urgente mantenere alta l'attenzione proprio alla luce dell'incremento sia delle morti bianche sia degli infortuni gravi dovuti agli **incidenti sui luoghi di lavoro**, fenomeno cresciuto fortemente in occasione della ripresa produttiva post- lockdown. Al fine di arginare questo inaccettabile fenomeno, che si riscontra quasi quotidianamente in diversi settori produttivi del nostro paese, **chiede** una maggiore attenzione alla definizione di percorsi formativi ad hoc volti al miglioramento delle condizioni di sicurezza nei contesti lavorativi e lo sviluppo di una necessaria sensibilità di tutte i soggetti coinvolti a vario titolo, siano essi lavoratori o datori di lavoro. Occorre evitare di considerare i caduti sul lavoro una peculiarità propria delle aziende con implicazioni e ricadute negative esclusivamente al loro interno. Ad effetto domino, questi lutti, hanno poi implicazioni collaterali soprattutto sui nuclei familiari di queste vittime innocenti e, inevitabilmente, sulla collettività più in generale; ragione per la quale, per una più capillare e compiuta sensibilizzazione sul tema, risulta necessario iniziare un percorso formativo mirato già all'interno del contesto scolastico.

→ opportuno quindi un'implementazione del ruolo riconducibile al RLS/RLST, (**rappresentante dei lavoratori per la sicurezza/territoriale**), sia aziendale che territoriale, con risorse economiche e tempi specifici dedicati alla formazione continua di questa figura giungendo a considerare queste risorse, di capitale umano, tra gli investimenti dell'azienda;

### **considera**

→ improcrastinabile la restituzione della centralità e progettualità al mondo **della scuola** poiché la ricchezza di un paese si misura con gli investimenti a lungo termine che compie in ragione dello sviluppo futuro della cultura e l'istruzione. Occorre, anche sul nostro territorio, investire in infrastrutture, in tecnologie, potenziare il tempo di permanenza e la frequenza nelle scuole, i servizi di supporto alle medesime: trasporti adeguati ai bisogni reali, ammodernamento delle tecnologie e strumentazioni, mense, etc. - affinché i nostri figli possano cogliere appieno le opportunità formative disponibili mettendo così un freno ad un fenomeno, tanto increscioso quanto dannoso, come l'abbandono scolastico. Assicurare pari opportunità di crescita sociale ai giovani, indipendentemente dalla famiglia di provenienza, è un dovere per un sindacato come il nostro che da sempre sostiene e valorizza il lavoro, l'impegno e la formazione continua come elementi imprescindibili da garantire a tutti senza distinzioni. E' necessario implementare le esperienze di Alternanza Scuola-Lavoro, senza strumentalizzazioni inopportune, affinché i nostri figli possano accostarsi e conoscere le realtà produttive del nostro territorio sin dai banchi di scuola. La ricerca del lavoro parte proprio da lì per accorciare le distanze fra imprese e formazione professionale, affinché siano consapevoli delle loro scelte mirate per il loro futuro.

→ Necessario, inoltre agire subito per ricollocare i lavoratori che hanno perso il lavoro durante la crisi pandemica, valutando e implementando le **loro competenze** dando la possibilità di acquisirne nuove, attraverso i percorsi di formazione continua, in modo da consentire loro una riqualificazione utile e individuare celermente una nuova occupazione anche in un settore produttivi diversi da quello di provenienza..

→ necessario continuare a valorizzare le attività svolte in tema di **lavoratori frontalieri** non solo per la loro numerosità (ad oggi oltre 72.000 nel solo Canton Ticino) ma per la loro importanza socio economica nel nostro territorio. L'accordo sulla nuova fiscalità, le problematiche legate al mercato del lavoro Svizzero e i crescenti fenomeni di disparità salariale richiedono una costante e rinnovata azione sulla materia.

### **riconosce**

→ necessario valorizzare la presenza **dei giovani** nel sindacato affinché l'Organizzazione abbia la possibilità di rigenerarsi attraverso una politica di rinnovamento dei quadri all'interno della stessa O.S. - progettare per i giovani avvalendosi di contenuti in modo da costruire una dirigenza nuova, fatta di persone adeguatamente formate, capaci e funzionali a tutta la CISL.

Riconosce l'importanza dell'azione sindacale svolta dalla Cisl nella convinzione che una pluralità di valori non sono mai un ostacolo, ma rappresentano un valore aggiunto che ci ha spesso portato a raggiungere obiettivi migliori e più rispondenti ai bisogni di lavoratori e pensionati. Occorre valorizzare il nostro agire con un'azione unitaria del sindacato, si badi bene non unico, quale momento di sintesi di contenuti, di strategia e di visione del paese, avendo cura di regolamentare la rappresentanza come da accordo interconfederale CGIL-CISL-UIL del 2014

### ***ritiene***

→ necessaria una revisione del **sistema pensionistico** guardando non solo alle logiche ragionieristiche contenute nella legge Fornero ma conferendo maggiore sostenibilità sociale, inclusività e soprattutto maggiore flessibilità e stabilità per giovani e donne. Occorre garantire, a chi ha già dato il proprio contributo, la possibilità di scegliere se andare o meno in pensione partendo dal presupposto che i lavori e i lavoratori non sono tutti uguali.

→ La questione dell'occupazione femminile e in generale della **disuguaglianza di genere**, il cosiddetto "gender gap" con annesse le problematiche strutturali del nostro mercato del lavoro su questo specifico tema, sono argomenti da attenzionare e analizzare con grande lucidità di pensiero. La CISL deve muoversi seguendo un orientamento contrario al fenomeno riscontrato, favorendo iniziative atte alla diffusione di una cultura nuova e un'immagine diversa dell'universo femminile. Sarebbe auspicabile che fin dai primi anni del percorso scolastico queste tematiche venissero affrontate.

### ***sostiene***

→ che la debolezza palesata dal nostro **sistema sociosanitario pubblico**, in occasione della crisi pandemica è facilmente ravvisabile. Anni caratterizzati da politiche scellerate basate unicamente su risparmi quando su tagli veri e propri sono apparsi in tutta la loro tragicità soprattutto durante la prima ondata. Disinvestimenti sulla sanità pubblica – sia in termini professionali sia strutturali – contrapposti a continui sostegni alla sanità privata ha di fatto impedito la cosiddetta "presa in carico del paziente" tanto auspicata dalla Legge Regionale. Risulta quindi necessario raddrizzare queste cattive tendenze con interventi strutturali specifici e maggiori investimenti sia professionali sia intermini di tecnologia a beneficio esclusivo della sanità pubblica; utile dunque investire sulla medicina del territorio finalizzata ad una maggiore azione di prevenzione e, conseguentemente finalizzata alla presa in carico del paziente. La pandemia, nello specifico, avendo spostato il focus sulla cura prioritaria degli infetti ha sottratto risorse umane e conseguentemente impedito la normale attività di cura e monitoraggio di tutte le altre gravi patologie. Si aggiunga la mancanza di turn-over in occasione del pensionamento dei medici di famiglia.

### ***sostiene***

→l'esigenza di ripensare il **sistema di welfare** al fine di perseguire obiettivi di maggior inclusione sociale e protezione delle persone e delle famiglie dai rischi tradizionali (di salute, di povertà, rischi legati alla condizione di vecchiaia) e dai bisogni emergenti (nuove vulnerabilità e fragilità, anche nella popolazione lavorativa, esigenze di conciliazione vita lavoro, necessità di cura e assistenza in caso di non autosufficienza). Fondamentale definire una rete delle politiche sociali a livello delle singole realtà locali (comuni) e a livello territoriale (ambiti e distretti).

Essenziale riattivare la contrattazione sociale nei comuni come pure quella con gli uffici di piano e l'associazione territoriale dei sindaci per la costruzione dei piani di zona.

→la necessità di impegnare l'organizzazione sul tema della **violenza di genere**, in rete, con altre associazioni del territorio con le quali sono stati costruite importanti iniziative. Occorre proseguire nella progettazione di momenti formativi e di sensibilizzazione sul tema del contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro rivolti ai nostri delegati e delegate. "Formarci per cambiare", parafrasando il titolo del nostro Congresso, sarà essenziale per contrastare la cultura della violenza, ed è un obiettivo che ci poniamo nei prossimi anni di lavoro.

### **Auspica**

che l'accordo quadro nazionale sulla continuità associativa tra federazioni di categoria e FNP sia un importante punto di partenza.

Occorre ora una forte azione di coordinamento tra l'UST e le categorie per rendere operativo l'accordo.

Manifesta la necessità di implementare la presenza dell'O.S. e dei Servizi nelle sedi anche attraverso l'individuazione di alcune figure professionali polivalenti.

Infine, in un'ottica di rafforzamento della Cisl dei Laghi con lo spirito solidaristico che connota la nostra Organizzazione, prioritario risulta il ruolo delle nostre associazioni di volontariato, in primis Anteas, con disinteresse ed abnegazione, operano nel territorio.

*APPROVATO ALL'UNANIMITA'*

## III CONGRESSO UST CISL MILANO METROPOLI

17\18 Febbraio 2022



Care amiche, cari amici, autorità e gentili ospiti,

la Cisl Milano Metropoli celebra il suo terzo Congresso. Abbiamo deciso di inserire il testo dell'intervento di un nostro delegato che egli stesso ha letto con tanta emozione ed altrettanto entusiasmo in occasione del suo congresso di categoria, perché a nostro avviso racchiude in modo straordinario la modalità di approccio al sindacato, la disponibilità della persona, l'impegno ad apprendere e servire l'altro, oltre a esplicitare un grande senso di appartenenza a questa meravigliosa organizzazione sindacale che è la Cisl.

Ogni tanto penso a qualcuno dei nostri "saggi" padri fondatori che mi raccontavano fatti ed eventi della Cisl di molti anni fa, incardinati dentro le difficoltà che incontravano in un quadro legislativo e contrattuale tutto da costruire, nonché in situazioni di grande povertà nel mondo del lavoro e, soprattutto, in carenza di risorse per l'attività sindacale.

In tali racconti ciò che colpiva era la modalità dell'incontro: il come, il dove e il quando il sindacalista palesava la sua capacità di coinvolgere e legare le persone ai principi e valori della Cisl.

Ecco ciò che dobbiamo recuperare, rafforzare e non disperdere: è la dimensione dell'incontro personale, della fiducia che viene data da ogni persona a noi, prima ancora che all'organizzazione.

Giulio Pastore, uno dei padri fondatori della Cisl, nel 1958, in un suo intervento tenuto al Centro studi Cisl di Firenze, tracciava con queste parole il percorso da seguire:

*“Dipende dalla nostra preparazione, dal nostro coraggio, dalla nostra coerenza, dalla nostra fermezza, dalla nostra tempestività, nel sapere agire (...) Bisogna sapere essere guide autentiche e tali si è nella misura in cui non ci si rende estranei ai problemi concreti che assillano i lavoratori.*

*Guidare vuol dire partecipare a tali assilli, bisogna essere vicini ai lavoratori che si vogliono guidare, non si tratta di andare incontro ai lavoratori, bensì di vivere in mezzo ad essi”.*

Con soddisfazione evidenzio che l'intera organizzazione milanese ha dimostrato in questi anni di praticare appieno i valori della Cisl e l'insegnamento trasmesso dai nostri “padri”. Ciò ci ha consentito di raggiungere risultati importanti sia dal punto di vista politico-sindacale che di organizzazione. Quindi un plauso a tutti voi.

Celebriamo il nostro Congresso dopo aver svolto moltissime assemblee congressuali, nei luoghi di lavoro e nelle zone, compatibilmente con il periodo inedito che stiamo vivendo.

Si sono tenuti, inoltre, i congressi delle Federazioni di categoria.

Alta e qualificata è stata la partecipazione di lavoratori e pensionati che, attraverso il dibattito, hanno fornito un contributo prezioso, ricco di spunti e osservazioni per i lavori delle assise dei livelli superiori.

Stiamo affrontando un percorso congressuale inedito e per certi versi storico, sia per quanto riguarda l'aspetto organizzativo che politico sindacale: non è mai accaduto dalla nascita della Cisl di posticipare il Congresso. **Appunto, una inedita e storica decisione.**

È un Congresso che assume un'importanza straordinaria e ci impegna ad una elaborazione strategica del tutto nuova, a partire da quanto è accaduto negli ultimi anni nelle nostre comunità per arrivare a ridisegnare la nostra mission per il futuro.

Lo slogan che la segreteria ha voluto dedicare a questa assise congressuale è il seguente: **“Noi vogliamo esserci per cambiare - per un buon lavoro, partecipando alla transizione, costruttori di alleanze sociali”.**

Il dar senso, riempiendolo di significato, a tale slogan, ci impegna a un'elaborazione strategica diversa rispetto a quella che abbiamo conosciuto negli anni pre-Covid.

Dobbiamo, in primis, mantenere saldi i valori e i principi statutari, a partire dal preambolo dello Statuto stesso.

Vogliamo dare il nostro contributo alla società e alle nostre comunità di riferimento per migliorare i luoghi di lavoro, renderli più vicini possibile ai nostri valori e a quello che riteniamo essere “bene”.

È evidente che quando agiamo lo facciamo perché riteniamo di fare bene e questo ci riporta al terzo articolato del preambolo dello Statuto confederale che voglio ricordare a me stesso e a voi:

- 1) *diritto al lavoro, come naturale mezzo di vita, ed alla libera scelta;*
- 2) *diritto alla giustizia sociale, fondamentale mezzo di pace duratura nella convivenza civile;*

- 3) *diritto all'inserimento delle forze lavoro negli organi che determinano gli indirizzi della politica economica del Paese;*
- 4) *diritto alla garanzia ed alla stabilità dell'occupazione, nella più ampia libertà individuale e familiare;*
- 5) *diritto all'assistenza ed alla previdenza contro ogni concessione paternalistica, da realizzare attraverso una legislazione che garantisca stabilmente il soddisfacimento delle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, in ogni tempo e luogo ed ogni evenienza della vita;*
- 6) *diritto alla costituzione di libere organizzazioni sindacali democratiche ed al libero esercizio della loro azione sindacale, ivi compreso il diritto di sciopero, per la legittima difesa degli interessi di chi lavora;*
- 7) *diritto alla rappresentanza dei lavoratori negli organismi che esistono o possono esistere, in modo da rendere determinante l'influenza del mondo del lavoro sugli orientamenti sociali della vita nazionale;*
- 8) *diritto all'ammissione delle forze lavoro nella gestione e nel possesso dei mezzi di produzione.*

Dobbiamo contestualizzare e rendere vivi i valori a cui facciamo riferimento, per affrontare al meglio la nostra mission, nell'agire quotidiano: *"Noi vogliamo esserci per cambiare"*.

Come giustamente affermava Tina Anselmi, non basta lamentarsi, bisogna esserci: esserci per cambiare. In tre parole un manifesto politico potente, definitivo.

### **La sua affermazione è incredibilmente attuale!**

Esserci per cambiare significa che ognuno ha in sé una quota di responsabilità da spendere nella costruzione del bene comune. Una carta che tutti, a seconda delle possibilità, siamo chiamati a giocare non nella dimensione dell'egoismo e dell'individualismo, ma in quella della solidarietà, della partecipazione, dell'organizzazione sociale, dell'impegno collettivo pragmatico, non ideologico o conflittuale.

### **GLI ARTIGIANI DEL BENE COMUNE**

Nel tradizionale Discorso di Sant'Ambrogio, intitolato *"Con gentilezza. Virtù e stile per il bene comune"*, l'arcivescovo di Milano Mario Delpini in un passaggio cita quelli che lui chiama gli *"Artigiani del bene comune"*.

*"In ogni luogo e in ogni ruolo - dice - vivono e operano persone serie e oneste. Mi piacerebbe chiamarle "artigiani del bene comune"*.

Gli artigiani del bene comune sono dappertutto e fanno qualsiasi cosa, ma si caratterizzano perché quello che fanno lo fanno bene.

Gli artigiani del bene comune vivono, come tutti, giornate buone e giornate cattive. Ma in conclusione possono dire: *“Ho fatto quello che ho potuto, ho fatto quello che dovevo fare”*.

Gli artigiani del bene comune sono capaci di resistenza. Resistono nella fatica quotidiana, nelle prove della salute e del lavoro.

La nostra società ha bisogno di abitare i territori dell'umano, allorquando si sbilancia con un nuovo umanesimo; la nostra società ha bisogno di presidiare le relazioni interpersonali, a fronte di una deriva delle stesse nelle interminabili connessioni virtuali, di lasciarsi interpellare dagli ultimi della fila, dai vuoti a perdere, dalle vite da scarto.

La nostra società ha bisogno di farsi accorta nel custodire i desideri, senza inseguire ossessivamente tutti i bisogni, di rendersi conto che i problemi del welfare non riguardano solo qualcuno ma interpellano tutti, nel possibile e plausibile rischio di una generalizzata esposizione alle grandi e nuove fragilità immateriali e dunque esistenziali. Ha bisogno di artigiani del bene comune che contrastino i disonesti e i prepotenti: è necessario resistere e far crescere la rettitudine morale.

*“C'è bisogno di gente che resista con la gentilezza, di chi sa che cosa sia bene e che cosa sia male e che compie il bene perché ha fiducia nell'umanità”*.

Ho citato questo passaggio perché credo che i sindacalisti possono essere considerati artigiani del bene comune e devono ambire ad esserlo sempre di più.

Lo stesso arcivescovo, in una intervista al Corriere della Sera, ha ulteriormente chiarito il suo pensiero dicendo: *“Non ardisco pronunciare parole magiche. Preferisco fare l'elogio degli artigiani del bene comune: quelli che aggiustano il mondo a poco a poco, un pezzo per volta (...) Ciascuno fa quello che può, hanno stima gli uni degli altri, non pretendono di salvare il mondo. Ma fanno funzionare quel metro quadrato di mondo che è stato loro assegnato”*.

Tra questi artigiani Monsignor Delpini ha messo i sindacalisti.

Il bene comune, che può anche passare attraverso i destini individuali delle persone che si rivolgono a noi, deve essere il faro della nostra azione.

Assistere una persona che ha perso ingiustamente il lavoro significa fare il bene comune.

Tutelare i lavoratori e le lavoratrici durante una vertenza aziendale significa fare il bene comune.

Aiutare una famiglia in difficoltà ad accedere alla casa popolare significa fare il bene comune.

Mobilarsi e impegnarsi per il rinnovo dei contratti, per la sicurezza sul lavoro, per la legalità, per l'inclusione sociale, per la sostenibilità ambientale, per un fisco più giusto, per una sanità e dei servizi sociali che funzionino, per una scuola più efficiente, per l'integrazione dei migranti, per fare avere pensioni più dignitose a chi ha lavorato una vita, per favorire l'occupazione dei giovani, per eliminare le discriminazioni di genere: tutto questo significa avere a cura il bene comune.

## **LA PANDEMIA CHE HA CAMBIATO TUTTO**

Veniamo da due anni complicatissimi. La pandemia da Covid-19 ha cambiato il mondo, il nostro modo di vivere, ha modificato ogni scenario nazionale e internazionale. Da tutti i punti di vista: sanitario, sociale, economico, culturale, emotivo.

Diciamolo sinceramente: nessuno si sarebbe mai immaginato di potere vivere una situazione del genere. I virus hanno colpito più volte l'uomo nella sua storia, decimando intere popolazioni, ma nessun agente patogeno ha avuto una portata così globale.

### **Ciò che è accaduto ha dell'incredibile!**

Purtroppo, però, ci sono i numeri nudi e crudi a testimoniare che è tutto vero. Negli occhi abbiamo ancora le file di bare sui camion militari a Bergamo, nei primi mesi della diffusione del contagio.

L'impatto sui nostri cuori fu enorme. Allora si diceva: ne usciremo migliori. Chiusi nelle nostre case, speravamo di riuscire a cavarcela in poco tempo. Le informazioni erano contrastanti, il quadro complesso, quasi indecifrabile. La scienza stessa non conosceva il nemico da combattere.

Sappiamo bene che non ne siamo usciti migliori. Il clima sociale nei mesi si è via via incattivito, complice anche la facilità con cui si possono spargere odio e false informazioni sui social.

L'impatto della pandemia sul piano sanitario, sull'economia, sull'occupazione, sul vivere civile, sulle famiglie, su ogni singola persona è stato pesantissimo e drammatico.

Fino ad oggi in Italia abbiamo contato circa 150mila morti e circa 11,8 milioni di persone che hanno contratto il virus. La Lombardia è stata una delle regioni più colpite, con oltre 37.000 vittime. Anche noi, nella nostra Cisl, abbiamo pianto dei nostri compagni di lavoro e di vita.

Penso, ad esempio, al caro Gianmario Stefanelli, bravissimo e appassionato sindacalista della Flaei e persona dal cuore grande. La sua scomparsa, circa un anno fa, ha lasciato un vuoto enorme.

La pandemia ha avuto anche un forte impatto sulla psiche dei lavoratori e delle lavoratrici. Ha rotto equilibri, generato incertezze, ansie, paure. Numerose sono le persone che si sono rivolte in questi mesi al nostro Sportello disagio lavorativo e mobbing. Un servizio predisposto dalla Cisl di Milano, che sta svolgendo un lavoro molto prezioso a sostegno di chi si trova in difficoltà e non sa come uscirne.

Con il tempo, però, la situazione è andata migliorando. La scienza e la medicina hanno fatto enormi passi in avanti e, grazie ai vaccini, dalla scorsa primavera-estate abbiamo ricominciato a vivere con una parvenza di normalità.

L'economia ha ripreso a marciare, abbiamo potuto riprendere possesso dei luoghi di lavoro, i nostri figli sono riusciti a ritornare a scuola, le strade e le piazze hanno ricominciato ad animarsi.

Tutto questo fino allo scorso dicembre. Poi l'ennesima variante del virus, la Omicron, ci ha rigettati nell'incubo. I medici dicono che questa variante è molto più contagiosa delle precedenti, ma decisamente meno letale.

I dati sui contagi sono impressionanti ma al momento ci confortano - sempre che si possa parlare di conforto in una situazione simile - in particolare quelli sulle terapie intensive.

Se il numero dei morti è inferiore a quello di un anno fa lo dobbiamo solo ai vaccini.

Bisogna dirlo chiaro, nei modi e nei termini perentori con i quali lo ha fatto il nostro segretario generale Gigi Sbarra.

È necessario vaccinare il più possibile le persone anche attraverso, se occorre, l'introduzione per legge dell'obbligo vaccinale. Non ci sono altre strade.

Le evidenze scientifiche dimostrano che con la terza dose, salvo i casi particolari di persone fragili per età o patologie pregresse, non si finisce in ospedale e tantomeno in terapia intensiva.

Oggi le terapie intensive sono piene di no vax: **il problema sono loro!**

Lo ha sottolineato anche il presidente della Repubblica Sergio Mattarella quando ha detto che godono di troppo spazio mediatico.

I no vax sono pericolosi per sé stessi e per gli altri.

Ci sono migliaia di italiani vaccinati che soffrono di altre patologie, anche molto gravi, che non riescono a prenotare visite, seguire terapie, sottoporsi ad interventi chirurgici perché gli ospedali e gli operatori sanitari sono assorbiti dalle cure per i pazienti-Covid: questo è ingiusto e inaccettabile. Ci sono anche tante persone che non possono essere vaccinate, è anche e soprattutto per loro che dobbiamo vaccinarci: abbiamo il dovere di proteggerli!

Ho detto prima che non ne siamo usciti migliori. Se è vero che la stragrande maggioranza degli italiani ha deciso responsabilmente di vaccinarsi e di seguire con scrupolo le regole anti-contagio, c'è ancora una minoranza - minoranza si fa per dire perché si parla di qualche milione di persone - che si rifiuta di farlo e inonda i social di odio, minacce, false informazioni contro chi sostiene, a ragione, che la vaccinazione è l'unica via per uscire da questo incubo.

L'ultimo rapporto del Censis, relativo al 2021 che ha significativamente parlato di "società irrazionale", ha evidenziato che il 31,4% degli italiani è convinto che il vaccino sia un farmaco sperimentale e che "quindi le persone che si vaccinano fanno da cavie", che il 10,9% sostiene che il vaccino sia inutile ed inefficace e, addirittura, che per il 5,9% il Covid-19 NON ESISTE.

Circa 3 milioni di italiani sono convinti che il Covid sia una invenzione di chissà quali poteri forti o complotti di una casta mondiale che controlla tutto. Ignoranza diffusa, difficoltà economiche, scarsa speranza nel futuro, sfiducia verso il prossimo, disagio sociale e il facile accesso ai social, spesso abilmente manipolati da chi ha interesse a cavalcare le paure e l'irrazionalità, spiegano questo fenomeno.

Tutto ciò è molto preoccupante! Ma ripeto: l'unica strada per rivedere la luce, anche se a detta di tutti gli esperti dovremo convivere a lungo con questo virus, è la vaccinazione. E noi, come sindacalisti, abbiamo il dovere di diffondere la fiducia nella scienza nei luoghi di lavoro che frequentiamo tutti i giorni e fra le persone che incontriamo tutti i giorni.

Colgo l'occasione per ringraziare di nuovo tutti, ma proprio tutti: i segretari generali, i componenti delle segreterie, i responsabili dei Servizi e degli Enti, tutti i colleghi dei Dipartimenti, per il prezioso contributo e la vicinanza che non ci avete mai fatto mancare.

Insieme abbiamo dovuto prendere decisioni sofferte e complicate rispetto alla funzionalità complessiva della nostra organizzazione, in particolare sulle sedi e sulle attività da garantire nei momenti più difficili e delicati che abbiamo incontrato nei lunghi giorni e mesi di pandemia.

Insieme ci siamo trovati, per la prima volta nella storia, a decidere le chiusure e le aperture delle nostre sedi. Fondamentale è stato il coordinamento svolto dalla struttura regionale della Usl, in

primis con il nostro segretario generale Ugo Duci e la sua segreteria, che hanno saputo affrontare tutte le criticità, coordinando anche i territori della Lombardia attraverso linee guida omogenee di comportamento.

### **Grazie Ugo, per noi sei stato e sei una guida indispensabile!**

Due anni fa, grazie all'impegno responsabile del sindacato confederale, della Cisl in particolare, a partire dal già segretario generale Annamaria Furlan e dall'attuale segretario generale Gigi Sbarra, le parti sociali hanno siglato protocolli importantissimi con il Governo per mettere in sicurezza le persone e i luoghi di lavoro, poi estesi e realizzati anche ai livelli territoriali.

Queste intese hanno consentito di salvaguardare il Paese da una bruttissima deriva. Si è ottenuto un risultato eccezionale, a partire dalla tenuta della coesione sociale. Si è evitata la caduta della produzione e, soprattutto, si sono tenute vive le catene del valore, che hanno concorso alla crescita a livello generale del Paese e del Pil nel 2021.

Un grazie di cuore va a tutte le delegate e a tutti i delegati, ai nostri soci che hanno messo a rischio il bene più prezioso che ci è stato donato: **la vita!**

Hanno corso rischi per loro e i loro famigliari, continuando a prestare la propria opera con tanta professionalità e dedizione nei luoghi di lavoro, negli ospedali, nei servizi essenziali, nelle fabbriche: **a voi un plauso!**

Ringrazio le amministrazioni comunali, il Comune di Milano, sua eccellenza il prefetto Renato Saccone, per la disponibilità dimostrata, a partire dall'ascolto e dal confronto. Con le istituzioni locali si sono raggiunti accordi significativi in merito alla gestione della mobilità territoriale e alla sicurezza della persona nei sistemi produttivi e del lavoro.

Facciamo nostro l'appello di Papa Francesco che in occasione di una recente catechesi diceva: *“La pandemia ha aggravato le condizioni di chi è senza lavoro. Dobbiamo fare tutti molto di più per recuperare il valore della dignità del lavoro e per combattere ogni forma di ingiustizia sociale”*.

Il lavoro non è solo necessario alla produzione e allo sviluppo economico, ma è il mezzo essenziale per l'affermazione dell'identità e della dignità dell'uomo. Non basta il lavoro per il lavoro.

Quando il lavoro diventa ostaggio della logica del profitto contamina tutto e le conseguenze colpiscono soprattutto le famiglie più povere.

### **L'ANDAMENTO DELL'ECONOMIA**

L'economia mondiale, dopo il crollo del 2020 e una parziale risalita nel 2021, si prospetta piena di incognite anche per l'anno in corso.

Il segnale di ripresa globale continua, ma è azzoppato dalla diffusione delle varianti del Covid, dal protrarsi delle tensioni inflazionistiche, dalle frizioni geopolitiche e dalla strozzatura nella catena degli approvvigionamenti delle materie prime che ne ha fatto schizzare in alto il costo.

Secondo il Fondo monetario internazionale, dopo il 5,9% del 2021, il Pil mondiale salirà del 4,9%, ma dietro questi numeri ci sono forti divergenze fra le varie aree geografiche ed economiche. Nelle economie avanzate l'attività si prevede che torni ai livelli pre-Covid già entro la prima metà del 2022.

In questo scenario l'Italia si destreggia discretamente bene, anche rispetto alle ultime stime della Banca d'Italia. Questo potrebbe consentire di recuperare i livelli precedenti allo scoppio della pandemia già da quest'anno.

La carenza delle materie prime ha pesato per tutto il 2021 e perdura ancora oggi sulla produzione manifatturiera, indebolendo le prospettive di crescita. Inoltre la crisi energetica incide pesantemente sul sistema produttivo e dei servizi e sui bilanci familiari. Occorre pertanto un nuovo piano energetico per ridurre il peso delle importazioni di gas e il caro-bollette. Siamo preoccupati per il rialzo dell'inflazione che come diceva Luigi Einaudi *"è la più iniqua delle tasse"*. Altra incognita per il nostro Paese rimane la questione storica legata alla situazione politica e alle difficoltà in cui, da anni, continuano a dibattersi i partiti.

A preoccupare comunque sono anche le tensioni geopolitiche: le linee di frizioni più evidenti sono quelle fra Nato e Russia lungo la frontiera ucraina e quelle fra Stati Uniti e Cina per Taiwan. La prima ha già prodotto evidenti ricadute sul prezzo del gas, mentre la seconda ha creato problemi sulla catena degli approvvigionamenti e riaperto la quota dei dazi.

Quest'anno è anche l'anno del pieno avvio del PNRR, il Piano nazionale di ripresa e resilienza, finanziato in gran parte con i fondi europei. Per l'economia italiana vale 235,1 miliardi di euro tra il 2021 e il 2026.

È una grandissima opportunità per ridisegnare l'economia nazionale, ma anche un enorme volano per la crescita. Le misure di sostegno introdotte quest'anno anche in Legge di Bilancio potrebbero innalzare il livello del Pil complessivamente di circa il 5% nell'arco del quadriennio 2021-2024.

L'economia italiana ha comunque registrato la ripartenza migliore tra quelle dei big europei. E nel quarto trimestre del 2021, rileva l'Istat, il Pil è aumentato dello 0,6% rispetto al trimestre precedente e del 6,4% in termini tendenziali. La crescita del 2021 rappresenta un record storico: dal 1976 non si è mai registrato, infatti, un incremento così alto.

## **L'EUROPA CHE VOGLIAMO**

Introduco il tema Europa citando alcuni passaggi significativi del discorso dell'ex presidente del Parlamento europeo al momento del suo insediamento: il compianto David Sassoli.

*"Dobbiamo recuperare lo spirito di Ventotene e lo slancio pionieristico dei Padri Fondatori, che seppero mettere da parte le ostilità della guerra, porre fine ai guasti del nazionalismo dandoci un progetto capace di coniugare pace, democrazia, diritti, sviluppo e uguaglianza (...) Dobbiamo avere la forza di rilanciare il nostro processo di integrazione, cambiando la nostra Unione per renderla capace di rispondere in modo più forte alle esigenze dei nostri cittadini e per dare risposte vere alle loro preoccupazioni, al loro sempre più diffuso senso di smarrimento.*

*La difesa e la promozione dei nostri valori fondanti di libertà, dignità e solidarietà deve essere perseguita ogni giorno dentro e fuori l'Ue.*

*L'Unione europea non è un incidente della Storia.*

*Io sono figlio di un uomo che a 20 anni ha combattuto contro altri europei, e di una mamma che, anche lei ventenne, ha lasciato la propria casa e ha trovato rifugio presso altre famiglie. Io so che questa è la storia anche di tante vostre famiglie e so anche che se mettessimo in comune le nostre storie e ce le raccontassimo davanti ad un bicchiere di birra o di vino, non diremmo mai che siamo figli o nipoti di un incidente della Storia.*

*Diremmo che la nostra storia è scritta sul dolore, sul sangue dei giovani britannici sterminati sulle spiagge della Normandia, sul desiderio di libertà di Sophie e Hans Scholl, sull'ansia di giustizia degli eroi del Ghetto di Varsavia, sulle primavere represses con i carri armati nei nostri Paesi dell'Est, sul desiderio di fraternità che ritroviamo ogni qual volta la coscienza morale impone di non rinunciare alla propria umanità e l'obbedienza non può considerarsi virtù.*

*Non siamo un incidente della Storia, ma i figli e i nipoti di coloro che sono riusciti a trovare l'antidoto a quella degenerazione nazionalista che ha avvelenato la nostra storia. Se siamo europei è anche perché siamo innamorati dei nostri Paesi".*

Questo, dunque, era il pensiero di David Sassoli. Che noi condividiamo in pieno.

L'Europa dovrà essere sempre più protagonista. Va detto, con sincerità, che si è mossa con tempestività fin dal 2020, con misure importanti come il Recovery Fund e il Piano Sure. Ed è importante la sospensione, almeno fino al 2023, del Patto di Stabilità: bisogna rivedere le regole rigoriste e pensare a politiche che rispondano a criteri più solidali.

Nell'era post-Covid l'Europa dovrà affrontare due sfide fondamentali: una interna, rilanciando un modello di crescita sostenibile dal punto di vista sociale e ambientale; l'altra esterna, consolidando il suo protagonismo, adottando una strategia comune verso la Cina e una rinnovata alleanza con gli Stati Uniti. Sarà inoltre prioritario saper rispondere in modo coordinato alle ondate migratorie e porre al centro il tema del lavoro.

Da troppo tempo l'Unione ha sottovalutato il ruolo strategico del lavoro e dello Stato sociale; da un lato attraverso un progressivo peggioramento dei salari e delle condizioni di lavoro, sottovalutazione che ha determinato quei fenomeni di delocalizzazione e del lavoro digitale i quali hanno, di fatto, impattato sulle dinamiche contrattuali e sulla rappresentanza collettiva; dall'altro attraverso la costante contrazione delle spese sociali, sugli investimenti strategici in infrastrutture sociali e nei servizi pubblici quali sanità, istruzione, ecc.

Tutto ciò ha innescato un crescente deterioramento sociale all'interno dell'Unione. Le condizioni di squilibrio già esistenti tra i Paesi europei hanno subito un'accelerazione sin dagli anni '90, aggravate poi dai limiti dell'Eurozona e dell'allargamento di essa. Ciò ha ampliato la forbice sociale e salariale accentuando le disuguaglianze, in particolare per le donne e i giovani.

Una situazione di divario che ha subito una impennata con la crisi 2008-2015 e che è destinata a ripetersi con la pandemia i cui effetti, già emersi, sono destinati a peggiorare le condizioni economiche, sociali e occupazionali dei lavoratori.

Un ruolo fondamentale in questo passaggio storico per l'Unione può essere svolto dal nostro Paese. Bisognerà iniziare da un utilizzo efficiente ed efficace dei fondi europei, semplificando e accelerando le procedure per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

A questo proposito riteniamo necessario un maggior coinvolgimento ed una partecipazione attiva del mondo del lavoro e delle parti sociali nel suo insieme nelle varie fasi che riguardano il PNRR e che, a fronte della lungimiranza del progetto, si estenda alle politiche di coesione e di bilancio e si inquadri in un disegno di grande patto sociale con tutte le forze produttive.

Occorre un largo sostegno popolare, un coinvolgimento dei lavoratori e dei cittadini. Un obiettivo raggiungibile solo se le politiche messe in atto dal Governo e dall'Unione risulteranno efficaci nel sostegno alle persone, all'economia, al lavoro ed alla riduzione delle disuguaglianze, sia durante la pandemia sia in seguito.

Riteniamo necessaria una proposta europea che rimetta al centro il lavoro stabile e di qualità per giovani, donne e uomini.

L'Europa può offrire una risposta positiva se, in coerenza con la sua storia, saprà rafforzare e non indebolire il proprio originale modello economico e sociale. Se affronterà con il modello del dialogo sociale i problemi derivanti dai complessi processi di internazionalizzazione produttiva e commerciale, dei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei sistemi produttivi e dell'epocale trasformazione demografica. Se diffonderà una cultura di partecipazione dei lavoratori e dei cittadini alle scelte economiche e finanziarie, nella convinzione che la democrazia politica, figlia dell'Europa, diventa fragile e arida se non diviene essa stessa democrazia economica.

Occorre più Europa sul piano politico e istituzionale.

Anche il sindacato europeo, la CES, deve diventare un interlocutore più credibile ed esigente con un rafforzamento di ruolo e di specifici mandati per oltrepassare gli attuali limiti del dialogo sociale e superare l'inconcludenza di un'azione spesso condizionata dalle resistenze dettate da interessi nazionali e da vecchie posizioni ideologiche e conflittuali fini a sé stesse.

## **IN ITALIA**

Nel nostro Paese gli indicatori economici sono migliorati, si sente molto forte il bisogno di lasciarsi alle spalle mesi difficili, di ritrovare nuova forza e far sì che nessuno si senta solo. In altre parole: è necessario puntare sempre di più alla dimensione dell'insieme!

Purtroppo le questioni da affrontare sono molte, sul piano economico, sociale e del lavoro. Ci siamo trovati anche ad affrontare la terza crisi nel giro di vent'anni - dopo quella dell'11 settembre 2001 e quella economica del 2008 -, che ha messo in ginocchio territori e famiglie.

Per troppi anni il Paese è rimasto fermo in merito alle politiche di sviluppo, delle infrastrutture materiali e immateriali, della riorganizzazione e adeguamento della macchina amministrativa e burocratica, della Pubblica amministrazione, della sanità, della scuola e della formazione professionale, della giustizia, del sistema produttivo, delle politiche del lavoro.

Tutto ciò, in particolare e soprattutto, nei confronti dei giovani e delle donne che sono le figure più penalizzate in termini di precarietà, salari e sviluppo di carriera.

Da troppi anni, inoltre, sull'Italia pesa come un macigno l'enorme disvalore del debito pubblico che è un freno per la crescita.

Tutto questo genera un senso di sfiducia nella popolazione. I dati dell'ultimo Rapporto del Censis sono significativi: il 66% degli italiani pensa che si viveva meglio nel passato, l'82% ritiene di meritare di più nel lavoro e il 65% nella propria vita in generale, l'81% afferma che oggi è molto difficile per un giovane vedersi riconosciuto l'investimento di tempo, energie e risorse profuse nello studio.

Più di un terzo è convinto che non conviene impegnarsi per laurearsi.

Altri elementi citati dal Censis, rispetto alla sfiducia verso il futuro, sono il calo demografico (tra il 2015 e il 2020 la popolazione è diminuita di 900 mila persone) e anche il dato sui matrimoni civili e religiosi che colloca l'Italia al livello più basso sul piano europeo.

Gli ultimi dati nazionali riferiti al mercato del lavoro, che chiudono il 2021, evidenziano il ritorno del tasso di occupazione, pari al 59%, ai livelli pre-Covid. Se si confronta il mese di dicembre 2021 con lo stesso mese del 2020, si registrano 540 mila occupati in più per la maggior parte assunti con contratto di lavoro a tempo determinato (434 mila in più, pari a +16%) e in maggioranza donne. Nel solo mese di dicembre le donne occupate sono cresciute di 54 mila unità, mentre nell'intero anno sono state 377 mila in più quelle entrate nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione femminile, attestatosi al 50,4%, segna un record per il nostro Paese, pur rimanendo di 17 punti percentuali sotto quello maschile. Tuttavia, a livello generale, confrontando l'ultimo mese del 2021 col mese di febbraio 2020 si registrano ancora 286 mila occupati in meno.

Il tasso di disoccupazione è in calo e si attesta al 9%, così come in calo è il tasso di disoccupazione giovanile che è pari al 26,8%. Nonostante questa diminuzione l'Italia resta comunque, per entrambi gli indicatori, tra gli ultimi posti a livello internazionale, seguita soltanto da Spagna e Grecia.

Rispetto a dicembre 2020 è diminuito il numero di persone in cerca di lavoro (-7,6%) e anche il numero di inattivi (-4,7%).

Il quadro generale presenta dunque luci e ombre: se buoni sono i dati sull'occupazione femminile e su quella giovanile under 25, permangono le difficoltà per i lavoratori autonomi (in un solo mese sono state perse 51 mila posizioni) mentre, nel corso di tutto il periodo pandemico, le posizioni perse sono state addirittura 231 mila, rendendo così difficile e improbabile un recupero nel breve termine.

La tendenza degli ultimi mesi non è incoraggiante: tra novembre e dicembre il mercato appare fermo seppure con delle spinte, forse temporanee, che hanno portato un incremento dell'occupazione femminile e giovanile, ma il clima di incertezza, dovuto a una concomitanza di fattori (la situazione sanitaria ancora difficile, l'incremento dell'inflazione, l'aumento dei costi dell'energia, la difficoltà nel reperire materie prime e semilavorati...), desta forte preoccupazione.

Il quadro complessivamente resta preoccupante, occorre maggiore stabilità nel mercato del lavoro.

Negli ultimi 30 anni l'Italia è l'unico Paese Ocse in cui le retribuzioni lorde medie annue sono diminuite del 2,9%. Siamo la sola economia avanzata con questo dato negativo.

Anche a Milano, dopo periodi di lievi crescite dei salari medi, seguite da cadute, si assiste ad un crollo nel 2020, anno della pandemia. Questo significa sia buste paga sempre più magre, sia perdita di potere d'acquisto, nonostante il costo della vita sia in costante aumento. Milano soffre, confermando un primato fatto di luci e ombre. È la città italiana con i migliori stipendi, ma anche la capitale del caro-vita. La retribuzione globale media lorda di un milanese è pari a 35.947 euro, rispetto ai 30.054 euro della media nazionale e ai 32.539 della media lombarda. Se si prendono in esame soltanto i lavoratori che percepiscono una parte variabile, tra gli operai questa voce dello stipendio è precipitata del 27%, mentre tra i dirigenti è cresciuta del 9,4%, tra gli impiegati è scesa dell'1,7%. Pertanto anche nella nostra realtà territoriale si evidenzia la criticità della situazione legata ai salari e al buon lavoro.

Negli ultimi 20 anni abbiamo perso il 25% di produttività. Inoltre tra il 2010 e il 2020 il patrimonio degli italiani si è ridotto del 5,3%: l'ammortizzatore sociale -famiglia farà sempre più fatica a rimanere tale.

### **IL “NUOVO” PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA, LA POLITICA, LE PROPOSTE DELLA CISL**

Lo scorso 3 febbraio Sergio Mattarella si è nuovamente insediato al Quirinale, dopo che il Parlamento lo ha riconfermato come Presidente della Repubblica. Se da un lato non possiamo che essere contenti per il fatto che l'Italia sia ancora rappresentata nel mondo da una persona di così alto profilo morale, intellettuale e umano, dall'altro non possiamo non ricordare l'avvilente spettacolo a cui abbiamo assistito nelle scorse settimane, con i partiti che, pensando più ai propri interessi di bottega che al bene comune, non sono riusciti a trovare un'intesa su una candidatura altrettanto valida. Giocoforza alla fine hanno dovuto chiedere al Presidente uscente di rimanere al suo posto. E lui, con il senso di responsabilità e dello Stato che da sempre lo contraddistingue e per evitare una probabile crisi di Governo, in questo momento dalle conseguenze sciagurate, ha accettato.

*“È per me una nuova chiamata – inattesa – alla responsabilità, alla quale tuttavia non posso e non ho inteso sottrarmi”.*

Queste le parole con cui ha iniziato il suo discorso di insediamento che, lasciatemelo dire, è un manifesto di buona politica e una lezione per tutte le forze politiche.

In poco meno di 40 minuti di intervento, inframmezzato dagli applausi, ha spiegato al Parlamento cosa significa essere un uomo delle istituzioni e ha indicato quali sono i problemi di cui dovrà urgentemente preoccuparsi per dare un futuro al Paese. La parola che ha più ripetuto è stata “dignità”. Quasi come fosse un filo conduttore delle sue riflessioni sui tanti temi toccati: il lavoro, la sicurezza sul lavoro, il lavoro dei giovani e delle donne, la precarietà, le diseguaglianze, i diritti, il razzismo, gli anziani, la scuola, l'ambiente, le emergenze sanitarie, sociali ed economiche, le mafie e tante altre questioni ancora.

In un passaggio ha richiamato l'importanza dei corpi sociali, sottolineando che occorre l'impegno di tutti, compreso quello dei sindacati, per costruire un'Italia più giusta e più moderna.

Grazie Presidente Mattarella, la Cisl, come sempre, è pronta a dare il proprio contributo.

Nonostante un quadro così complicato, da troppi anni si sente la mancanza della politica con la P maiuscola, quella che non guarda alle scadenze elettorali vicine ma propone un progetto e una visione lungimiranti per il Paese. Come diceva Alcide De Gasperi *“Un politico guarda alle prossime elezioni, uno statista guarda alle prossime generazioni”*.

Stiamo parlando delle stesse forze politiche che hanno attuato la disintermediazione dei corpi intermedi. Ora lo scenario è in parte cambiato e in modo particolare da quando è arrivato il premier Draghi con cui sono stati siglati accordi significativi relativi alla sicurezza e sui dispositivi di protezione nei luoghi di lavoro, alla Pubblica amministrazione, al Patto per la scuola, all'Avviso comune contro i licenziamenti nelle delocalizzazioni, all'accordo sullo smart working, alla partecipazione e sul confronto nell'ambito del PNRR.

Su quest'ultimo tema, l'accordo stabilisce che il coinvolgimento delle parti sociali sia previsto non solo tramite i tavoli nazionali con le amministrazioni titolari degli interventi, ma anche con dei tavoli territoriali che consentiranno una governance del Piano il più possibile partecipata e capillarmente articolata. Per quanto ci riguarda, come Milano, siamo fortemente interessati.

Occorre ricercare quotidianamente la massima coesione e convergenza tra il Governo e le parti sociali per affrontare la situazione in cui versa il Paese.

Grazie alle azioni di mobilitazione a sostegno della piattaforma unitaria confederale sui temi del fisco, del lavoro e della previdenza, e con la straordinaria e bella manifestazione della Cisl, tenutasi il 18 dicembre a Roma in piazza Santi Apostoli, siamo riusciti a fare cambiare significativi contenuti della Legge di Bilancio.

Abbiamo scelto fortemente di promuovere la nostra manifestazione perché non abbiamo condiviso la decisione di Cgil e Uil di proclamare lo sciopero generale: non ne vedevamo una sola valida ragione.

Giulio Pastore diceva: *“Il primo dovere dell'organizzazione sindacale è quello di non ricorrere allo sciopero così alla leggera (...) fintanto che vi è un filo di possibilità di trattativa, per noi scendere allo sciopero è tanto quanto tradire i lavoratori”*.

In questo periodo particolare occorrono tanto senso di responsabilità e dialogo. Va bene un confronto anche duro, ma costruttivo.

Questo è il protagonismo del sindacato che intraprende una nuova stagione.

Ho detto prima che siamo riusciti a fare modificare significativi contenuti della Legge di Bilancio.

Questo grazie al prezioso lavoro svolto dal nostro segretario generale Gigi Sbarra, dalla segreteria confederale e da tutta l'organizzazione.

Abbiamo raggiunto risultati importanti ottenendo più risorse per la sanità pubblica; il taglio dei contributi e quindi meno tasse per i lavoratori, i pensionati e le famiglie; più risorse per rinnovare i contratti pubblici; più assunzioni e stabilizzazioni nella Pubblica amministrazione, nella sanità, nella ricerca; finalmente, dopo tanti anni, la piena rivalutazione delle pensioni e i fondi per la non autosufficienza; l'aumento della no-tax area per i pensionati; più risorse per le politiche passive e gli ammortizzatori e l'estensione universale degli ammortizzatori sociali; si è mantenuta l'Opzione donna con 58 anni per le dipendenti e 59 anni per le autonome.

Insomma, siamo riusciti ad azzerare le brutture emerse all'inizio della partita.

Importante è stato anche l'allargamento sull'Ape sociale, abbiamo conquistato il tavolo di confronto per cambiare la legge Fornero e altro ancora.

Risultati e percorsi sono tracciati, dobbiamo continuare il cammino per consolidarli e per raggiungere nuovi obiettivi.

Ci sentiamo fortemente impegnati ad affrontare (come dice Ugo) il "padre" e la "madre" di tutte le nostre battaglie: fisco e pensioni.

Riteniamo imprescindibile definire una riforma fiscale, rispettando il principio costituzionale di progressività.

Occorre ridurre la pressione fiscale su lavoratori e pensionati e redistribuire più equamente le risorse disponibili.

Bisogna sgravare il peso delle tasse sul lavoro, occorre una vera e concreta azione di contrasto all'evasione fiscale.

Va rivista la tassazione della previdenza complementare, per semplificarla e ridurla, al fine di incentivarla e promuoverne l'adesione da parte dei lavoratori, soprattutto dei giovani.

Sulla previdenza, tenendo in considerazione i risultati appena raggiunti nei mesi scorsi, bisogna proseguire per individuare criteri di flessibilità in uscita, in modo strutturale.

Accanto ai 62 anni come età pensionabile, c'è l'esigenza di una pensione anticipata con 41 anni di contributi, a prescindere dall'età.

L'intervento sul sistema previdenziale dovrebbe avere una visione complessiva, con l'obiettivo anche di togliere i difetti dell'attuale impianto: dalla modifica del meccanismo automatico di adeguamento delle condizioni pensionistiche alla speranza di vita, al sostegno delle donne alle quali andrebbero riconosciuti 12 mesi per figlio sia sulla pensione di vecchiaia che su quella anticipata.

Sarebbe inoltre importante riconoscere a fini previdenziali il lavoro di cura non retribuito e aprire un percorso che consenta di arrivare ad una "pensione contributiva di garanzia" che sia graduata rispetto al numero di anni di lavoro e di contributi versati e che consideri anche i periodi di discontinuità lavorativa, di formazione e quelli caratterizzati da basse retribuzioni per i giovani o comunque per chi ricade interamente nel sistema contributivo.

## **IL LAVORO E LE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE**

Il mercato del lavoro sta attraversando una fase di grande trasformazione dei processi produttivi e l'automazione ne rappresenta una delle principali modifiche.

In molti si chiedono:

Quali saranno le conseguenze dirette sui livelli occupazionali?

Ci sarà un rischio effettivo in termini di sostituzione del lavoro umano?

In realtà non c'è alcuna prova che il lavoro umano sparirà.

Sarà determinante, anche per una grande organizzazione sindacale come la Cisl, mettere sempre al centro la Persona e il Lavoro, rimanendo vigile e attenta per intervenire nel quotidiano con azioni e politiche sindacali più adeguate e con le quali proporsi da protagonista nei mutamenti della società e dell'economia sempre più circolare.

Nei processi di innovazione il successo degli investimenti e delle imprese non potrà che passare attraverso il ruolo attivo, la crescita del sapere e il protagonismo delle persone che lavorano.

Senza un investimento ed un'adeguata attenzione allo sviluppo delle competenze dei lavoratori e alla più forte partecipazione e coinvolgimento nella gestione dei processi produttivi, nella vita e nelle scelte dell'azienda i miglioramenti attesi di produttività e qualità delle produzioni sarebbero impossibili.

Questo apre un orizzonte nuovo, un salto culturale non di poco conto per tutti, in particolare nei rapporti tra lavoratore e impresa e nelle relazioni sindacali e contrattuali che chiama naturalmente in causa il sindacato nuovo (non un nuovo sindacato) e la sua capacità di "stare nei processi ed essere protagonista del cambiamento".

Come ci ricordava Papa Francesco: *"Il lavoro oltre che essere essenziale per la fioritura della persona, è anche una chiave di sviluppo sociale"*.

Un invito che faccio alle parti imprenditoriali: "fare insieme", insieme possiamo fare la differenza per un'impresa che mette al centro la persona, la qualità delle sue relazioni e competenze professionali per costruire un mondo più giusto.

Dobbiamo insieme formare imprenditori e lavoratori, educare al lavoro, educare ad un nuovo umanesimo del lavoro dove l'uomo, e non il profitto, sia al centro e dove l'economia serva l'uomo e non si serva dell'uomo.

Per tutelare il lavoro e rappresentare i lavoratori non basta continuare ad occuparci solo delle conseguenze delle innovazioni e di gestire gli ammortizzatori sociali, o peggio, limitarsi a fare da contrappeso lamentoso dei cambiamenti.

C'è bisogno, al contrario, di un sindacato che sappia occuparsi di sviluppo e di politiche industriali attraverso un protagonismo che spinga ad accrescere le competenze e i cambiamenti d'impresa per uno sviluppo sostenibile dei territori del Paese.

Per noi la chiave di tutto rimane lo strumento della "partecipazione" che è la base e la garanzia di una vera democrazia, per contrastare le distorsioni della globalizzazione della produzione, dei mercati e di quel modello di società avara e speculativa.

L'accordo territoriale (che riprenderò successivamente), il primo siglato in Italia, è una declinazione del Patto della Fabbrica sottoscritto il 9 marzo 2018 da Confindustria e dalle segreterie nazionali di Cgil, Cisl e Uil.

Con questa intesa con Assolombarda si è voluto dare continuità alle sperimentazioni territoriali rispetto all'innovazione negoziale e offrire una spinta propulsiva a una realtà importante come quella milanese.

Dobbiamo regolare insieme alle aziende, con la contrattazione, i processi di innovazione tecnologica, utilizzare dove è possibile la bilateralità per attuare meglio le politiche attive del lavoro, la ricollocazione dei lavoratori e la formazione permanente.

La prima preoccupazione per tutti è quella dei posti di lavoro; infatti il rischio della disoccupazione di massa e la paura per i licenziamenti diffusi vengono spesso amplificati dai mass media.

Molto dipenderà da numerose variabili macro economiche, sociali, politiche istituzionali e di strategia d'impresa. Tra l'altro, gli sviluppi occupazionali derivanti dall'applicazione di nuove tecnologie già oggi appaiono molto diversi tra settori e, in particolare, tra l'industria manifatturiera e i servizi, proprio a causa delle interazioni tra variabili diverse.

Come sindacato dobbiamo impegnarci maggiormente su diverse aree: una prima area di intervento potrebbe essere quella dei contenuti del lavoro, dei nuovi ruoli e del cambio-mix di competenze che implica una gestione diversa dell'inquadramento professionale.

La transizione lavorativa di sistema a cui stiamo assistendo tende a passare da mansioni rigide e predefinite, con livelli statici di responsabilità e conoscenze, ad un sistema centrato sull'apprendimento continuo, sulla soluzione di problemi diversi e più complessi nonché sulla rotazione e polivalenza.

In questo spazio per la contrattazione si aprono diverse opportunità, ad esempio sul salario di merito alle prestazioni, oggi gestite in modo informale con superminimi e passaggi di categoria.

Un'altra area di intervento è quella della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori nelle nuove forme di organizzazione del lavoro, una necessità per sostenere e facilitare la progettazione congiunta. Diversamente sarà solo narrazione!

Solo così riusciremo a salvaguardare i posti di lavoro e offrire nuove opportunità di impiego.

Le transizioni in atto nel lavoro impongono un cambio di paradigma, occorre una vera e concreta riforma delle politiche attive del lavoro.

Quello della continuità e dell'immediata attuazione delle politiche attive integrate a quelle passive (ammortizzatori sociali di ogni tipologia) è uno dei punti focali che deve essere ancora definito e in maniera celere.

Purtroppo nel nostro Paese non si è mai attivato un sistema concreto di politiche attive. Si deve fare un salto culturale a livello generale, indispensabile se si vuole tracciare un progetto che guardi al presente e al futuro.

A tale proposito vorrei ringraziare il nostro segretario generale della Cisl della Lombardia, che sta portando a termine con la segreteria regionale un lavoro straordinario, prezioso, con Regione Lombardia. Un lavoro che sarà molto utile per i prossimi anni: la revisione e l'adeguamento del sistema delle politiche attive in Lombardia.

Anche la Cisl di Milano, con il suo Dipartimento e con la partecipazione nella sottocommissione, ha collaborato in modo sussidiario a questa iniziativa. Direi una rivoluzione copernicana, con azioni che partono dai bisogni della persona, un sistema di profilazione nuovo, il coinvolgimento del sindacato nella costruzione del nuovo sistema di politiche attive e l'attenzione che riserva ai soggetti territoriali interessati.

A livello nazionale, l'iniezione finanziaria messa a disposizione dai fondi europei è di portata epocale.

Occorrono strutture attrezzate sui territori e sempre più vicine ai cittadini e una forte sinergia tra pubblico e privato. I livelli essenziali delle prestazioni (LEP) devono essere omogenei e continuamente aggiornati.

Occorre un piano straordinario per le competenze, da utilizzare attraverso la formazione continua.

In sostanza va edificata una comunità che tenga presente le esigenze del lavoro, della persona e delle aziende; si devono affrontare e velocizzare i processi di transizione anche grazie ad un sistema-formazione più efficace che valorizzi la sussidiarietà e la bilateralità e sia maggiormente indirizzato alla domanda reale sui territori.

L'importanza del capitale umano e della formazione continua (fondi interprofessionali ecc.) è evidente.

Servono politiche e misure basate sulla centralità dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita lavorativa, contro ogni forma di esclusione.

La formazione continua è imprescindibile per il mantenimento dei livelli di occupabilità e anche in considerazione delle continue trasformazioni tecnologiche. Servono risorse e misure per adeguare le competenze dei lavoratori delle imprese più piccole.

L'obiettivo deve essere anche quello di supportare la persona dal primo inserimento lavorativo al passaggio da lavoro a lavoro. Anche il sostegno al reddito va collegato alla partecipazione a percorsi di politiche attive per il lavoro.

La demografia sta incidendo notevolmente nelle dinamiche del lavoro, ci sono temi importanti da non sottovalutare, mi riferisco all'inserimento dei giovani e alle modalità per rendere sostenibile il percorso lavorativo per gli over 50. Occorre un patto tra generazioni, con interventi mirati, specifici, programmati e governati insieme azienda per azienda.

Per i giovani serve un progetto di promozione dell'apprendistato duale da concretizzare con un forte investimento sui percorsi formativi e su figure di facilitatori del rapporto tra scuole, università e imprese, e occorre potenziare gli incentivi e semplificare le procedure.

Bisogna concretamente sostenere l'occupazione femminile.

Servono scelte incisive con un impatto immediato sulla vita delle persone, attraverso un incentivo da sperimentare per il prossimo triennio per le aziende che introducono, tramite la contrattazione collettiva, misure di conciliazione vita-lavoro, a condizione che siano utilizzate in modo paritario tra lavoratrici e lavoratori, inclusi incentivi al lavoro agile nella forma di sgravi o contributi per le attrezzature e per spazi di co-working.

## **UNO SVILUPPO SOSTENIBILE**

Rispetto al futuro dell'economia e della società, per noi della Cisl, uno dei temi più importanti da affrontare è quello della sostenibilità.

Lo sviluppo è sostenibile se garantisce le future generazioni: ambiente, diritti, organizzazione della società, diversa relazione tra produzione, lavoro, territorio e risorse.

Bisogna costruire una nuova dimensione sociale, culturale, politica ed economica delle comunità, partendo dalla Enciclica *“Laudato Si”* di Papa Francesco e dall’Agenda Onu 2030.

Accogliamo positivamente la proposta di Legge Costituzionale approvata dalla Camera che modifica i due articoli della Carta, il 9 ed il 41. La tutela dell’ambiente, della biodiversità, degli ecosistemi entra finalmente in Costituzione.

La crescita nei prossimi anni sarà sostenibile o non sarà: dovrà essere rispettosa dell’ambiente e della qualità della vita, mettere al centro la persona, garantire una equa transizione ecologica e tecnologica, valorizzare la sussidiarietà, contrastare sfruttamento e caporalato.

L’economia circolare è già la sfida del futuro e coinvolge molteplici aspetti legislativi, tecnici, produttivi, organizzativi e di consumo, con un impatto sostanziale anche sulla vita quotidiana di tutti noi cittadini e consumatori.

L’economia circolare ci presenta nuove sfide e anche opportunità sul piano economico, ambientale ed occupazionale. Opportunità, perché essa non può non essere strettamente connessa alle evoluzioni tecnologiche che riguardano la digitalizzazione delle attività produttive, l’ottimizzazione dei processi e l’uso efficiente delle risorse in campo.

Per rendere questo modello di crescita verde ed efficace bisogna incentivare una transizione partecipata verso questa forma di economia, basata sul consenso. Questione centrale per il sindacato, per noi della Cisl, sarà quella di cogliere questa opportunità di cui è sempre più evidente l’impatto sotto il profilo economico, sociale e ambientale, tale da rimodulare in senso circolare il nostro sistema produttivo.

Anche per queste ragioni la Cisl milanese ha avviato nei mesi scorsi dei moduli formativi dedicati a questi nuovi temi. La Cisl nella sua storia e nel Paese si è sempre distinta dalle altre organizzazioni sindacali confederali per la straordinaria capacità di elaborazione, studio e progettualità.

Cgil, Cisl e Uil, come evidenziato nella piattaforma nazionale unitaria, sono convinti che per uscire dalla crisi occorre mettere in campo risorse, idee e valori tali che possano innescare un significativo cambiamento dell’attuale modello di sviluppo.

L’azione per il clima, la giusta transizione, la tutela e il ripristino degli ecosistemi, lo sviluppo di città sostenibili (tema molto dibattuto a Milano e nella realtà metropolitana) e la riconversione ecologica delle attività economiche e sociali saranno ambiti prioritari su cui investire.

In Lombardia Cgil, Cisl e Uil ed altri parti sociali, nel settembre 2019, hanno sottoscritto un protocollo per lo sviluppo sostenibile che si propone di promuovere la sensibilizzazione rispetto a questi temi.

A Milano seguiamo e partecipiamo ai tavoli promossi dal Comune. Ma a livello territoriale occorre fare perno sulla collaborazione inter-istituzionale e sulla partecipazione sociale, mi riferisco a un modello di governance che promuova una economia inclusiva e circolare, a cominciare dalle diverse realtà territoriali.

Il nostro modello di intervento deve essere implementabile a partire dalla negozialità “generativa”, attraverso alleanze strategiche con le università, i centri di ricerca, il Terzo settore e le rappresentanze delle parti sociali.

## **I CONTRATTI**

Un’attività sindacale significativa fatta negli ultimi mesi riguarda la contrattazione sui rinnovi contrattuali.

A partire dall’industria dove si sono rinnovati i contratti collettivi per più di 4 milioni e mezzo di lavoratori, fino ad arrivare a chiudere anche rinnovi i cui negoziati andavano avanti da molti anni, come quello dei lavoratori della sanità privata e del multiservizi.

Non è stata una stagione ordinaria, perché di fronte alla pandemia c’era il rischio fondato che i rinnovi dei contratti nazionali venissero messi in secondo piano.

Una bella risposta a chi sosteneva a spada tratta il salario minimo per legge!

La contrattazione è un esercizio alto, che aiuta ad affrontare i temi della competitività e della produttività delle imprese e delle innovazioni epocali che stanno trasformando il lavoro.

Ai lavoratori servono garanzie in questa grande fase di cambiamento che avrà i suoi riflessi soprattutto nei prossimi anni.

Il contratto ha un’importante valenza sul piano salariale, sul welfare integrativo, sulle condizioni di salute e sicurezza e sulla qualità del lavoro.

È cruciale, soprattutto, la questione relativa alla formazione, strumento di tutela fondamentale per la riqualificazione e ricollocazione e per l’inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

La contrattazione collettiva nazionale, in ogni caso, necessita di una profonda revisione per affrontare e risolvere un fenomeno distorsivo dei perimetri contrattuali in costante crescita: l’estensione di forme di dumping e di “contratti pirata”.

Il numero dei contratti collettivi di lavoro in vigore in Italia per i dipendenti del settore privato continua ad aumentare.

Al 22 novembre del 2021, secondo i dati depositati al Cnel, sono 933 i Ccnl vigenti, in aumento di 77 (+ 9%) rispetto al novembre del 2020.

Gli incrementi percentuali maggiori si rilevano nei settori chimico (+38%), lavoro domestico (+22%), istruzione, sanità privata, assistenza, cultura, enti (+ 17,5%).

L’unico settore contrattuale in cui il numero di Ccnl diminuisce è l’edilizia, legno, arredamento (- 6,6%).

C’è la necessità di intervenire con urgenza, non introducendo il salario minimo, ma con norme che estendano i minimi contrattuali siglati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative: così si combatte una parte del “lavoro povero”.

La soluzione, pertanto, è quella tracciata dal testo Unico Interconfederale sulla Rappresentanza (2014) e dalle successive integrazioni, con il quale si prevede la certificazione della rappresentanza attraverso un meccanismo inderogabile di comunicazione tra imprese e Inps, che mira all'applicazione erga omnes dei contratti nazionali a tutti i lavoratori.

Le nostre categorie della Pubblica amministrazione e della Scuola sono già in piena attività per il rinnovo delle RSU. È un appuntamento estremamente importante per tutta l'organizzazione. Tutti, ma proprio tutti, ci dobbiamo sentire impegnati per sostenere le categorie coinvolte e i nostri candidati. Anche in questa occasione dobbiamo dimostrare che siamo un sindacato responsabile, partecipativo ed efficace nella sua attività. Insieme riusciremo a raggiungere un significativo risultato, mettendo in campo tutta la passione che ci contraddistingue. La passione e i valori della Cisl sono la nostra carta vincente: "Lavorare insieme significa vincere insieme".

## **BASTA MORTI SUL LAVORO!**

Il problema della sicurezza sul lavoro non è solo di carattere sindacale ma anche istituzionale e sociale.

Siamo di fronte ad una escalation impressionante di incidenti, che impone una riflessione seria e un'azione immediata per riportare al centro dell'attenzione il diritto alla salute e alla sicurezza del lavoro. Lavorare in sicurezza deve essere un diritto di tutti, perché è vero che la vita non ha prezzo, ma è altrettanto vero che chi ha pagato un prezzo così elevato al benessere economico della nazione merita più rispetto di quello che ha oggi.

Non è accettabile che così tanti lavoratori e tante lavoratrici escano di casa al mattino per andare a lavorare e per guadagnarsi uno stipendio e poi non tornino più, o si feriscano gravemente o si ammalinino di patologie letali. Le morti sul lavoro sono piaghe da sradicare, con un impegno da parte di tutti, con strumenti adatti, nonché attraverso un attento monitoraggio circa l'uso distorto di norme esistenti.

### **Si devono elevare i livelli di lotta allo sfruttamento e contrastare il lavoro nero.**

Il lavoro riempie di dignità, dà la possibilità di mantenere sé stessi, la propria famiglia, di contribuire alla crescita della propria nazione. Il lavoro è "sacro", perché esprime la dignità delle persone.

Avere un lavoro è un diritto costituzionale: **chi ama il lavoro lo mette al sicuro!**

Il dibattito sui temi della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro troppo spesso si infiamma in occasione di fatti gravi e in quei casi si concentra sugli scarsi controlli della vigilanza, sull'evitabilità del fatto, sulla mancanza di una "cultura della sicurezza" e su come sia assurdo rimanere invalidi o peggio ancora perdere la vita sul lavoro.

In nessun caso si parla di prevenzione, mai emergono riflessioni, indirizzi o soluzioni su come meglio agire e integrare gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza con quelli che attengono alla regolarità del lavoro.

La questione di fondo è che la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro non è un tema da affrontare nell'emergenza, bisogna lavorare quotidianamente affinché si riesca a supportare gli

organismi che già sono previsti per legge e cancellare, con determinazione, quelli non leciti e fuori dalle norme.

Questo vale anche per la formazione.

Non possiamo, infatti, continuare a denunciare la mancanza di cultura su questo tema se poi la formazione non viene presidiata e soprattutto garantita ai lavoratori, ai loro rappresentanti, ai preposti e ai dirigenti.

Troppo spesso viene vissuta come un fastidio, un costo che le imprese devono accollarsi, ma non è così! Accogliamo con grande soddisfazione l'introduzione, prevista dal Decreto legge 146/2021, della formazione obbligatoria per i datori di lavoro e della maggior responsabilità dei preposti, richieste avanzate da tempo dalla Cisl che sono state premiate.

Dovremo, però, essere bravi a giocare nuovamente un ruolo importante per evitare di lasciare la formazione di queste figure ai soli consulenti e pretendere, invece, che passi dagli organismi paritetici: questo risolverebbe molto.

La formazione è una leva importante per la prevenzione primaria nelle aziende e, pertanto, è necessario che si realizzi nel rispetto delle norme vigenti.

Non basta che Regione Lombardia e Ministero del Lavoro, dopo anni di disinteresse, stabiliscano il repertorio degli organismi paritetici.

È necessario e urgente che siano presi provvedimenti per tutti gli enti formativi e/o organismi paritetici che operano pur non essendo citati in quegli elenchi.

Bisogna, inoltre, dare modo alle ATS di poter compiere il proprio lavoro e questo vorrebbe dire garantirne i mezzi, l'implementazione dell'organico e soprattutto le risorse che derivano dalle sanzioni che il Decreto legge 81/2008 stabilisce.

Tutto ciò darebbe senso al riutilizzo di tali risorse in modo da investire in prevenzione e evitare che si disperdano in vari rivoli.

In tale contesto sarà fondamentale assegnare la competenza all'Ispettorato del lavoro in materia di prevenzione, il quale dovrà essere affiancato dagli ispettori ATS per i controlli necessari.

Certo, non si potrà pretendere di risolvere il problema unicamente con la repressione e la vigilanza (servirebbero organici inimmaginabili) e, in ogni caso, ci vorrà del tempo prima che gli ispettori dell'INAIL acquisiscano e maturino le competenze riguardanti la prevenzione per poter mettersi alla pari con gli ispettori ATS.

Nel 2021 come sindacato siamo ancora a rivendicare i diritti primari per i nostri RLS: la formazione, le ore di permesso, la possibilità di avere i documenti a disposizione, il poter essere consultati e non solo informati, quando va bene.

La partecipazione dei lavoratori tramite i propri rappresentanti è fondamentale: chi meglio di loro conosce il ciclo produttivo del luogo in cui lavora?

Rispetto delle norme, formazione, controlli, partecipazione, prevenzione, queste sono le parole chiave su cui la Cisl di Milano da sempre si impegna a tessere accordi, reti fra le istituzioni, supporto ai rappresentanti dei lavoratori e alle nostre categorie.

La nostra attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è ormai diventata un punto di riferimento importante dentro e fuori la Cisl.

La nostra azione formativa, informativa, la costante vicinanza con i soggetti della prevenzione, l'azione propositiva e di stimolo costante, hanno prodotto nel tempo risultati significativi.

## **MILANO E IL TERRITORIO, TRA LUCI E OMBRE**

L'area metropolitana milanese rimane la locomotiva del Paese, nonostante gli effetti della pandemia si siano fatti sentire pesantemente anche qui.

Un esempio per tutti: nel 2020 il Pil di Milano ha registrato una caduta senza precedenti, sfiorando il -11%, ben peggio del 4,5% del 2009 e più del totale italiano e lombardo, stimati rispettivamente al -9% e -10% nel 2020.

Le conseguenze della pandemia hanno pesato particolarmente su Milano perché la sua struttura economica, più orientata ai servizi, ha patito maggiormente le misure di lockdown e di limitazione dei contatti, tanto che i servizi alle persone hanno perso nel 2020 il 29,5% del fatturato, i servizi alle imprese il 10%, il manifatturiero il 7,9%, con il risultato finale di 247 milioni di ore di cassa integrazione autorizzate.

Con i suoi oltre 3 milioni e 200 mila abitanti, distribuiti fra 133 comuni, l'area metropolitana milanese è la seconda più popolosa dopo quella di Roma: oltre 1 milione e 350 mila sono concentrati a Milano.

Dal punto di vista economico resta però la città più importante, l'unica che può essere assimilabile alle grandi regioni sviluppate dell'Europa, sia per la complessa varietà delle attività produttive che la caratterizzano, sia per il livello di ricchezza e benessere.

Milano negli ultimi anni, grazie anche alla spinta data da Expo 2015, si è affermata come città globale a livello internazionale.

La sua reputazione è cresciuta soprattutto nel campo delle Life Sciences, dell'agroalimentare, della manifattura 4.0, della finanza, dell'arte, della cultura e del design, oltre che della moda.

È diventata anche una meta turistica, prima che la diffusione dei contagi imponesse lo stop ai viaggi.

Il modello economico oggi si basa su una fitta rete di imprese di piccole dimensioni, affiancate da un certo numero di medie-grandi aziende, fra cui diverse multinazionali.

La maggior parte delle attività si concentra nel settore dei servizi e del terziario, soprattutto quello più qualificato e ad alto valore aggiunto.

La vocazione per gli affari si combina con le antiche tradizioni solidaristiche del tessuto lombardo: il mondo del non-profit, con circa 11.000 istituzioni attive e un numero di addetti pari al 10% del totale nazionale, riveste un ruolo importante nel sistema economico e sociale locale, mobilitando risorse umane e finanziarie significative.

L'agricoltura rappresenta appena il 2% dell'economia ma, nonostante il numero limitato di addetti, continua a mantenere un ruolo importante, soprattutto nella zona sud. Il milanese è anche un territorio molto attento alla transizione ecologica: con le sue oltre 35 mila imprese green è l'area più virtuosa della Lombardia.

È di fatto la prima area metropolitana in Italia per numero assoluto di aziende che hanno investito, o investiranno entro l'anno, in tecnologie ecosostenibili.

### **Ma c'è anche un'altra Milano...**

Appena fuori dalle luci sfavillanti del centro storico e dai nuovi quartieri ultra moderni c'è la cosiddetta periferia: è un attimo "scivolare" da una condizione di esistenza dignitosa all'indigenza, povertà e fragilità sociale!

In molti si stupiscono che si parli di "povertà" a Milano, ma per capire la situazione basta prendere in esame qualche dato concreto sulle difficoltà economiche e sociali prodotte dalla pandemia.

I centri di ascolto della Caritas Ambrosiana hanno accolto 9 mila persone tra aprile e luglio 2020, con una percentuale altissima (oltre l'80%) di persone che hanno manifestato problemi legati al reddito.

Il Banco Alimentare ha aiutato lo scorso anno oltre 76 mila persone a Milano, distribuendo 5-6 mila tonnellate di cibo. La Croce Rossa è intervenuta a favore di 12 mila famiglie in difficoltà economica a partire dal giugno 2020. Pane quotidiano ha sostenuto 4-5 mila persone ogni settimana.

### **Dobbiamo costruire una nuova socialità!**

Accanto ai diritti civili, di cui Milano è orgogliosamente all'avanguardia, ci vuole più attenzione ai diritti sociali, più solidarietà e più equità nella redistribuzione della ricchezza.

È necessario costruire una "rete" dove pubblico e privato mettano insieme risorse ed esperienze per un welfare di prossimità in grado di rispondere alle esigenze immediate e di prospettiva di chi è in difficoltà.

Il modello della Fondazione Welfare Ambrosiano ne è una concreta testimonianza.

### **LAVORO ED ECONOMIA SUL TERRITORIO**

Il mercato del lavoro, nel territorio, presenta ancora tante criticità, ma cominciano ad intravedersi alcuni segnali di controtendenza.

Prosegue il processo di diminuzione della richiesta della cassa integrazione, dopo i picchi che avevano caratterizzato il 2020.

Nel 2021 le ore autorizzate nell'area metropolitana (fino allo scorso ottobre) sono oltre 168,5 milioni.

Si tratta comunque di numeri ancora molto elevati se confrontati con il 2019, che testimoniano la presenza di una quota ancora consistente di lavoro non utilizzata. A ridursi con particolare intensità sono proprio quelle componenti che erano "esplose" durante la crisi del 2020 ed in particolare la cassa integrazione ordinaria e in deroga.

La componente del numero delle ore straordinarie utilizzate dalle imprese, nello stesso periodo, ha registrato un netto calo.

Il tasso di occupazione nel 2019 era al 70,6%, nel 2020 è sceso al 68,7%, mentre il tasso di disoccupazione nel 2019 si attestava al 5,9% e nel 2020 al 5,7%; il tasso di attività nel 2019 al 75,1% e nel 2020 al 72,9%

La disoccupazione sembra diminuire, nonostante il marcato calo dell'occupazione, la spiegazione sta nella crescita del tasso di inattività che misura quante persone, sul totale della popolazione, scelgono di non lavorare o di non cercare nemmeno un lavoro.

Si registra un saldo positivo tra attivazioni e cessazioni in lieve ridimensionamento su base annua per via del recupero delle cessazioni che, nel 2020, si erano posizionate ai minimi storici.

Il fenomeno, tuttavia, non è al momento così marcato da interrompere l'andamento dei livelli occupazionali. Il confronto con il 2020 risente però delle dinamiche peculiari che avevano caratterizzato la crisi dello scorso anno, quando i flussi dal mercato del lavoro si erano fortemente ridotti.

Il calo era stato particolarmente intenso nelle cessazioni a causa dei provvedimenti messi in campo dalle istituzioni a difesa dell'occupazione (cassa integrazione, divieto di licenziamento, ecc.). Se si prendesse il 2019 come termine di paragone, il saldo del terzo trimestre del 2021 risulterebbe più ampio.

Quello che si registra è quindi un fisiologico recupero delle cessazioni rispetto ai livelli eccezionalmente bassi del 2020, ma il fenomeno non è al momento così marcato da interrompere il percorso di ripresa del mercato del lavoro.

Il saldo positivo è frutto quasi esclusivamente della crescita dei contratti a tempo determinato, mentre un contributo minore proviene dall'apprendistato.

Negative risultano invece le dinamiche per i contratti in somministrazione e, soprattutto, per il tempo indeterminato, che conferma il trend decrescente in corso.

Per quanto riguarda la situazione inerente al sistema delle imprese, anche nel terzo trimestre 2021 continua in positivo la dinamica di consolidamento e si conferma il progressivo superamento della fase acuta di stop causata dalla pandemia e dai conseguenti lockdown.

Sono sei i trimestri che consecutivamente mostrano numeri in crescita.

Il bilancio della natalità e mortalità delle imprese a Milano è significativamente positivo con un saldo tra iscrizioni e cancellazioni di +2.062 unità.

Il territorio di Milano presenta il tasso di crescita più alto (+0,55%).

Dopo alcuni trimestri di sofferenza, torna a crescere anche il commercio, diversamente dal manifatturiero che subisce una nuova contrazione ma meno profonda rispetto al 2020. L'edilizia invece conferma un trend positivo, che in verità rileviamo da diversi trimestri, l'ultimo del 2021 si presenta molto consistente: +3,4%.

Un exploit su cui certamente ha inciso il super bonus ristrutturazioni.

Anche le imprese artigiane, dopo lo stallo di inizio pandemia, tornano a crescere. Si registrano, infine, segnali molto positivi rispetto alle start up innovative: +12,3% su base annua.

La maggior parte di esse è localizzata nella provincia di Milano, che si conferma, da questo punto di vista, capitale nazionale, seguita ad una certa distanza da Roma.

Lo scenario complessivo, pertanto, delinea una situazione migliore rispetto agli ultimi 18 mesi, ma i temi da affrontare con la massima priorità sono il lavoro, la sua qualità e l'emergenza occupazionale.

Bisogna ben tenere presente le nuove situazioni di fragilità. Occorre "insieme" individuare e percorrere una strada nuova, caratterizzata da azioni e misure anche inedite. Milano deve tornare ad essere una città dinamica, vivibile e capace di non lasciare indietro nessuno.

Ci sono, quindi, tutti i segnali premonitori per assistere alla trasformazione qualitativa della città e dell'area metropolitana milanese.

Bisogna, infatti, lavorare sul rinnovamento della città e delle sue infrastrutture con un piano di interventi che erano già urgenti prima del Covid.

I cambiamenti climatici, la digitalizzazione, il sistema dei trasporti e delle infrastrutture, gli spazi pubblici: tutto ciò inciderà profondamente sul futuro.

Occorre una collaborazione più stringente e virtuosa con la Pubblica amministrazione per scrivere dei programmi e dei progetti di riorganizzazione e di rigenerazione, eliminando gli sprechi, riducendo i costi e aumentando efficienza, produttività e qualità.

Altro aspetto importante riguarda gli spazi di interazione sociale: sono e rimangono determinanti, in particolare per il lavoro di gruppo e la partecipazione, per favorire l'emergere di nuove idee e per il mantenimento di una cultura sociale collaborativa.

Milano potrebbe mantenere il suo ruolo di apripista, contribuendo con idee positive e progetti-pilota in più ambiti, in modo da incrementare le opportunità per la collettività nonché per dare sempre più valore al bene comune.

Dobbiamo costruire un Patto per il lavoro a Milano, mettendo attorno ad un tavolo imprese, organizzazioni sindacali, istituzioni, università, Terzo settore e Afol.

Un risultato come Cisl milanese l'abbiamo ottenuto: la nostra proposta, avanzata, pubblicamente e ufficialmente, di costruire questo Patto è stata accolta in modo positivo dal sindaco Giuseppe Sala, dall'assessore al Lavoro del Comune Alessia Cappello, così come dalla Cgil e dalla Uil. Il rapporto con Cgil e Uil territoriali è stato in questi anni improntato sul reciproco rispetto e collaborazione. Ciò ha consentito di raggiungere accordi importanti ai tavoli istituzionali. Ringrazio gli amici Massimo e Danilo per l'impegno dimostrato. A loro va il nostro apprezzamento per lo

sforzo fatto in modo concreto anche nei momenti più difficili, per avere tenuto il più lontano possibile le polemiche e per avere evitato inutili sottolineature di alcune nostre differenze. Abbiamo definito un programma di lavoro che dovrebbe portarci a siglare l'accordo entro il mese di marzo prossimo.

I 7 scali ferroviari della città saranno al centro delle più importanti trasformazioni dei prossimi anni. Il loro recupero riunirà numerosi quartieri di Milano, ora separati, e consentirà di ospitare il Villaggio Olimpico, così come la nuova sede dell'Accademia di Brera. È proprio in questo contesto che potremmo sperimentare le transizioni del lavoro, ambientali, sociali ed economiche.

I Giochi Olimpici invernali 2026, che vedranno Milano città ospitante, rappresentano per la città un'occasione importante, così come per la Lombardia e per tutto il Paese. Per il territorio milanese si parla di investimenti per circa 3 miliardi di euro.

Occorre un'ulteriore attenzione sindacale per i temi della buona occupazione, la sicurezza nei luoghi di lavoro e a legalità. Su questo ultimo importante tema in occasione dei un convegno promosso da Regione Lombardia, siamo intervenuti, anche per conto della Cisl regionale, proponendo un accordo quadro sull'argomento. Con tanta soddisfazione Regione Lombardia ha fatto sua la nostra proposta.

Sul piano sindacale occorre porre la giusta attenzione e determinazione sul tema della buona occupazione, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla legalità.

È una grande opportunità per il sindacato per sperimentare nuove forme di innovazione negoziale nonché di porre al centro la contrattazione d'anticipo.

È dal territorio che deve partire la spinta propulsiva sindacale, perché è sul territorio che si misurano i bisogni e i problemi dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini.

Ed è qui che si deve esprimere la nostra massima capacità di saper cogliere, intercettare e leggere i bisogni, vecchi e nuovi, dai quali dipende il benessere delle persone che rappresentiamo e di quelle che si affidano a noi.

L'azione sindacale dalla Cisl milanese continua in piena sinergia con le strutture di categoria e con il prezioso supporto dei Dipartimenti, che ci aiutano ad elaborare contenuti e proposte, oltre che affiancarci ai tavoli specifici e tematici.

Ritengo importante e doveroso illustrarvi in modo sintetico l'attività svolta durante questo mandato.

## **DIPARTIMENTO MERCATO DEL LAVORO**

Sui temi del lavoro, nel 2018, con il protocollo appalti siglato con il Comune di Milano, si è aperto il tavolo di confronto all'interno dell'Osservatorio per trattare le problematiche relative ai cambi e alle nuove assegnazioni di appalti nei servizi, garantendo l'applicazione delle clausole sociali e l'assegnazione dei lavori non con il criterio del massimo ribasso ma dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Ai tavoli dell'Osservatorio, inoltre, si affrontano le tematiche inerenti alle trasformazioni del lavoro e le loro criticità.

Sempre nel giugno del 2018 con Assolombarda è stato definito un accordo per consentire alle imprese senza rappresentanza sindacale interna di utilizzare i crediti d'imposta stanziati da Industria 4.0 e quindi permettere ai lavoratori di essere formati sulle nuove tecnologie.

Nel 2019 rispetto al lavoro agile e alla organizzazione del lavoro che sottende ad esso, si è raggiunto un accordo tra Cgil, Cisl, Uil, Assolombarda e Comune di Milano per definire alcune linee guida.

A giugno dello stesso anno, si è siglato un protocollo per la legalità e il contrasto al lavoro sommerso negli enti fieristici.

Il 18 luglio 2019 abbiamo firmato un accordo unitario con Assolombarda sul tema della partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nei processi produttivi e nell'organizzazione del lavoro: un accordo che sviluppa e dà continuità al Patto della Fabbrica e impegna le parti a diffondere le buone pratiche attraverso momenti di socializzazione.

Nel febbraio del 2020, in Prefettura, abbiamo concordato le regole per il monitoraggio del cantiere che realizzerà il nuovo grande centro commerciale di Segrate.

Sempre nel febbraio del 2020, è stato firmato un accordo con Arexpo, che prevede il coinvolgimento delle strutture sindacali confederali e di categoria rispetto al progetto di rigenerazione dell'area di Expo 2015.

A giugno 2020, unitariamente con Assolombarda, si è costituito l'Osservatorio Covid.

Lo scopo è stato quello di affrontare e gestire le problematiche relative all'applicazione dei decreti sicurezza nelle aziende e la salvaguardia della salute e dell'occupazione dei lavoratori.

Gli incontri di quest'ultimo periodo hanno riguardato soprattutto i temi legati alle trasformazioni del lavoro e al coinvolgimento dei lavoratori.

A novembre del 2020 è stato firmato, in Prefettura, un protocollo sperimentale contro il caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del delivery food.

Nel dicembre del 2020, la Cisl Milano Metropoli ha aderito al Patto per la Scuola promosso dalla Prefettura.

A febbraio del 2021, con il Comune di Milano è stato firmato unitariamente, un secondo protocollo sulla legalità e gli appalti, esteso alle partecipate, con il quale si rafforzano le relazioni sindacali e il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali rispetto alla corretta applicazione delle norme contrattuali.

## **DIPARTIMENTO POLITICHE SANITARIE E SOCIALI**

Il tema della sanità territoriale è al centro della nostra attenzione da qualche anno.

Attenzione posta in essere da noi prima che scoppiasse l'emergenza sanitaria, prima della scadenza del quinquennio della legge regionale sulla sanità (LR 23/2015) e da prima del rapporto AGENAS col quale si è messa in discussione almeno una parte del sistema sanitario lombardo.

Parlare di sanità a Milano è complicato perché, nonostante le eccellenze, tante sono le criticità che fanno riflettere e tutte con il segno meno: meno risorse, meno personale, meno manutenzioni di immobili e meno ammodernamento delle strumentazioni.

Da quasi vent'anni si sono investite risorse quasi esclusivamente per gli ospedali. Certo, questi sono diventati un'eccellenza ma la rete territoriale si è impoverita.

Ben vengano, allora, le risorse per investire nelle Case di Comunità e negli Ospedali di Comunità.

Servono luoghi di prossimità, ben riconoscibili e affidabili, dove i cittadini possano trovare i medici di famiglia così come i pediatri, gli specialisti, gli infermieri di comunità, i servizi diagnostici così come gli esami di laboratorio, il consultorio, la presa in carico della cronicità e della disabilità e gli uffici amministrativi.

Questi dovranno essere luoghi nei quali servirà una forte integrazione tra ospedale e territorio e tra sanitario e sociale.

Sappiamo che ai Comuni non sarà affidata l'organizzazione e gestione dei servizi sanitari. Tuttavia un sindaco non è un buon sindaco se non si occupa delle questioni della salute e della protezione sociale dei concittadini.

Per questo è fondamentale l'azione dei Comuni in termini di controllo, proposta e "rivendicazione" nei confronti del livello regionale e delle aziende sanitarie.

A questo proposito costanti sono stati gli incontri con gli enti locali e in questo lavoro ci hanno affiancato le categorie della funzione pubblica, dei pensionati e dei medici.

La proposta di modifica della legge regionale equipara il pubblico al privato e questo ci preoccupa molto perché le regole sono completamente differenti: si pensi solo alle modalità di assunzione del personale e ai contratti di lavoro applicati.

Inoltre le strutture pubbliche non possono scegliere quali servizi e prestazioni erogare ai cittadini.

Va rivisto il sistema che regola i due comparti in modo che il privato abbia una funzione integrativa e non sostitutiva del pubblico, serve una programmazione pubblica dell'offerta creata in base ai bisogni dei cittadini del territorio.

Il comparto della sanità, dal 2009 ad oggi, ha subito tagli, a partire dal vincolo, tutt'ora non superato, di blocco della spesa di personale che ha pesantemente compromesso la sostenibilità del nostro sistema sanitario.

A nostro modo di vedere, per porre rimedio a tale situazione, occorre un grande investimento sul personale, valorizzare le professionalità e le competenze, rafforzare i percorsi formativi, sviluppare i giusti percorsi contrattuali e combattere la precarietà.

Non è pensabile contare solo sulle risorse del PNRR, bisogna investire anche altre risorse: senza investimenti nessuna riforma può essere realizzata.

Tutte le figure professionali del sistema socio-sanitario hanno garantito livelli di eccellenza e di efficacia, sono stati chiamati a sforzi continui e hanno anche subito processi di integrazione senza avere adeguata formazione e riqualificazione professionale.

Per questo auspichiamo che in futuro gli interventi siano sinergici e permettano di favorire la responsabilità e la partecipazione ai processi di flessibilità collegati alle riorganizzazioni, valorizzando anche il confronto sindacale su questi temi.

Infine, serve che anche il ruolo dei medici di famiglia cambi perché diversamente l'intero progetto di riforma sanitaria rischia di non realizzarsi pienamente.

### **La strada da percorrere è ancora molto lunga e tortuosa!**

È inutile sottolineare come in tempo di pandemia le politiche sanitarie siano state fondamentali per il monitoraggio e i conseguenti interventi su quanto è accaduto.

C'è stata una presa di coscienza di quanto sia importante che la sanità resti un bene pubblico: oggi nessuno si sognerebbe di negare l'importanza di finanziare il servizio sanitario nazionale, nessuno direbbe che la sanità è solo una spesa.

Dopo due anni dall'inizio della pandemia, le politiche sociali sono più che mai necessarie e con esse un dipartimento dedicato che sia in grado di dare delle risposte esaustive e concrete ai bisogni sempre più crescenti.

Sono stati centinaia i provvedimenti con cui i governi hanno cercato di tamponare la crescente domanda di sostegno, sia dal punto di vista reddituale sia da quello sanitario. Quest'ultimo ha permeato, invaso e trasformato la vita della stragrande maggioranza delle persone.

Gran parte di questi provvedimenti sono nati in nome della tutela della popolazione fragile senza tuttavia fornire una solida rete che potesse diventare strutturale. In poche parole la frammentazione della normativa ha fatto sì che non tutti i bisogni siano stati soddisfatti.

Il perdurare dello stato emergenziale ha visto nascere nuove povertà.

Un impoverimento diffuso ha travolto migliaia di persone e molte sono state le difficoltà di accesso agli strumenti messi a disposizione.

L'emergenza è ancora in corso e al momento non siamo in condizione di tirare le somme in modo da avere una prospettiva certa sugli accadimenti sanitari e le implicazioni di carattere economico e sociale.

La pandemia ci ha insegnato a lavorare in modo differente da quanto fatto in passato e che c'è sempre la necessità di avere il cosiddetto piano B.

In futuro, a partire da adesso, dobbiamo consolidare le buone prassi che hanno funzionato e sono state efficaci dal punto di vista della protezione sociale, prassi che ci hanno resi più forti e più rappresentativi.

La nostra idea è quella, per davvero, di "prendere in carico" le persone che si rivolgono alla Cisl di Milano e avere la capacità di accompagnarle attraverso un percorso che possa essere in grado di offrire una tutela completa.

Nello stesso tempo, sarà necessario predisporre un percorso capace di realizzare condivisione e conoscenza degli eventi in corso che, tra l'altro, stanno toccando anche la sfera culturale.

Per questo dobbiamo continuare ad essere un sicuro punto di riferimento: **sarà il nostro punto di forza per i prossimi quattro anni!**

La contrattazione con gli Enti locali sui temi delle politiche sociali e in generale ha fatto passi significativi negli ultimi anni. Abbiamo formalizzato, con la partecipazione ai tavoli della Fnp, complessivamente più di 60 accordi fra l'area metropolitana milanese e il territorio legnanese e magentino.

Inoltre, sempre in quest'ultima area, sono state siglate intese con le associazioni di impresa di Confindustria e Confartigianato dell'Alto Milanese e accordi altrettanto importanti con le aziende sociali del territorio su temi inerenti al welfare integrativo e il welfare pubblico.

Nei mesi scorsi abbiamo sottoscritto l'accordo con 23 Comuni della Martesana sui temi del lavoro, della formazione e della ricollocazione di persone rimaste senza lavoro.

## **EMERGENZA CASA**

La città di Milano, almeno fino a prima dell'emergenza, era raffigurata come una città attrattiva, in crescita dal punto di vista economico e in fase di trasformazione dal punto di vista ecologico.

Di segno opposto è invece la rappresentazione che si presenta agli sportelli del Sicut attraverso la voce degli inquilini che chiedono assistenza continua.

Abitando nelle case popolari, interi nuclei familiari ogni giorno vengono sfrattati e si ritrovano senza fissa dimora e costretti a vivere in situazioni precarie o sulla strada.

Stessa sorte tocca anche ad altri soggetti che fanno parte degli ultimi, degli emarginati e di quella larga classe di esclusi, presenti non solo nelle periferie e nei quartieri popolari. Si configura, dunque, una formidabile polarizzazione fra le classi più povere e quelle più ricche.

A Milano non esiste più un sistema di governo del fenomeno degli sfratti. L'accordo siglato in Prefettura nel 2016 fra tutte le istituzioni per la programmazione della concessione della forza pubblica non è stato mai attuato, non esiste un meccanismo di assegnazione o di presa in carico del nucleo familiare prima che lo sfratto venga eseguito.

La gestione del fenomeno degli sfratti è condotta in termini emergenziali attraverso soluzioni temporanee le quali, se non connesse al sistema delle assegnazioni di alloggi pubblici a canone sociale, spostano solo per un tempo limitato il problema e lo condannano al "fai da te".

Per questo è evidente che c'è bisogno di politiche che redistribuiscano la ricchezza dove essa si è prodotta e continua a prodursi.

È necessario costruire una città che non allontani le classi popolari ma promuova un welfare abitativo universale per il diritto alla casa che, nell'affrontare in modo generale e strutturale il problema della casa in affitto, metta in atto misure efficaci dove più acuta è la necessità di case popolari a canone sociale.

Comune e Aler dovrebbero ritornare a lavorare insieme per rilanciare il settore dell'edilizia residenziale pubblica dal punto di vista dell'offerta di abitazioni e orientare meglio, in rapporto alla

reale domanda di alloggi, i loro attuali programmi di recupero del patrimonio pubblico sfitto esistente (ad esempio per i nuclei famigliari con invalidi e per le famiglie numerose).

È necessario che a livello locale il Comune riprenda un ruolo di regia su tutta la filiera della politica abitativa, a partire dalla conoscenza del fabbisogno abitativo e del coordinamento di tutti gli strumenti di intervento sull'offerta sia essa di nuova costruzione che di riqualificazione del patrimonio edilizio pubblico esistente.

Milano non dovrà essere solo orientata ad attrarre i grandi capitali finanziari e gli operatori internazionali, ma dovrà tornare a essere inclusiva verso le classi popolari in modo da garantire una città che sia luogo di democrazia, di pluralità e multiculturalità.

Per questo la nuova Variante al PGT approvata dal Consiglio comunale nel 2019 deve, a nostro giudizio, essere profondamente modificata nella sua visione, strategia e attuazione.

Tale strumento urbanistico oggi non pone limiti alla speculazione immobiliare degli operatori privati e privilegia per l'abitare sociale la sola domanda solvibile escludendo dalle sue previsioni l'incremento del patrimonio di edilizia residenziale pubblica a canone sociale.

Riteniamo fondamentale e urgente incrementare invece il patrimonio edilizio pubblico perché è verso tale comparto che la maggior parte della domanda abitativa milanese si rivolge.

La promozione di una cultura dell'accoglienza è da sempre una componente fondamentale della attività della Cisl di Milano.

## **DIPARTIMENTO POLITICHE MIGRATORIE**

Siamo pienamente convinti che il sindacato, attraverso la tutela e la promozione di diritti, il riconoscimento e lo sviluppo delle competenze, la valorizzazione della rappresentanza di tutti i lavoratori, a prescindere dal Paese di provenienza, sia un luogo privilegiato nel quale è possibile sperimentare un modello di convivenza e di effettiva cittadinanza lavorativa e sociale.

Le persone che si rivolgono ogni giorno ai nostri uffici sono cittadine e cittadini residenti da anni sul nostro territorio, inserite a pieno titolo nel contesto sociale, economico e lavorativo, piuttosto che persone appena arrivate e alla ricerca di una prima occupazione.

Gli ultimi due anni, causa le restrizioni negli spostamenti dovuti alla pandemia, hanno fatto registrare da un lato una contrazione nel numero dei nuovi ingressi regolari per motivi di lavoro e per ricongiungimento familiare mentre dall'altro si è registrato un lento svuotamento dei centri di accoglienza riservati a rifugiati e richiedenti asilo, i cui ospiti, peraltro, sono andati progressivamente ad ingrossare le fila degli irregolari.

Sono lavoratori e, soprattutto, lavoratrici, che sono state maggiormente esposte alla crisi innescata dalla diffusione del Covid-19.

Lavoratrici e lavoratori per lo più occupati nei settori colpiti dalle misure di contenimento come i servizi, il lavoro domestico, di assistenza alla persona, delle pulizie, della ristorazione e in generale nelle attività non eseguibili da remoto.

Sono stati impiegati, quindi, in prima linea e con condizioni occupazionali più fragili e, finanche, con una retribuzione media inferiore del 30% rispetto ai colleghi italiani.

Sono persone, inoltre, che hanno avuto meno possibilità di accedere alle misure di sostegno e alle prestazioni di carattere assistenziale, attraverso l'introduzione illegittima e arbitraria di requisiti-sbarramento ai quali abbiamo continuato e continueremo ad opporci regolarmente.

Stiamo proponendo, infatti, "cause pilota" contro la discriminazione grazie alle quali in questi anni abbiamo contribuito a modificare la legislazione: estendendo ai cittadini stranieri diritti che prima venivano loro negati.

In questo scenario, appare oggi ancora più urgente quella riforma complessiva delle politiche migratorie che chiediamo da tempo.

Occorrono visti di ingresso in Italia per ricerca lavoro, che permettano di incrociare domanda e offerta in quei settori dove effettivamente trovano impiego i lavoratori e le lavoratrici provenienti dall'estero.

Servono, inoltre, corridoi umanitari protetti per chi fugge davvero da guerre o carestie, così come sono necessari percorsi permanenti di regolarizzazione per chi è già in Italia e ha un datore di lavoro disponibile all'assunzione.

È fondamentale anche stringere accordi previdenziali con i Paesi di origine dei cittadini stranieri: è arrivato finalmente il momento di riformare la legge sulla cittadinanza e riconoscere come italiano chi nasce nel nostro Paese e di straniero ha soltanto il cognome ereditato dai genitori.

È necessario, insomma, aggiornare completamente una normativa del tutto inadeguata che, nell'inutile tentativo di erigere un demagogico muro contro gli ingressi illegali, non solo non offre soluzioni concrete a chi vuole entrare regolarmente in Italia ma, soprattutto, frappone continui ostacoli sul percorso di integrazione di chi vive da anni nel nostro Paese.

## **DIPARTIMENTO POLITICHE DI GENERE**

La parità di genere è uno degli obiettivi che Governo italiano, Unione europea e ONU hanno inserito nei loro piani di sviluppo pluriennali ed è riconosciuto come uno dei principali motori di crescita.

Per la prima volta nel nostro Paese è stato definito il documento sulla "Strategia nazionale per le parità di genere 2021-2026".

Non possiamo però non sottolineare come in tema di pari opportunità, l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro non può passare esclusivamente attraverso le agevolazioni fiscali a favore delle aziende, ma deve essere accompagnato da un reale cambiamento culturale.

Gli incentivi e gli sgravi fiscali rischiano di riflettersi sull'occupazione come una misura congiunturale e quindi terminati i vantaggi economici finiscono le assunzioni.

È necessario riconoscere il valore sociale della maternità e l'importanza della condivisione del lavoro di cura, elementi essenziali di un cambiamento culturale della nostra società, ancora più necessario in un mondo del lavoro in continua evoluzione.

Sempre in tema di lavoro e maternità, è importante aumentare la percentuale del congedo parentale, utile per non penalizzare il reddito delle donne (che mediamente è più basso) e coinvolgere anche gli uomini nel lavoro di cura.

Temi su cui il sindacato, in particolare la Cisl, lavora da tempo attraverso la contrattazione, apportando modifiche contrattuali migliorative rispetto alla legge.

La “Strategia per la parità” può aiutare ad utilizzare al meglio i fondi del PNRR destinati al lavoro, i quali devono servire per ampliare la strada della contrattazione collettiva.

È necessario, quindi, togliere motivi di obiezione sulla sostenibilità economica riguardo le misure indispensabili a riequilibrare un sistema che affermi e favorisca una vera parità di genere.

Nel documento del Dipartimento Pari Opportunità del Consiglio dei ministri si propone di rivedere il regime di defiscalizzazione/detraibilità per i servizi di cura (badanti, babysitter ed educatori).

Bene! Questo è un tema cruciale per uno sviluppo armonico di una società che guarda al futuro.

Il lavoro di cura vede famiglie come datori di lavoro, che hanno pochi aiuti rispetto ai costi sostenuti, e lavoratrici (quasi sempre donne) che hanno coperture minime in relazione ai contributi versati. Su questo tema, che è trasversale e riguarda tutti, è necessario lavorare con proposte concrete.

È soprattutto il momento di cominciare a guardare al genere non come ad una difficoltà da sistemare quanto ad una ricchezza da curare e sviluppare. Un lavoro che deve trovarci tutti coinvolti e consapevoli e che può generare un vero cambiamento.

Il tema del contrasto alle violenze e molestie di genere nei luoghi di lavoro e nella società, purtroppo, non da tutti oggi è considerato emergenza vera e propria.

L’ultima indagine ISTAT, anche se ormai un po’ datata, proprio su questo tema ci presenta ancora un quadro molto allarmante.

Negli anni sono state recepite direttive europee, sono stati presi provvedimenti normativi ad hoc, sono stati siglati accordi tra le parti sociali, ci sono state diverse sentenze che hanno fatto giurisprudenza ma tutto questo non ha ancora scardinato la cultura “del girare la testa dall’altra parte” nei luoghi di lavoro e nella stessa società.

Per questo è necessario che anche il sindacato inizi ad interrogarsi su quale ruolo può effettivamente svolgere utilizzando la propria esperienza nella contrattazione aziendale.

Non siamo proprio all’anno zero, già ci sono esempi di contrattazione su tutto il territorio nazionale e anche nella nostra provincia ma ancora tanto si dovrà realizzare e sperimentare.

## **DIPARTIMENTO ARTIGIANATO**

Nel settore dell’artigianato si è lavorato molto bene, nonostante le criticità del comparto. È aumentato il tesseramento e il lavoro presso gli sportelli nelle sedi.

La qualificata presenza negli enti bilaterali ci ha consentito di seguire attentamente le politiche di settore, assumendo un ruolo partecipativo e costruttivo. Altrettanto prezioso è stato il lavoro svolto dagli operatori di bacino e dagli RLST.

Il Dipartimento artigianato della Cisl di Milano ha lavorato in maniera sussidiaria insieme alle categorie per raggiungere l'obiettivo della rappresentanza in un settore che spesso rimane ai margini.

Rappresentanza che si rende sempre più necessaria in luoghi di lavoro dove spesso non vi è nemmeno la conoscenza dei diritti fondamentali e contrattuali.

il settore, per noi, ha grandi possibilità di crescita: i dati incoraggiano e confermano che ci troviamo dentro un terreno molto fertile e pieno di prospettive.

Sarà necessario mantenere la metodologia di condivisione sperimentata con categorie e enti Cisl durante la pandemia e, nel caso, modificarla in base alle esigenze o necessità per poterla ulteriormente migliorare.

Dovremo essere sempre più presenti nel territorio, mettendoci in ascolto sia con chi vive la realtà territoriale ma soprattutto con i lavoratori e le lavoratrici, cercando nuove forme di proselitismo, adattandoci ai cambiamenti che inevitabilmente incontreremo.

## **LABORATORIO GIOVANI**

Nel 2018 è stato avviato il Laboratorio Giovani e si è costituito il coordinamento con il contributo delle categorie, le quali hanno segnalato alcuni delegati da inserire all'interno del gruppo di lavoro stesso.

Il Laboratorio è nato per dare voce ai giovani, ma senza metterli in una bolla di cristallo con la possibilità di dialogare soltanto tra di loro, bensì avviando un sistema di coinvolgimento e di ascolto rivolto a tutto il sindacato.

L'obiettivo è quello di avere operatori e delegati che potessero entrare più incisivamente nel mondo Cisl per proporre all'organizzazione progetti, eventi, azioni e iniziative.

Il gruppo, inoltre, è composto da giovani provenienti da realtà settoriali molto diverse, con età differenziata e con tipologie contrattuali diversificate.

Tutto ciò si è rivelato una ricchezza attraverso un interessante scambio di esperienze lavorative e culturali.

Per dimostrare l'impegno della Cisl, rispetto al benessere delle persone, è stata organizzata, nell'estate del 2019, una giornata a fianco dei ragazzi della Fondazione Exodus di don Mazzi, durante la quale sono state spiegate le attività svolte dal sindacato e la natura della nostra attività.

Da questo evento era nata la promessa di tornare ogni anno all'interno della Fondazione, cosa che a causa del Covid non si è ancora potuta concretizzare ed è stata rimandata al prossimo futuro.

A seguito della pandemia infatti, tutte le attività del gruppo si sono interrotte. Quello che invece è stato fatto anche in questo periodo è stato di coinvolgere - insieme alla USR - tutto il territorio

lombardo, per riuscire a portare alcune tematiche all'interno dell'organizzazione, attraverso i congressi, e sviluppare poi servizi mirati.

Lo scopo è quello di rendere la Cisl di Milano un soggetto attivo e di riferimento nei processi formativi dei giovani, offrendo percorsi di educazione e orientamento, di cittadinanza attiva ed educazione civica.

Si è sempre mantenuto, inoltre, il collegamento con le università e le scuole secondarie di secondo grado, attivando convenzioni per tirocini e stage presso i nostri dipartimenti e servizi e favorendo la realizzazione di progetti di servizio civile che nel tempo hanno arricchito la nostra organizzazione nonché i ragazzi e le ragazze chiamati a svolgere tale funzione sociale.

Il Laboratorio Giovani vuole sottolineare alcune priorità e necessità. E cioè: estendere tutele, garanzie, sostegno e difese a tutti i giovani che lavorano nelle nuove professioni con forme di lavoro flessibile, come le figure legate a internet, al marketing, ecc.

È indispensabile, pertanto, rendere la Cisl un soggetto attivo e di riferimento nei processi formativi dei giovani, offrendo percorsi di educazione, di orientamento, di cittadinanza attiva ed educazione civica.

## **FORMAZIONE**

La Cisl, strategicamente e fin dalle sue origini, ha sempre considerato la formazione sindacale un mezzo fondamentale di crescita e emancipazione dell'insieme dell'organizzazione.

Essa è sempre stata declinata per fornire gli strumenti necessari ai propri quadri, delegati e dirigenti, mettendoli nella condizione di potere svolgere al meglio il proprio ruolo e funzione ovunque esercitato.

La buona formazione, inoltre, è in grado di trasmettere valori e motivazioni utili ad affrontare con capacità nuove e impegnative le sfide con le quali dovremo fare i conti, come Cisl di Milano, nei prossimi anni nel territorio e nell'area metropolitana.

Per questo la Cisl Milano Metropoli intende proseguire e proporsi, nel solco della sua tradizione, quale soggetto di innovazione nel panorama sindacale, sociale e culturale attraverso, il proprio ruolo, le proprie potenzialità, i propri saperi e la partecipazione collettiva di tutti voi.

Fare politica dei quadri, nonché porre in essere una visione strategia sul ricambio generazionale, significa dare organicità e continuità ad un'azione di ricerca, preparazione e collocazione di tutti coloro che nei diversi ruoli operano nella nostra organizzazione: **a partire dalle nuove leve.**

Negli ultimi anni abbiamo realizzato significative attività in questa direzione. Abbiamo organizzato il percorso QuadriSind e ci ripromettiamo di proseguire questa esperienza interrotta per le difficoltà poste dalla pandemia.

Nel 2019 abbiamo firmato una convenzione generale con l'Università di Milano Bicocca per realizzare in collaborazione attività di ricerca, formazione e stage degli studenti.

Superata la fase più critica della pandemia, nel 2021 abbiamo tenuto tre sessioni di studio per il Comitato esecutivo sulle prospettive e il ruolo del sindacato nei nuovi scenari, a partire dalle transizioni: del lavoro, green, dell'economia e della società.

Vorrei ringraziare il professor Flavio Sangalli che ci ha accompagnato in questa straordinaria iniziativa. Dopo la fase congressuale è nostra intenzione proseguire nel percorso formativo.

## CONCLUSIONI

La Cisl Milano Metropoli copre l'intero territorio di Milano, Legnano e Magenta, con i suoi 147 luoghi di presenza tra sedi, recapiti e punti di raccolta.

Una capillarità elevata in termini di ramificazione territoriale, che va gestita secondo i principi di efficienza ed efficacia, in stretta collaborazione con le Federazioni di categoria.

Richiamo in particolare l'impegno della Fnp, la quale con le proprie Rls e gli agenti sociali garantisce una presenza importante sull'intero territorio della Cisl Milano Metropoli anche in questo periodo di pandemia.

Con il prossimo mandato ci porremo l'obiettivo di rafforzare e rivisitare il modello della presenza sul territorio, anche attraverso la costituzione delle già previste Macro Zone, in modo da andare incontro ai bisogni crescenti e diversificati del nostro quadro associativo.

Vorremmo offrire, infatti, un'accoglienza qualificata con servizi e sportelli efficienti ed efficaci che sappiano dare risposte, in sussidiarietà con le categorie, a iscritte e iscritti, agli associati e a tutte le persone che avranno bisogno di noi in ambito sindacale, contrattuale e dei servizi.

La scommessa è quella di creare un "prototipo" che esploreremo attraverso l'avvio della Macro Zona di Sesto San Giovanni.

Prototipo che costruiremo con tutte le categorie e i responsabili dei servizi per meglio definirne la funzionalità e l'efficienza.

Il quadro associativo, infine, vede la Cisl Milano Metropoli attestarsi nel quadriennio 2017-20 ad oltre 185 mila iscritti.

Nel periodo della pandemia, che va dal 2020 ad oggi, non possiamo negare di avere avuto una leggera flessione complessiva degli associati, a causa della crisi, delle riorganizzazioni aziendali, della flessione dell'occupazione soprattutto in quei settori che stavano crescendo nel mercato del lavoro metropolitano.

Con soddisfazione posso confermare il risultato qualitativo e quantitativo che i nostri servizi e le associazioni hanno erogato in questi anni, sempre con maggiore efficienza e senso di appartenenza all'organizzazione.

Le persone che accogliamo, che ascoltiamo, che aiutiamo e orientiamo, per noi sono Soci con la S maiuscola e Persone con la P maiuscola: **NON SEMPLICI UTENTI.**

Persone alle quali dobbiamo trasmettere l'essenza del nostro essere sindacato e dell'essere Cisl.

Voglio ringraziarvi per l'aiuto e il sostegno che non mi avete mai fatto mancare in questi anni in cui sono stato chiamato a svolgere questo impegnativo e affascinante ruolo di responsabilità.

Ringrazio il Consiglio generale uscente, tutti i segretari di categoria, i responsabili degli enti e delle associazioni, gli operatori e il personale delle strutture di apparato, l'apparato della segreteria generale.

Un grazie a Simona e Mauro che hanno sempre dimostrato professionalità, disponibilità e senso di appartenenza.

Grazie ai miei validissimi colleghi di segreteria - Alessandro, Eros, Roberta - per avermi sostenuto, supportato e sopportato.

Grazie a Gilberto per averci accompagnati fin dall'inizio in questa bellissima avventura.

Oggi vi proponiamo di ripartire con rinnovata fiducia, con lo stesso assetto di segreteria, con l'orgoglio di essere parte di questa straordinaria organizzazione sindacale, che è la Cisl.

Concludo questa relazione prendendo a prestito le parole di un grande uomo di Stato, barbaramente assassinato nel maggio del 1978 dalle Brigate Rosse: Aldo Moro.

*“Non è importante che pensiamo le stesse cose, né che immaginiamo lo stesso identico destino. Quel che invece è straordinariamente importante è che, ferma la fede di ciascuno di noi nel proprio, originale contributo alla costruzione di un futuro di progresso e di civiltà, lavoriamo ad escludere cose mediocri per far posto a cose più grandi”.*

**Grazie e buon Congresso!**

## **MOZIONE FINALE III CONGRESSO**

### **UST CISL MILANO METROPOLI**

Il Terzo Congresso della CISL Milano Metropoli svoltosi in data 17 e 18 febbraio 2022 presso l'Auditorium del PIME in via Mosè Bianchi - Milano - condivide a pieno e fa propria la Relazione del Segretario Generale Carlo Gerla.

Il Congresso, inoltre, assume i contributi del Segretario Generale Nazionale CISL Luigi Sbarra, del Segretario Generale Regionale CISL Lombardia Ugo Duci, dei Delegati intervenuti, richiamando e facendo propri anche i contenuti delle Mozioni Finali dei Congressi delle Categorie Territoriali.

In questo complesso momento storico che sta attraversando il nostro Paese che vede le ancora difficili condizioni economiche unite al persistere della situazione sanitaria di pericolo dovuta al Covid -19 e alla diffusione dell'ennesima variante del virus definita Omicron, e a una instabilità politica che coinvolge in particolare alcuni paesi dell'Unione Europea nonché i rapporti tra Nato e Federazione Russa lungo la frontiera ucraina e quelli tra Stati Uniti e Repubblica Popolare Cinese per la situazione relativa a Taiwan, la Cisl Milano Metropoli, richiamandosi ai valori della democrazia e della convivenza civile fondata sui principi di eguaglianza ed equità delle persone, ribadendo la necessità che sia garantita eguale dignità a tutte le donne e gli uomini così come

sancito dall'art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana, e richiamandosi allo Statuto Confederale e in particolare al terzo articolato del Preambolo che rivendica tra l'altro il "diritto al lavoro", il "diritto alla giustizia sociale", il "diritto alla garanzia e alla stabilità dell'occupazione", esprime il suo massimo ed indiscutibile impegno per operare a favore del bene comune, dando il proprio contributo insieme a quello delle categorie e dei servizi, alla società italiana e alle nostre comunità di riferimento, per migliorare i luoghi di lavoro e gli spazi sociali che tutti insieme abitiamo e condividiamo.

In una visione lungimirante della società e dei cambiamenti che inevitabilmente la caratterizzano, ricordando le parole di Alcide De Gasperi "un politico guarda alle prossime elezioni, uno statista guarda alle prossime generazioni", e citando le affermazioni di Tina Anselmi, la quale diceva "che non basta lamentarsi, bisogna esserci; esserci per cambiare", la Cisl Milano Metropoli **vuole appunto esserci per cambiare – per un buon lavoro, partecipando alla transizione, nella costruzione di nuove alleanze sociali**, mantenendo saldi i valori e i principi statutari nella consapevolezza di un'elaborazione strategica del tutto nuova, differente rispetto a quella conosciuta e vissuta negli anni prima del Covid, per combattere il quale si riafferma la necessità di affidarsi alla scienza e di diffondere il suo valore anche nei luoghi di lavoro, poiché soltanto lo strumento della vaccinazione può salvare le vite delle persone e consentire di ritornare progressivamente alla normalità.

Proprio appellandosi alla lungimiranza e alla necessità di offrire alle prossime generazioni un futuro di prosperità e di pace, la Cisl Milano Metropoli esprime la ferma convinzione della necessità di un maggiore protagonismo da parte dell'Unione Europea: pur prendendo atto della tempestività che ha accompagnato l'adozione di misure importanti quali il Recovery fund e il piano Sure, l'Europa del post-Covid deve rivedere le regole rigoriste elaborando politiche sociali realisticamente più eque e solidali, creando le condizioni per un progressivo riallineamento al rialzo dei salari e per contrastare quei fenomeni di delocalizzazione che costituiscono un vulnus per le dinamiche contrattuali e per la rappresentanza collettiva, difendendo sul piano geopolitico gli interessi dei Paesi membri, riaffermandosi come attore internazionale non solo regionale ma anche globale, e adottando innanzitutto una strategia nei confronti della Repubblica Popolare Cinese, e non solo, che confermi la credibilità, l'affidabilità e l'importanza dell'azione esterna dell'Unione Europea in maniera inclusiva e multi-dimensionale.

Facendo riferimento al Recovery Fund e al contesto nazionale, e facendo appello ai partiti politici affinché tralascino gli interessi parziali e gli opportunismi per concentrarsi su bene comune del nostro Paese, la Cisl Milano Metropoli – che esprime le sue felicitazioni per la rielezione di Sergio Mattarella quale Presidente della Repubblica che nel suo discorso di insediamento ha richiamato l'importanza dei corpi sociali– ritiene che debba essere effettivo e concreto il confronto con le parti sociali sulle risorse del PNRR, occasione straordinaria e irripetibile per creare una società più giusta, inclusiva, con attenzione anche agli investimenti sulla cultura e per ridurre il gap di cittadinanza che ancora esiste più o meno marcatamente in ogni regione d'Italia, tutto ciò essendo possibile solo seguendo la via del confronto tra Enti pubblici e rappresentanze sociali, sia a livello nazionale che a livello territoriale, rigettando un modello conflittuale che rischia di rendere i luoghi di lavoro campi di battaglia e contribuisce soltanto ad aumentare la tensione sociale senza alcun risultato di tutela per le persone, per le lavoratrici e i lavoratori, le giovani e i giovani, le

pensionate e i pensionati e per tutti coloro che sono in cerca di occupazione e di reinserimento lavorativo.

La Cisl Milano Metropoli apprezza e condivide pienamente l'azione politico sindacale della Cisl guidata da Luigi Sbarra, che ha rilanciato il ruolo della nostra organizzazione sindacale nelle dinamiche di decisione pubblica, focalizzando la sua azione sulla realizzazione di principi di giustizia, equità e legalità, ricercando quotidianamente la massima coesione e convergenza tra il Governo e le parti sociali, sottoscrivendo importanti accordi come il protocollo per il contrasto della diffusione del virus Sars- CoV2 negli ambiti di lavoro o quelli relativi alla Pubblica Amministrazione, al Patto per la scuola, all'Avviso comune contro i licenziamenti nelle delocalizzazioni, al miglioramento degli ammortizzatori sociali nella logica della loro universalizzazione, non sottraendosi laddove necessario a un confronto duro ma costruttivo, accrescendo sensibilmente lo spirito di appartenenza alla nostra Confederazione grazie anche a tutte quelle iniziative finalizzate a sensibilizzare l'opinione pubblica sui temi delle diseguaglianze ed ingiustizie

La Cisl Milano Metropoli apprezza e condivide l'azione sindacale della Cisl Lombardia per l'autorevole ruolo di interlocutore svolto nei confronti del governo regionale, anche per la rivendicazione di un coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali ai fini di un serio e serrato confronto relativo alla riforma del sistema sanitario lombardo, e per l'attività di coordinamento e di presenza svolta dalla struttura regionale nelle fasi più critiche della pandemia, quando è stato necessario decidere la funzionalità complessiva dell'organizzazione in riferimento alle attività da garantire presso le sedi e i recapiti territoriali.

Allo stesso modo la Cisl Milano Metropoli apprezza e condivide pienamente la significativa attività sindacale concretizzata nell'ultimo periodo – nonostante la pandemia e il rischio che determinati confronti fossero posti in secondo piano - attraverso il rinnovo dei contratti collettivi nazionali, che sono serviti ad affrontare i temi della competitività e produttività delle imprese e ad apportare concrete migliorie sul piano salariale, del welfare integrativo e sulle condizioni di lavoro, in merito alle quali si ribadisce l'impegno di tutte le categorie e le strutture per la tutela della salute e della sicurezza anche in termini di prevenzione, dovendo intervenire in maniera concreta anche gli enti pubblici al controllo e alla prevenzione in tutti i luoghi di lavoro, anche non convenzionalmente intesi, rafforzando anche gli organici preposti.

Esprimiamo nel contempo il cordoglio dell'UST per le morti sul lavoro che continuano purtroppo ad avvenire in ogni territorio del nostro Paese. La ripresa e la "transizione" non possono essere pagate con la vita dei lavoratori!

Allo stesso modo la Cisl Milano Metropoli esprime soddisfazione e apprezzamento per la contrattazione di secondo livello e territoriale espressa da tutte le categorie, grazie alla quale i meccanismi di bilateralità e di welfare possono contribuire al rafforzamento delle protezioni sociali ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori, offrendo nel contempo la possibilità di una formazione concreta e permanente con l'obiettivo di salvaguardare e arricchire le professionalità e le possibilità di impiego/reimpiego.

Cisl Milano Metropoli ribadisce il proprio impegno nella lotta all'evasione fiscale attivandosi concretamente nel corso delle attività dei propri operatori attraverso la segnalazione delle irregolarità che si riscontrano.

Nella costruzione del bene comune e nella tessitura di queste nuove alleanze sociali, nella consapevolezza che è indispensabile offrire attraverso la buona contrattazione, a partire dai contratti collettivi nazionali sino a quelli territoriali e aziendali, le migliori condizioni alle lavoratrici e ai lavoratori, alle giovani e ai giovani in cerca di occupazione, la Cisl Milano Metropoli ricorda Papa Francesco le cui parole – “il lavoro oltre che essere essenziale per la fioritura della persona, è anche una chiave di sviluppo sociale” – ci spingono con forza e decisione, facendo ricorso a tutte le energie umane e professionali dei quadri e dirigenti dell’organizzazione, ad essere **artigiani del bene comune**, esercitando il nostro ruolo di responsabilità nei confronti degli enti, delle istituzioni pubbliche e delle organizzazioni datoriali, tutelando e difendendo allo stesso modo gli interessi delle collettività di riferimento così come quelle delle singole persone che si rivolgono alle strutture della Confederazione e delle Federazioni per le molteplici situazioni che, nei differenti momenti della vita, possono colpire e rendere fragili gli individui e le proprie famiglie.

E poiché anche nell’area metropolitana di Milano, che si conferma essere la locomotiva del Paese, con redditi medi più elevati rispetto alla media nazionale, esistono numerose situazioni di indigenza e di fragilità, concentrate nelle periferie urbane che rischiano di essere catalizzatori di solitudine e di ghettizzazione, la Cisl Milano Metropoli ribadisce il suo massimo impegno per creare tutte le condizioni che consentano a queste persone

– a cui va la nostra vicinanza umana – di riacquistare dignità e spazi di socialità, nella costruzione di una rete dove pubblico e privato mettano insieme risorse ed esperienze per un welfare di prossimità che assista realmente chi è in difficoltà; facendo appello alle istituzioni pubbliche e a tutte le forze sociali affinché si tenga presente, per evitare che le difficoltà si trasformino in isolamento sociale, che insieme ai diritti civili bisogna concretamente difendere e realizzare i diritti sociali, in quanto insieme essi stanno ed esistono o insieme rischiano di cadere.

Nell’area metropolitana il processo di invecchiamento della popolazione è continuato e si è reso più drammatico nel periodo della pandemia. Attualmente la quasi totalità dei costi per assistere anziani non autosufficienti è a carico delle famiglie, e questa situazione sarà sempre meno sostenibile.

Vanno rafforzati i servizi di prossimità come l’assistenza domiciliare, vanno eliminate le barriere architettoniche a partire dagli edifici di proprietà pubblica. L’impegno della FNP nell’accoglienza nelle sedi e nella contrattazione sociale al fianco della Confederazione è un valido esempio di come i pensionati possano diventare risorsa per la Cisl e per la comunità.

Nel contesto economico di Milano, indebolito inevitabilmente dalla situazione determinata dalla pandemia, in considerazione dei Giochi Olimpici invernali del 2026 che consentiranno investimenti per circa 3 miliardi di euro e delle importanti trasformazioni che coinvolgeranno i 7 scali ferroviari della città nonché numerosi quartieri di Milano, la Cisl Milano Metropoli riafferma l’indispensabilità e la fondamentale utilità di un Patto per il lavoro che metta a confronto organizzazioni sindacali, imprese, istituzioni, Università, terzo settore e Afol, al fine di condividere e creare le migliori condizioni per una buona occupazione, per difendere salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, per riaffermare i principi della legalità, accogliendo e intercettando concretamente i bisogni dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini.

La Cisl Milano Metropoli si pone a fianco delle categorie dell’industria, che devono lavorare in sinergia, per accompagnare il cambiamento morfologico del settore, attraverso un lavoro anche

con le associazioni imprenditoriali, nei processi di riorganizzazione che questo territorio richiede con le sue specificità.

Sempre nell'ambito dell'area metropolitana milanese, e con il fine di tutelare in particolare le persone con maggiori difficoltà economiche e sociali, e nella certezza che il sistema sanitario privato debba avere una funzione integrativa e non sostitutiva di quello pubblico, la cui importanza è risultata ancora più evidente nei tempi della pandemia, la Cisl Milano Metropoli ritiene indispensabili consistenti investimenti per rafforzare le rete sanitaria territoriale, assumendo nuovo personale, stabilizzando quello esistente, valorizzando competenze e professionalità esistenti ed investendo nelle Case di Comunità e negli Ospedali di Comunità, luoghi dove i cittadini possano trovare le varie specialità mediche e assistenziali prendendosi cura a pieno a qualunque età della propria salute. A tal proposito, la Cisl Milano Metropoli ritiene che vada aperto un fattivo confronto al fine di ridurre i lunghi tempi delle liste di attesa, affinché si possa recuperare la normale gestione degli esami diagnostici e degli interventi chirurgici.

Per tutelare quei nuclei familiari che quotidianamente ricevono intimazioni di sfratto trovandosi ad affrontare da un giorno all'altro il rischio di non avere più una casa dove vivere, la Cisl Milano Metropoli chiede agli Enti pubblici, *in primis* al Comune e all'Aler e alla partecipata MM, il massimo impegno per rilanciare il settore dell'edilizia residenziale pubblica, a partire dalla realizzazione di ingenti programmi di recupero del patrimonio pubblico sfitto esistente, affinché sia realizzato un vero diritto universale alla casa come bene essenziale per una vita dignitosa, operando in modo tale che Milano diventi una città inclusiva, non solo (come già è stato detto) per i diritti civili ma anche per i diritti sociali, tra i quali si colloca di certo il diritto ad un alloggio e riparo adeguati.

Nella fondamentale prospettiva dell'inclusione, nella consapevolezza che l'area metropolitana milanese è caratterizzata dalla presenza di persone provenienti da ogni parte del mondo, la Cisl Milano Metropoli ribadisce la ferma convinzione che il sindacato è un luogo privilegiato grazie al quale è possibile e necessario sperimentare un modello di effettiva cittadinanza lavorativa e sociale, affinché sia evitato qualunque fenomeno di esclusione che agisca sull'individuo e sulla società e che mini la convivenza civile e democratica, per garantire la quale è improntata la nostra azione, la nostra attività di presidio e la promozione di cause pilota che hanno consentito l'estensione di determinati diritti, inizialmente negati, anche ai cittadini stranieri, una grande parte dei quali, occupata nei settori colpiti dalle misure di contenimento governative, è stata maggiormente esposta alla crisi innescata dalla pandemia.

Sempre proseguendo nella logica dell'inclusione, considerata come possibile soluzione alle forme di esclusione intesa in particolare come la discriminazione di una persona nella partecipazione alle attività fondamentali in cui è inserito, e ricordando il pensiero di Norberto Bobbio, secondo il quale l'unico indicatore non controverso del progresso civile è costituito dalle conquiste dell'emancipazione femminile, indicatore del grado di maggiore o minore civiltà che contraddistingue le istituzioni e le pratiche sociali, la Cisl Milano Metropoli considera le pari opportunità come un atto di giustizia perché tutti, uomini e donne, possano "fiorire nel lavoro" e attraverso questo arrivare a uno sviluppo sociale equo e inclusivo. Per favorire l'occupazione femminile e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro anche dopo la maternità è necessario un reale cambiamento culturale, che riconosca il valore sociale della maternità, l'importanza della condivisione del lavoro di cura. Occorre rivedere la percentuale della retribuzione del congedo parentale e introdurre la possibilità di utilizzo degli stessi da parte di

entrambi i genitori anche attraverso ulteriori politiche attive di supporto nell'ambito normo-contrattuale.

La scuola nel territorio milanese in risposta ai bisogni formativi deve investire sulla risorsa umana tramite percorsi assunzionali, abbattimento del precariato e la tenuta occupazionale.

E ancora nella logica e nelle dinamiche dell'inclusione giovanile, mantenendo costante il collegamento con le Università e le scuole secondarie di secondo grado e attivando convenzioni per tirocini e stage presso i dipartimenti e i servizi, la Cisl Milano Metropoli proseguirà nell'attività del Laboratorio Giovani, nato proprio per dare voce alle giovani e ai giovani che svolgono attività sindacale nelle varie categorie di appartenenza, con l'intento di un confronto puntuale su tematiche riguardanti principalmente il mondo dei giovani, l'effettivo inserimento nel mondo del lavoro, l'estensione delle loro tutele e delle loro garanzie, soprattutto in riferimento alla eccessiva flessibilità legata a nuove figure professionali operanti nel mondo del digitale, del marketing e della multimedialità.

Altresì la Cisl Milano Metropoli si impegna insieme a tutte le categorie a favorire la crescita associativa, il mantenimento e la continuità della stessa, durante il passaggio dal lavoro alla pensione.

Al fine di una corretta misurazione della rappresentanza, la stessa deve e dovrà essere curata partendo dai dati raccolti attraverso i verbali delle RSU.

La Cisl Milano Metropoli, insieme a tutte le associate e agli associati, delegate e delegati, attiviste e attivisti, insieme al quadro dirigente di tutte le categorie e i servizi, richiamandosi al pluralismo dei valori e alla visione di una società dove la politica è delimitata entro precisi confini ed opera rispettando l'azione di rappresentanza dei corpi intermedi e interloquendo con essi, è pronta a ribadire in ogni contesto, a livello territoriale, regionale e nazionale, le proprie convinzioni e le proprie idee che si richiamano ai principi di equità, coesione, perequazione e inclusione sanciti dallo Statuto Confederale della Cisl, per continuare in un percorso sindacale che ripensi al rapporto tra economia, società e ambiente, che affronti e gestisca i cambiamenti e le transizioni della nostra epoca, passando da un'economia capitalista ad un'economia civile, senza che nessuna persona, indipendentemente dalla sua condizione personale, economica, sociale, indipendentemente dalle proprie origini, opinioni politiche e credo religioso, sia esclusa e soffra condizioni di solitudine e di isolamento, in un diffuso perimetro di relazioni industriali partecipative, generatrici di obiettivi e valori condivisi, lavorando tutti insieme - come diceva Aldo Moro - "ad escludere cose mediocri per far posto a cose più grandi".

# XIX CONGRESSO UST BERGAMO

22 febbraio 2022



Care delegate, cari delegati, gentili ospiti e colleghi, ex segretari, a tutti voi un sentito ringraziamento per la vostra presenza, a nome della Segreteria e di tutta la Cisl Bergamo.

Vogliamo iniziare questi nostri lavori congressuali, ricordando le tante persone che ci hanno lasciato a causa della pandemia. Molte nostre iscritte e iscritti, nostri delegati volontari e attivisti, nostri amici, colleghi, compagni di viaggio se ne sono andati mentre continuavano nel loro impegno gratuito e volontario per aiutare il prossimo. *(Questa immagine raffigura alcuni di loro che sono deceduti a causa del Covid-19).*

Ricordiamo, **Enrico Mismara**, una vita da sindacalista battagliero e poi volontario da pensionato; **Arnaldo Cortinovis** compagno di tutti, una vita come operatore del patronato Inas e poi pensionato volontario e presidente del centro per la terza età di Boccaleone; **Giovanni Basletta**, persona riflessiva e ironica ancora in attività come delegato, punto di riferimento per tutti in A2A per le sue doti di competenza e di umanità; **Diego Bianco** nostro delegato alla Croce Rossa, uno dei primi operatori della sanità a perdere la vita svolgendo il proprio lavoro.

A loro e a tutti quelli che se ne sono andati va il nostro affettuoso ricordo, la nostra riconoscenza e gratitudine per l'esempio che ci hanno lasciato. Con loro se n'è andato un pezzo della nostra storia, abbiamo perso una parte della nostra Cisl, una parte di noi. Anche per questo non possiamo rendere vano il loro sacrificio e quello di tutte le persone che ci hanno lasciato. Una pandemia che ci ha sottratto anche l'umana vicinanza a coloro che ci hanno lasciato che potevamo solo vedere sull'Eco di Bergamo, nelle pagine dei necrologi e nella puntuale cronaca quotidiana di quanto succedeva.

*... un minuto di silenzio...*

Ringraziamo tutti gli amici della Cisl per la vicinanza che ci avete dimostrato nei momenti drammatici da noi vissuti all'inizio della pandemia, la vicinanza di **Anna Maria Furlan**, di **Gigi Sbarra**, di **Ugo Duci** e di tutti i segretari dei territori lombardi e delle categorie che sono state per noi di grande sostegno e conforto.

Così come abbiamo sentito la vicinanza dell'intero paese rappresentata dalla grande umanità del presidente Sergio Mattarella, con la sua presenza al concerto presso il cimitero monumentale della città.

Arriviamo a questo appuntamento congressuale territoriale, pur con le molte difficoltà logistiche, dopo aver celebrato i congressi delle nostre categorie territoriali, e le assemblee nei luoghi di lavoro. Oggi qui rappresentiamo 125.000 iscritti, oltre 3.500 tra delegati e delegate nelle aziende, operatori e volontari che lavorano nelle sedi zonali. Dobbiamo dire con tutta onestà che malgrado le difficoltà organizzative, questo percorso è stato caratterizzato dalla qualità del dibattito che ogni categoria ha saputo sviluppare durante i propri congressi e da una partecipazione appassionata, espressione di una consapevolezza del particolare momento storico che stiamo vivendo e di un bisogno diffuso di partecipazione.

Il lavoro di questi mesi ci permette, oggi, di affrontare i temi partendo da una ricca elaborazione che di certo aiuterà le riflessioni che andremo a svolgere durante il congresso. Tutto ciò rafforzerà la nostra consapevolezza di essere parte di una grande organizzazione formata da donne e uomini che vogliono portare il proprio contributo di partecipazione attiva e non limitarsi a essere spettatori passivi di ciò che ci accade intorno.

Esserci per cambiare, dunque contrattare partecipazione e sostenibilità: il titolo del nostro Congresso.

Partecipazione che si esprime con l'apporto al lavoro della persona nel suo insieme, poiché il lavoro è relazione, collaborazione, condivisione, crescita individuale e collettiva e dev'essere orientato a costruire un bene comune per tutti, offrire pari opportunità di emancipazione a tutti, mettendo a frutto i propri talenti.

Sostenibilità, declinata in ambito sociale e ambientale, che non può essere basata esclusivamente sulla crescita dei consumi, sul dispendio esasperato di materie prime, di acqua, di suolo, di energia e, spesso, anche di persone.

Questa pandemia, oltre a isolarci socialmente, ha evidenziato serie lacune nei nostri sistemi sanitari, nei sistemi di produzione e di approvvigionamento delle merci. Dobbiamo, quindi, chiederci se non sia il caso di mettere in discussione alcune nostre certezze e consuetudini per non limitarci a una semplice ripartenza, nella speranza che tutto torni come prima. L'attuale sistema economico, sempre più interdipendente e globalizzato, oltre ad aver creato per alcuni nuovo sviluppo e opportunità, ha aumentato disparità e diseguaglianze, **ha progressivamente indebolito la ricchezza distribuita al lavoro a livello globale, per favorire le rendite e la remunerazione del capitale.**

**Si va, inoltre, diffondendo l'idea che l'economia, in maniera autonoma, possa creare le correzioni alle proprie derive senza bisogno di un intervento politico e di forme di regolazione sociale come il sindacato. Si ritiene erroneamente che lo sviluppo economico porti automaticamente benefici a tutti (poveri ed esclusi compresi), un po' come l'alta marea che alza le barche grandi e anche quelle piccole.**

Purtroppo non è così.

Secondo una recente ricerca Oxfam nei primi 2 anni di pandemia i 10 uomini più ricchi del mondo hanno più che raddoppiato i loro patrimoni. D'altro canto, nello stesso periodo, si stima che 163 milioni di persone siano cadute in povertà a causa della pandemia.

**Ad esempio, Jeff Bezos (patron di Amazon) nei primi 21 mesi della pandemia ha incrementato la sua ricchezza personale di 81,5 miliardi di dollari, equivalente al costo complessivo stimato per le vaccinazioni anti Covid (due dosi e booster) destinate all'intera popolazione mondiale.**

Le banche centrali hanno immesso miliardi di euro nei mercati finanziari per salvare l'economia, ma gran parte di queste risorse sono finite nelle tasche dei miliardari che cavalcano il boom dei mercati azionari.

L'attuale tendenza alla concentrazione di ricchezza fa sì che aumentino le persone che dispongono di ricchezze superiori a interi stati. Quindi, mentre lo stato, se democratico, poteva destinare tramite politiche sociali risorse ai più deboli, ora ci dovremmo affidare alla magnanimità di questi ricchissimi per trasferire risorse ai più poveri?

**Urge una vera politica per il Bene Comune!**

Veniamo da una lunga stagione nella quale quando si parlava di politica, si citavano esclusivamente i suoi costi: da qui il taglio del finanziamento ai partiti con lo smantellamento delle proprie strutture, la riduzione dei livelli decisionali con l'obiettivo di ridurre i costi e abbreviare i tempi delle scelte.

Ci siamo preoccupati più della quantità che della qualità della politica, con il risultato di una riduzione della partecipazione diffusa alle decisioni che interessano la collettività.

**Ma qualcuno si è mai posto la domanda di quanto costa la mancanza della politica; qualcuno ha mai quantificato i costi sociali della debolezza della politica nonché dell'allontanamento o della disaffezione o peggio ancora dell'astio delle persone verso di essa?**

Oggi più di ieri, a nostro avviso, occorre una politica che sappia indirizzare gli sforzi verso il Bene Comune, il quale non può essere inteso come una semplice somma di interessi privati.

**La prossimità**

Oggi più di ieri abbiamo bisogno una politica che parta dal basso che stia a fianco dalle persone, che sappia interpretare reali esigenze e bisogni, che abbia una visione globale lungimirante e che attraverso un'azione partecipata e condivisa, basata sul confronto, costruisca soluzioni collettive mediate, non vi sono scorciatoie nell'esercizio della democrazia.

Stare vicini alle persone vuol dire essere sul territorio mettendo in campo strutture e personale, per offrire risposte concrete ai bisogni. Noi come Cisl, in controtendenza, solo per citare gli ultimi due anni, abbiamo raddoppiato gli spazi con una nuova sede a Romano di Lombardia, allestito una nuova sede a Ponte San Pietro, rinnovato e ampliato la sede di Dalmine.

**Durante questo periodo pandemico abbiamo sì operato nel limite del possibile come tutti anche da remoto, ma abbiamo soprattutto presidiato in maniera capillare il territorio, attraverso le nostre 70 sedi, i nostri servizi e le categorie. Abbiamo dimostrato che ognuno di noi, nel proprio ruolo e con il proprio compito, sente e vive il sindacato con l'azione, stando in campo nel momento del bisogno, per le persone. Questa è la Cisl di Bergamo!**

Permettetemi di ringraziare tutto il personale delle categorie e dei servizi che si sono adoperati con impegno straordinario, anche a rischio della propria salute pur nell'adempimento delle disposizioni di sicurezza previste dal susseguirsi dei decreti, accogliendo fisicamente le persone nel periodo pandemico.

Lo sforzo organizzativo supplementare che abbiamo dovuto affrontare in questa occasione è stato sostenuto con risorse aggiuntive dell'organizzazione, poiché nello stesso tempo abbiamo dovuto registrare una pesante riduzione dei finanziamenti al fondo patronati e Caf. Purtroppo dobbiamo registrare che non tutti hanno prestato la stessa attenzione alla prossimità: molti uffici di pubblica utilità sono rimasti chiusi per molto tempo e sono rimasti inaccessibili durante il periodo della pandemia.

Per citare un altro esempio di come si riducono i servizi di prossimità, qualora vengano considerati in una logica esclusivamente economica, potremmo **osservare gli effetti dell'accorpamento dei grandi istituti bancari nel nostro paese, i quali hanno attuato una drastica riduzione di sportelli sul territorio, con relativa riduzione dei servizi ai cittadini e alle imprese. Un'azione che, in particolare, ha sguarnito le aree montane, portando come conseguenza una massiccia riduzione dei dipendenti e un vertiginoso aumento dei profitti per gli azionisti.**

Ma noi vogliamo continuare a essere coloro che accompagnano le persone nelle difficoltà della transizione poiché non tutti hanno le competenze per accedere in autonomia ai servizi online: pensiamo solo alle persone più anziane e sole.

**Certamente stare vicini alle persone vuol anche essere messi in discussione, sporcarsi le mani.** A volte offrire chiavi di lettura e soluzioni ai problemi reali costa anche in termini di percezione sociale. Agire la prossimità è molto più faticoso che proclamare slogan accattivanti dalla tv, magari "meno tasse per tutti" per poi accorgersi che non ci sono risorse per la sanità, per la scuola, per i servizi alle famiglie e per i dipendenti pubblici.

Ma stare vicino alle persone significa anche non abbandonarle nel momento del bisogno alle proprie frustrazioni, all'impotenza, sentimenti che generano rancore e allontanamento dalla politica.

A volte le persone vedono in noi l'unica istituzione su cui sfogare la loro protesta e la loro insofferenza. Ad esempio, in occasione dei vari obblighi vaccinali, abbiamo avuto revoche di iscrizione sia perché non avevamo difeso la libertà di non sottoporsi ai trattamenti sanitari, sia perché non abbiamo saputo imporre l'obbligo della vaccinazione a tutti.

Certo la pandemia non ha favorito la relazione e la partecipazione, ci ha isolati e rinchiusi nelle nostre abitazioni, creando ulteriore ansia non mediata dalle relazioni sociali. Tutto ciò ha contribuito a offuscare la speranza, alimentando, al contempo, la paura e la sfiducia verso il futuro.

Noi riteniamo invece che questo sia il tempo del coraggio e della collaborazione, a livello territoriale, a livello nazionale e a livello sovranazionale, proprio per questo abbiamo apprezzato la posizione tenuta della nostra organizzazione a livello nazionale, quella di continuare tenacemente a discutere e dialogare per riformare realmente il nostro paese.

**Proprio oggi più di ieri serve essere costruttori di ponti e non di muri. Con questa logica di collaborazione e di visione globale, siamo convinti che la dimensione europea sia l'obiettivo principale verso il quale orientare la nostra azione politica futura, al fine di costruire un'Europa politica federale, che possa competere ad armi pari con i principali attori internazionali, per essere protagonista nella politica multilaterale internazionale.**

Consapevoli che il modello europeo oltre ad averci garantito pace e stabilità politica, oggi è l'unico esempio di economia sociale di mercato nel mondo, che democraticamente favorisce una partecipazione diffusa.

**L'Europa ha dato un segnale importantissimo in occasione della pandemia e ha dimostrato concretamente, attraverso gli aiuti economici del PNRR, di avere a cuore i bisogni delle persone e non solo della stabilità finanziaria. Noi dobbiamo dimostrare di essere degni di questi aiuti, attraverso l'utilizzo efficiente ed efficace dei fondi europei e attuare nel migliore dei modi il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, per superare i deficit strutturali del nostro paese e mitigare le disuguaglianze.**

L'Europa per funzionare meglio e progredire in maniera più spedita deve affrontare alcune scelte, deve poter decidere a maggioranza e non all'unanimità, per poter affrontare a livello macro alcuni temi importanti come armonizzare le regole sul lavoro e sulla fiscalità, che evitino una concorrenza dannosa tra gli stessi paesi europei.

Occorre, inoltre, pretendere il rispetto dei principi e dei valori europei da parte di tutti gli stati, in quali non possono beneficiare solo delle risorse dell'Unione Europea e poi comportarsi come meglio credono, senza rispettarne i valori e i principi fondativi.

Inoltre, riteniamo necessario un maggior coinvolgimento e una partecipazione attiva del mondo del lavoro e delle parti sociali nel suo insieme, nelle varie fasi di attuazione che riguardano il PNRR. Serve un grande patto sociale con tutte le forze produttive e politiche anche a livello territoriale. Come Cisl vogliamo essere partecipi e promotori di questa opportunità a ogni livello.

E come ulteriore occasione di approfondimento, abbiamo inserito due contributi nel nostro dibattito di oggi pomeriggio: due esperti nonché amici, **Antonello Pezzini e Beppe Guerini**, componenti del comitato economico e sociale europeo che ci porteranno un loro contributo in tal senso.

Il PNRR, a nostro avviso, può essere una vera occasione di ripartenza e di rilancio per il paese. Dobbiamo cogliere questa opportunità, per rafforzare le politiche sociali e il sostegno all'azione politica europea. Solo se le politiche messe in atto dal governo e dall'UE risulteranno

efficaci nel sostenere le persone. Nella riduzione delle disuguaglianze potremo dirci soddisfatti e aver colto al meglio questa opportunità.

## Il lavoro pubblico

Per riuscire a utilizzare nel migliore dei modi le risorse del PNRR serve un'amministrazione pubblica efficace ed efficiente. Purtroppo da tempo denunciemo il continuo depotenziamento della pubblica amministrazione a livello locale. Vi sono carenze in ogni settore, negli enti locali, nei ministeri sul territorio, manca il personale nella Prefettura per far fronte alle domande di regolarizzazione degli immigrati, nella cancelleria del Tribunale, nei servizi ispettivi che dovrebbero svolgere le verifiche nelle aziende per contrastare la piaga degli infortuni sul lavoro.

Nel comparto scuola la situazione non è di certo migliore: su 140 scuole nella nostra provincia solo 45 hanno un dirigente amministrativo titolare e in 9 istituti mancano presidi titolari ed è in corso una reggenza.

Per quanto riguarda la nostra Università, che sperimenta una crescita importante per numero di studenti iscritti, nonostante gli sforzi profusi dai vari rettori, non si è registrato, di pari passo, un adeguamento della struttura tecnico-amministrativa e dei docenti.

Purtroppo non tutti siamo consapevoli del fatto che una pubblica amministrazione efficace ed efficiente svolga un ruolo importantissimo per lo sviluppo di un paese e per il perseguimento del bene comune delle comunità.

A volte il lavoro pubblico è associato a un'idea di scarso impegno e scarsa professionalità, contribuendo in questo modo a demotivare ulteriormente le persone che spesso con enormi sacrifici si adoperano per colmare le carenze strutturali.

**E' interesse di tutto il territorio, dei cittadini, delle imprese avere una pubblica amministrazione che sia in condizione di attuare i progetti di sviluppo e di coesione che possono essere finanziati con le risorse europee.** Questa deve essere anche un'opportunità importante per superare le carenze strutturali della pubblica amministrazione del nostro territorio.

**Il tessuto produttivo della nostra provincia** si caratterizza per una presenza significativa del settore manifatturiero, diversificato e diffuso, che ha saputo in questi ultimi anni resistere alle ultime due crisi economiche, aumentando esportazioni verso i paesi esteri con un attivo sulla bilancia commerciale provinciale di oltre sei miliardi di euro annui.

La recente pandemia ha messo in evidenza quanto sia importante avere una capacità produttiva industriale, che possa permettere a un paese di essere autosufficiente nella produzione di beni essenziali. Siamo assistendo tutti alle conseguenze causate dalla mancanza di microchip prodotti quasi esclusivamente in pochi paesi asiatici, oppure ai rincari delle fonti energetiche, a causa della mancanza di una politica energetica nel nostro paese.

Abbiamo visto che i paesi dotati di industrie manifatturiere sono quelli che hanno resistito meglio durante l'ultima crisi. Il nostro territorio in parte si è comportato nello stesso modo tornando ai livelli produttivi anticrisi. Nel frattempo, però, dobbiamo anche segnalare che durante il periodo pandemico le esportazioni della Cina hanno registrato un altro record, crescendo del 40%.

La struttura produttiva del paese e della provincia è costituita in larga parte da piccole e piccolissime aziende, molte artigiane, con una dimensione di meno di 15 dipendenti. Per citare i principali settori, nella nostra provincia, nel 2021, risultavano attive 84.721 aziende, di cui 10.349 manifatturiere,

17.506 delle costruzioni, 18.864 del commercio e dei servizi.

La manifattura bergamasca occupa posizioni importanti nelle catene internazionali del valore, soprattutto in alcune filiere produttive di qualità. Dobbiamo però comprendere che la crisi pandemica ha accelerato alcuni processi di trasformazione, ad esempio nel settore dell'automotive, fortemente presente nel tessuto produttivo locale. Questo nei prossimi anni è destinato a subire una profonda trasformazione: il motore elettrico cambierà il modo di produrre, di vendere, di rifornire e gestire l'assistenza, con delle inevitabili ripercussioni negative dal punto di vista occupazionale. Serve un progetto di riconversione del settore con risorse dedicate come più volte chiesto dalla nostra categoria dei metalmeccanici a livello nazionale.

Il futuro industriale della nostra provincia, nel suo complesso, deve continuare a essere protagonista in una prospettiva di rivoluzione verde e transizione ecologica che necessita di investimenti e infrastrutture orientati verso una mobilità sostenibile, un'industria all'avanguardia dal punto di vista tecnologico che si specializzi sempre più verso produzioni eco- sostenibili.

Noi, per fare la nostra piccola parte, abbiamo dotato la nostra sede centrale di un **impianto geotermico unito a uno fotovoltaico**. Questo ci ha permesso di eliminare totalmente i bruciatori a gas e rendere la sede una degli edifici più sostenibili della città.

La formazione

Abbiamo bisogno di rafforzare le competenze, attraverso una formazione continua anche in costanza di lavoro, di favorire ulteriormente il dialogo tra scuola e lavoro per permettere ai giovani un accesso al lavoro più agevole e alle aziende di partecipare attivamente al percorso formativo dei giovani.

Oltre a una formazione continua e diffusa dobbiamo contrattare forme di partecipazione attiva all'interno delle aziende e negli organismi che discutono e decidono le strategie aziendali.

I fattori principali di sviluppo di un paese e di un territorio sono essenzialmente: una visione politica, coesione e equità sociale, istruzione, formazione, ricerca e investimenti in infrastrutture.

Nel nostro paese, purtroppo, la spesa per la ricerca di base è molto inferiore rispetto a quella di alcuni nostri paesi concorrenti: Stati Uniti, Cina, Corea del Sud (quest'ultima recentemente ci ha superato per Pil), Germania e Nord Europa in generale. Se poi aggiungiamo che anche la ricerca privata è inferiore da noi rispetto ai paesi elencati, a causa delle dimensioni aziendali ridotte, il divario si amplia ancora di più.

Per questo perdiamo i nostri migliori giovani ricercatori, formati nelle nostre università, con investimenti importanti, costretti a emigrare per mettere a frutto le loro competenze che vanno ad arricchire i paesi ospitanti.

Anche per questo dobbiamo utilizzare al meglio le risorse del PNRR per rafforzare i poli di ricerca e per trasmettere innovazione e formazione al tessuto produttivo del territorio, piccole aziende comprese.

Servono progetti che sappiano elevare i fattori di innovazione, favorire il trasferimento tecnologico riprendendo le misure di industria 4.0 (già positivamente sperimentate), per ripartire dall'innovazione organizzativa e dall'innalzamento della professionalità del lavoro, a partire da un più stretto rapporto con orientamento scolastico. Per questo i progetti ITS tecnico scientifici e di alternanza scuola-lavoro devono essere sostenuti con forza.

Questo modello ci interroga su quale sia la modalità migliore per trasferire competenze e professionalità, all'interno delle aziende di piccole dimensioni, come quelle che caratterizzano il nostro modello produttivo. Servono poli tecnologici come il Kilometro Rosso dove la nostra Università collabora con le aziende, ma serve anche un modello di trasmissione di competenze che agisca in maniera più capillare.

In tal senso, a nostro avviso, gli enti bilaterali possono essere uno strumento importante per gestire questo trasferimento. Abbiamo sul nostro territorio enti bilaterali del commercio e turismo, dell'edilizia, dell'agricoltura e dell'artigianato, i quali già oggi svolgono un ruolo importante di tutela delle persone all'interno delle aziende di piccole dimensioni. Dovremo rafforzare il loro ruolo formativo, organizzando e gestendo la formazione continua dei lavoratori durante tutta la vita lavorativa, formando tutor dedicati all'interno delle aziende, oppure assumendo e organizzando formatori itineranti che svolgono l'attività formativa nei luoghi di lavoro.

Abbiamo un esempio importante, presente sul nostro territorio, che è la Scuola Edile, la quale si occupa di generare quelle competenze necessarie per un'edilizia sostenibile all'avanguardia nelle tecniche costruttive e nei materiali, in un settore storicamente molto presente nella nostra provincia.

## **Scuola e Università**

### **La scuola durante l'epidemia si è misurata in una notevole sfida.**

Ha dimostrato di esserci con l'utilizzo della didattica a distanza, con l'impegno e il desiderio da parte di docenti di essere vicino ai propri studenti, senza accompagnamento e consapevoli della drammatica situazione che stavamo vivendo. Anche la famiglia si è dovuta sperimentare in questo modo nuovo di fare scuola in casa con i propri spazi e i propri mezzi tecnologici, facendo emergere molte difficoltà e fragilità, soprattutto per chi disponeva di un solo computer per più figli o di case piccole con pochi spazi.

Siamo consapevoli **che la conoscenza è la vera ricchezza dei giorni nostri**; oggi le attività produttive innovative si sviluppano in collaborazione con i centri di ricerca dei grandi poli universitari, i quali sempre più operano in collaborazione con la ricerca delle grandi aziende.

L'Università di Bergamo rappresenta il livello più alto della conoscenza presente sul nostro territorio, con una dimensione internazionale. Dobbiamo incrementare le collaborazioni per

favorire innovazione in ordine economico e sociale, rendere sempre più ricca la sua terza missione. Noi come Cisl vogliamo interagire con l'ateneo in maniera strutturale e sinergica.

## Infrastrutture

Apprezziamo il dialogo e la collaborazione tra le diverse rappresentanze politiche del territorio, che hanno saputo sviluppare un'azione politica, che superando gli schieramenti di partito, ha permesso il finanziamento di infrastrutture indispensabili per lo sviluppo del territorio, come la variante di Zogno, il finanziamento del collegamento ferroviario dell'aeroporto, la linea TEB-2, l'inserimento del finanziamento per i giochi invernali della variante della statale 42, una fase avanzata nella progettazione del collegamento Bergamo-Treviglio. Importante risulterebbe il miglioramento dell'accesso alla Val Brembana con il completamento del tratto Paladina-Villa d'Almè, opportuna continuazione dei lavori del secondo lotto, in fase di ultimazione tra Treviolo e Paladina.

In prospettiva, servirebbero collegamenti ferroviari leggeri e veloci per collegare la nostra città a Milano, a Brescia e alle valli bergamasche.

Dobbiamo anche rilevare che nel tempo il nostro territorio si è dotato di alcuni asset importanti per poter competere a livello internazionale, una Università sempre più internazionale e ben collegata al territorio, il parco scientifico-tecnologico "Kilometro Rosso", l'aeroporto che rappresenta un'infrastruttura di collegamento e interscambio strategico e l'ospedale "Papa Giovanni XXIII" per la ricerca medica.

Tra i fattori di sviluppo di un territorio deve esserci una visione politica di coesione e giustizia sociale. Questo si può ottenere solo favorendo il confronto e la partecipazione di tutti i soggetti della rappresentanza economica e sociale del territorio. L'esperienza della cabina di regia presso la Camera di Commercio, dei tavoli di lavoro con il Consiglio di rappresentanza dei sindaci, con il Comune di Bergamo e dell'ATS rappresentano un modello che va sostenuto e rafforzato.

Siamo tra i sostenitori della richiesta anche di un tavolo politico presso la Provincia di Bergamo, per coordinare e implementare le politiche attive del lavoro, con il compito di definire risorse e modalità di inclusione, delle circa

6.000 persone fragili beneficiarie del reddito di cittadinanza, della presa in carico in un progetto integrato tra formazione e lavoro dei circa

13.000 giovani Neet, e di agevolare l'accesso al mondo del lavoro alle donne e ai giovani.

La nostra cultura del lavoro, la solidarietà e il senso civico che riscontriamo nella nostra provincia, derivanti in gran parte dalla cultura e dalla storia cristiano-sociale della nostra terra, sono fattori difficilmente misurabili, ma altrettanto importanti per rendere veramente ricco un territorio.

Proprio per valorizzare questa nostra cultura, riteniamo vada colta appieno l'occasione di Bergamo e Brescia Capitale della cultura 2023. Un'opportunità di dialogo tra simili che si credono diversi, tra due realtà economiche che sono un'eccellenza industriale a livello europeo e, soprattutto, due popolazioni ricche culturalmente e socialmente.

E' un'occasione per conoscerci meglio, per valorizzare le nostre rispettive ricchezze culturali, per mettere in campo strutture e modelli di collaborazione per rendere i nostri territori più attraenti e

sostenibili. Può essere un'occasione importante per la ripartenza e per il rilancio del settore turistico che ha sofferto maggiormente l'attuale crisi.

Come Cisl, con Anteas e FNP di Bergamo e Brescia, stiamo sostenendo due progetti che riguardano l'invecchiamento attivo e la partecipazione dei lavoratori nell'impresa, ritenendo che la particolare cultura del lavoro espresso nei nostri territori debba trovare rappresentanza anche negli organismi di governo delle aziende, partendo dalle aziende partecipate pubbliche.

#### Sanità e welfare

La pandemia ha messo in evidenza la centralità dell'assistenza sanitaria di base e le carenze si sono rilevate sia nelle strutture di prossimità, che nella mancanza di personale sanitario. Tutto ciò è la diretta conseguenza dei pesanti tagli ai finanziamenti al sistema sanitario, attuati dai vari governi che si sono succeduti negli ultimi 15 anni.

Il titolo del nostro Congresso, "Esserci per cambiare", è tratto da una citazione della nostra Tina Anselmi, staffetta partigiana, dirigente della Cisl del Veneto, parlamentare **e primo ministro donna della Repubblica italiana**, la quale ha contribuito da protagonista e con ferma determinazione a istituire nel 1978 il servizio sanitario nazionale, che ha rappresentato un balzo in avanti nella tutela della salute delle persone, e rappresenta ancora oggi uno degli elementi il maggior civiltà del nostro paese.

Per mantenere e salvaguardare il servizio sanitario pubblico, urge invertire la tendenza rispetto al passato e investire per il potenziamento degli organici e la qualità della formazione delle professioni sanitarie. Occorrono investimenti nelle tecnologie digitali, nel potenziamento delle strutture territoriali per assistenza intermedia e le cure domiciliari, nella promozione di team multidisciplinari e di reti integrate con le specializzazioni ospedaliere per adeguate risposte nelle cure di base.

A seguito di fenomeni demografici ineludibili, quali il crescente invecchiamento della popolazione, la denatalità, la fragilità delle reti di protezione sociale, è inderogabile l'implementazione di nuovi modelli di cura con al centro la persona, sostenendo la continuità delle cure per i pazienti affetti da malattie croniche, e intervenendo sulla salute lontano dall'ospedalizzazione, nella prospettiva di ridurre la pressione sul sistema ospedaliero, migliorando la reattività del sistema sanitario e il servizio ai pazienti/utenti.

Il modello indicato dal PNRR al punto 6 ("Missione Salute"), basato sul principio della "casa come primo luogo di cura", si focalizza principalmente nella ramificazione delle "Case della Comunità", luogo di prima accoglienza e di presa in carico del bisogno sociale e di salute, per poi connettersi alla rete ospedaliera per le acuzie e agli ospedali di comunità per i post acuti e le cronicità; il tutto accompagnato da un grande investimento per l'ammodernamento della dotazione tecnologica del SSN.

Con la legge n. 22/2021 il Consiglio Regionale della Lombardia ha deliberato l'istituzione nel territorio bergamasco di 20 Case della Comunità, 6 Ospedali di Comunità e 6 COT (Centrali Operative territoriali), operanti all'interno di distretti, rivisitati nel ruolo e nelle funzioni.

In questi anni abbiamo avuto molti confronti con la direzione ATS di Bergamo e con il Consiglio di rappresentanza dei sindaci. Abbiamo attivato processi di partecipazione unitariamente con CGIL e UIL.

A nostro avviso mancano i provvedimenti per affrontare lo spinoso problema dei **medici di medicina generale**, uno dei punti focali della riforma, tanto centrale per il funzionamento delle Case della Comunità e dell'intero sistema; solo a Bergamo, dopo una disponibilità solo di 30 medici in risposta ai 3 bandi ATS per 105 posti, ad oggi ne mancano 75 su 568 e i pensionamenti continuano; per non parlare della carenza di infermieri e di altre professioni sanitarie. Purtroppo a oggi non si intravedono possibilità di implementazione in tempi certi, con implicazioni sull'intero sistema.

Osservando il modello di sanità proposto dalla neonata legge 22/2021, ci si rende conto che una parte importante degli interventi riguardano la parte finale della vita ma, a tale proposito, ben poco la riforma accenna alla rete di strutture che intervengono nell'area della residenzialità.

Quindi è necessario ricomprendere le RSA nel percorso di riforma con un ripensamento del ruolo e dell'organizzazione, immaginandole come il perno di un sistema multiservizi, che concorre all'integrazione e alla presa in carico delle persone che vivono la condizione di fragilità.

#### Politiche di welfare

Nonostante gli importanti interventi di sostegno economici messi in campo dalle istituzioni nel biennio in corso è evidente l'inadeguatezza delle risposte del sistema di protezione sociale, specialmente per quei nuclei familiari gravati da pesanti carichi di cura e assistenza per figli, per anziani non autosufficienti e disabili, in particolare le famiglie numerose e le famiglie monogenitoriali, per l'80% composte da mamme.

Oltre a ribadire la necessità di una riforma organica del sistema di assistenza di lungo periodo tramite la legge quadro nazionale sulla non autosufficienza da attuare in tempi brevi per fissare i livelli essenziali delle prestazioni, **è necessario intervenire urgentemente con strategie di lungo respiro anche sul fronte della natalità**, che a nostro avviso è il problema principale del nostro paese.

Tutti gli indicatori evidenziano un paese con un potenziale quadro di grave crisi demografica che mette in discussione la tenuta delle politiche di welfare.

Secondo l'Istat, la popolazione residente in Italia diminuirà passando da 59,6 milioni di abitanti (1° gennaio 2020) a 47,6 milioni nel 2070; la popolazione in età lavorativa scenderà in 30 anni dal 63,8% al 53,3% del totale.

Dobbiamo agire con ogni strumento a livello contrattuale, legislativo e di azione locale con una visione d'insieme di una società che ponga come prioritari il problema della conciliazione e dei servizi per l'infanzia, il tema della conciliazione degli orari di lavoro con gli orari dei servizi, per chi ha in carico minori o anziani.

Servizi all'infanzia, per la scuola dei figli, per l'assistenza in età anziana per sé e per i propri familiari, misure di invecchiamento attivo: tutto ciò ci obbliga a una maggiore impegno per realizzare lo stretto legame tra lavoro e welfare rendendoli obiettivi costanti e abituali della nostra contrattazione.

## **Infortuni sul lavoro**

Particolare è la situazione delle denunce di infortunio, in diminuzione nel 2020 rispetto al 2019, ma in leggero aumento nel 2021. Le motivazioni possono essere diverse; utilizzo importante dello smart working con una diminuzione degli infortuni in itinere, e il fermo delle attività effettuate nel 2020 e la chiusura di parte dei servizi e del commercio nel 2021.

I dati relativi alle denunce da infortuni mortali nel 2020 e 2021 rispetto al 2019 sono fortemente condizionati dall'emergenza pandemica da Covid. Dei 2.491 infortuni mortali denunciati a livello nazionale, nel biennio 2020/2021, più di 1/3 sono denunce mortali da Covid. Rapporto che a livello regionale aumenta al 47% e ancor di più a Bergamo con l'83%.

Aumentano nel 2021 le denunce per malattie professionali rispetto al 2020 ma in diminuzione rispetto al 2019. La spiegazione di questo dato è la mancanza di possibilità nel 2020 e in parte nel 2021, di poter certificare la propria condizione di salute influenzata dall'attività svolta o che si svolge ancora, vista l'emergenza sanitaria con gli ospedali impegnati nella battaglia contro il Covid.

Purtroppo la piaga sociale delle morti sul lavoro e degli infortuni nel nostro paese è ancora importante. La dignità del lavoro passa anche dall'importanza attribuita a un tema come salute e sicurezza, spesso ricondotta a "fatalità". Gli infortuni e le morti possono essere evitate se si opera nel modo GIUSTO.

Organizzazione del lavoro, nuove tecnologie, carichi di lavoro e distribuzione temporale, hanno una importanza fondamentale nel poter prevenire infortuni e malattie.

Il tema della formazione mirata e costante, accompagnata dalla conoscenza teorica/pratica dell'attività svolta, è requisito fondamentale per eliminare i rischi di infortunio. Occorre una formazione che deve partire dalle scuole e che deve essere svolta obbligatoriamente all'inizio di ogni lavoro o cantiere e in particolare per i lavori a termine, per la somministrazione e i subappalti di stage e tirocini.

Il potenziamento degli organi ispettivi è una necessità assoluta. Per darvi un'idea, nella nostra provincia il servizio ispettivo dell'ATS di Bergamo effettua circa 900 ispezioni annue, non legate a eventi di infortunio, su un totale di 53.000 aziende di sua competenza; questo rende il fattore deterrenza praticamente inesistente.

Come essenziale resta il ruolo dei RSPP e dei RLS che devono collaborare in modo fattivo e partecipativo nella conoscenza e nella gestione di un tema così delicato e complesso che le norme e i Ccnl prevedono.

Come Cisl di Bergamo abbiamo svolto percorsi formativi costanti con i nostri RLS, decine di giornate formative, molte in modalità on line. Questo è stato molto apprezzato dai nostri delegati, perché li ha resi più credibili e autorevoli, sia nei confronti delle aziende che dei colleghi di lavoro.

In futuro dovremo ulteriormente incrementare i nostri percorsi formativi con approfondimenti, riguardanti i vari settori: industriali, commercio, turismo e assistenza, con l'obiettivo di rendere sempre più preparati e competenti i nostri RLS.

Il nostro **Presidente della Repubblica Sergio Mattarella**, nel suo intervento di insediamento del 3 febbraio 2022, citava:

“Il nostro compito è rimuovere gli ostacoli. Dignità è azzerare le morti sul lavoro che feriscono la società e la coscienza di ognuno di noi, perché la sicurezza del lavoro, di ogni lavoratore riguarda il valore che attribuiamo alla vita”.

Impegno affidato a tutti noi.

## **Immigrazione**

Riteniamo sia necessario riprendere a discutere seriamente d'immigrazione in maniera concreta e non ideologica, ne abbiamo bisogno dal punto di vista demografico e anche dal punto di vista produttivo. Il fenomeno migratorio non può essere affrontato con la sola prospettiva del mantenimento dell'ordine pubblico.

A nostro avviso va ripresa una seria gestione dei flussi migratori anche nel nostro paese, oltre che a livello europeo, basata su percorsi di integrazione, che prevedano una formazione obbligatoria che prenda in carico chi arriva nel nostro paese, che insegni la nostra lingua, le nostre leggi e la nostra storia.

Ma soprattutto vanno strutturati percorsi formativi e di inserimento lavorativo anche per le persone già presenti sul nostro territorio. Mancano professionalità che vanno formate sul posto. Settori come edilizia, trasporti, commercio e turismo hanno estremo bisogno di lavoratori.

L'attuale sistema presuppone l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro prima dell'ingresso nel nostro paese e lascia in una sorta di limbo chi si trova già presente sul nostro territorio. Occorre gestire domanda-offerta anche a valle altrimenti le cose non funzionano: il risultato attuale che abbiamo sotto gli occhi è dato da aziende che hanno bisogno di manodopera e giovani immigrati nel pieno delle loro capacità lavorativa disoccupati o, peggio ancora, lasciati nelle mani della criminalità.

### **Contrattazione e le nuove sfide del lavoro**

Per tutelare al meglio il lavoro ed evitare che anche nel nostro paese continuino ad aumentare i lavoratori poveri (coloro che percepiscono 600 – 800 euro mensili lavorando a tempo pieno) occorre intervenire in maniera decisa per eliminare il proliferare dei contratti nazionali pirata, sottoscritti da sindacati che non rappresentano nessuno e che hanno l'unico obiettivo di abbassare il costo del lavoro. Siamo convinti che se vogliamo rappresentare il lavoro efficacemente dobbiamo partire dalle periferie della rappresentanza, come ci ha esortato a fare anche **Papa Francesco** nell'udienza che ci concesse in occasione dell'ultimo Congresso nazionale.

Dobbiamo affinare e ridefinire gli obiettivi della contrattazione alla luce delle nuove esigenze, come abbiamo fatto includendo i riders nel contratto nazionale dei trasporti, contrattare partecipazione e formazione che sono parti integranti di un'unica azione, formazione obbligatoria per tutti in costanza di lavoro, obbligatoria anche per tutti i contratti a termine, obbligatoria per tutti prima di iniziare il lavoro sui temi della sicurezza.

Lo smart working ci obbliga ad affrontare la questione della possibile mobilità del lavoro, inedita fino all'inizio del 2020, poi diventata di stretta attualità con il diffondersi della pandemia. Ora, da misura emergenziale si sta stabilizzando nei processi di organizzazione del lavoro (anche in un'ottica di sostenibilità ambientale) portando con sé opportunità e criticità da comprendere e governare. L'obiettivo è giungere al concetto di lavoro agile come valore declinato nelle specificità dell'ampio ventaglio delle realtà lavorative. Per far questo occorre puntare a una contrattazione collettiva e di II livello che tenga ben presenti i seguenti fattori: riorganizzazione del lavoro per target, diritto alla disconnessione, gestione degli spazi lavorativi in sicurezza e trattamento paritario tra chi lavora in presenza e chi opera da remoto.

La parità di genere nel mercato del lavoro passa anche dalla contrattazione collettiva, soprattutto di prossimità, strumento insostituibile di contrasto alle disuguaglianze e di innalzamento della qualità del lavoro. La partecipazione effettiva delle donne al mercato del lavoro è obiettivo prioritario dell'innovazione contrattuale affinché l'intelligenza e l'operosità delle donne siano adeguatamente riconosciute. Portare le donne che vogliono lavorare a poter vedere realizzata questa loro aspettativa è un punto fermo nell'agenda trasformativa incoraggiata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) prevista anche dagli obiettivi del PNRR. E' in questo solco che si inserisce l'azione della Cisl di Bergamo per valorizzare sempre più la presenza femminile a partire, appunto, dalla contrattazione.

E' opportuno contrattare formazione obbligatoria in ogni processo di riorganizzazione produttiva, poiché solo così possiamo permettere una partecipazione attiva e consapevole che migliori la qualità del lavoro e del suo prodotto.

Sono 2.027 gli accordi depositati dal 2016 al 2021 (mediamente più di 300 all'anno). Di questi il 28% riguarda accordi territoriali e il 72% aziendali. Nel 52% sono accordi che riguardano il settore dei servizi, il 47% l'industria e l'1% l'agricoltura

In 229 accordi è presente un obiettivo di produttività, 222 di qualità, in 255 di redditività. Infine, in 31 accordi è previsto un piano di partecipazione mentre in 244 accordi sono presenti dei piani di welfare aziendale. I lavoratori coinvolti sono 55.683 (nel 68% riguardano lavoratori impegnati nell'industria, il 31% nei servizi e l'1% in agricoltura) con un premio medio annuo di € 1.470,49.

Inoltre, sono stati sottoscritti 49 contratti di prossimità, i quali prevedono la possibilità di deroga a leggi e contratti e che abbiano come finalità la maggiore occupazione, incrementi di competitività e di salario, fino all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori o di crisi aziendali ed occupazionali. Mentre sono 88 gli accordi relativi al credito d'imposta formazione al quale possono accedere tutte le imprese. Prevedono incentivi fiscali con procedura automatica introdotte nella forma di credito d'imposta per spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal "piano nazionale 4.0."

Sono 12 i contratti aziendali ex art. 14 DL 104/2020 stipulati da agosto 2020 (entrata in vigore della norma) che prevedono la possibilità di accordi collettivi aziendali, con incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono volontariamente al predetto accordo con diritto alla Naspi.

L'attività svolta dal sindacato in questi anni ha permesso il mantenimento del potere di acquisto in quelle aziende dove la nostra presenza è consolidata, coscienti che un buon accordo aziendale che si basa su obiettivi chiari e ben definiti, porta benefici ai lavoratori e migliora le imprese. Inoltre,

l'attività si è anche concentrata nella tutela dei lavoratori in uscita, in particolare in questo periodo di pandemia, nella possibilità formativa necessaria a gestire i cambiamenti organizzativi e tecnologici in atto e con la salvaguardia occupazionale e competitiva nelle aziende che con fatica sono al passo con i cambiamenti di mercato.

Sicuramente non dobbiamo dimenticarci di quei lavoratori meno tutelati dove la presenza del sindacato è necessaria e utile al miglioramento delle condizioni economiche e normative oggi parzialmente o completamente assenti.

Da qui è sempre più urgente e necessario un sostegno forte alla contrattazione, partendo dal secondo livello ma esteso alla maggioranza dei lavoratori. Come diviene sempre più urgente l'incentivazione al lavoro stabile e di qualità, senza demonizzare gli strumenti di flessibilità o di inserimento lavorativo, incentivando l'utilizzo dell'apprendistato come forma di inserimento e apprendimento lavorativo.

## **La Cisl**

Abbiamo già detto che condividiamo la linea della Cisl nazionale che in questa fase delicata per il nostro paese, ha mantenuto una posizione di responsabilità, rimanendo tenacemente ancorata al merito, consapevole che nei momenti difficili ognuno debba fare la propria parte. Per questo non comprendiamo e non condividiamo metodo e motivazioni che hanno portato Cgil e Uil a effettuare uno sciopero generale durante una fase così delicata per il nostro paese, mentre era ancora in corso la trattativa.

Riteniamo necessario un chiarimento a livello nazionale volto a ridefinire obiettivi e modalità per una nuova azione sindacale comune, che abbia come riferimento un quadro di riforme necessarie e urgenti per il nostro paese. In tutta onestà, dobbiamo dire che a livello territoriale il dialogo con Cgil e Uil non si è mai interrotto. Questo ci ha permesso di mantenere un normale livello di confronto.

Il governo Draghi si è assunto l'onere di affrontare due emergenze straordinarie come la pandemia e la crisi economica. Noi vogliamo continuare a sostenere le ragioni del lavoro all'interno di un panorama di riforme strutturali, di cui necessita il nostro paese: la riforma della previdenza delle pensioni, la riforma fiscale, riforma delle politiche attive del lavoro, la riforma e la valorizzazione della pubblica amministrazione e la riforma della giustizia.

A livello regionale siamo stati molto impegnati nel sostenere la Cisl regionale nelle fasi di discussione sui temi della sanità e delle sue riforme, e dobbiamo dire che l'obiettivo che ci si era dati di integrare i sistemi di protezione sociale ai sistemi di protezione sanitaria non si è realizzato. Ancora oggi si discute se le ASST, che sono strutture ospedaliere integrate con alcuni servizi delle vecchie Asl, siano in grado di gestire le politiche sanitarie e sociali integrate sul territorio.

Noi diciamo in maniera chiara che questa integrazione serve. Serve una medicina territoriale, una assistenza infermieristica territoriale, una assistenza sociale territoriale. L'ospedale è l'ultima frontiera. Un altro aspetto molto importante sul quale il livello regionale deve giocare un ruolo coordinato con il territorio sono le politiche attive del lavoro.

In passato la Regione ha adottando interventi sporadici e saltuari perseguendo obiettivi confusi. Per attuare queste politiche servono strutture dedicate, personale formato e qualificato e finanziamenti certi e costanti.

Purtroppo così non è stato in passato. Spesso abbiamo registrato lanci mediatici volti a valorizzare bonus scollegati con il livello nazionale e limitati nel tempo, che si sono rivelati di difficile attuazione oltre che inefficaci. La Cisl lombarda, vista la sua struttura produttiva e sociale, dev'essere in prima fila nel sollecitare, proporre e sostenere la strutturazione delle politiche attive nel nostro paese.

La Cisl di Bergamo, forte della sua rappresentanza e della sua capacità di ascolto e proposta, vuole continuare a esercitare la propria azione costruttiva e collaborativa a sostegno dell'azione riformatrice dei livelli superiori della Cisl. Con questa prospettiva crediamo si debbano affrontare anche i normali ricambi del gruppo dirigente, che i livelli confederali dovranno affrontare nella prossima tornata congressuale.

A Bergamo potremo affrontare questo percorso con serenità, avendo presenti tra i nostri dirigenti di categoria capacità e competenze per poter gestire una naturale transizione che abbia come obiettivo il rafforzamento della nostra rappresentanza, mettendoci tutti a disposizione come abbiamo saputo fare in ogni occasione e in particolare durante i difficili ultimi due anni.

## **I giovani**

Affrontiamo per ultimo il tema dei giovani che per noi rappresentano la speranza nel futuro.

***Dobbiamo avere cura di questi germogli di futuro sempre più rari nel nostro paese.*** I giovani ci chiedono di essere più incisivi e meno dispersivi nell'attuare le politiche ambientali. Il nostro compito ora è quello di non banalizzare tali richieste e ascoltarli attentamente, coinvolgendoli nell'accompagnare le transizioni che dovremo affrontare.

I giovani di ogni generazione cercano negli adulti modelli di riferimento, esempi di coerenza da seguire. Dobbiamo riconoscere che spesso comportamenti di incoerenza deplorabile vengono accettati come normali. Continuiamo a dire loro che va privilegiato il merito l'impegno e lo studio poi quando entrano nel mondo del lavoro, gli stessi giovani che si sono impegnati raggiungendo livelli formativi d'eccellenza, vengono accolti nel mondo del lavoro con stage malpagati, praticantati non retribuiti, percorsi infiniti di contratti a termine. Accogliere in questo modo i giovani significa svilire l'impegno profuso nello studio e favorire la perdita di talenti, che altri all'estero meglio di noi sanno valorizzare.

Dobbiamo pertanto aiutarli a crescere dando loro fiducia e responsabilità. Nell'ultima riunione della cabina di regia, abbiamo convenuto tutti che la difficoltà maggiore che riscontriamo nel paese e nel nostro territorio è la carenza di persone preparate nella gestione dei piani previsti dal PNRR. Abbiamo pertanto proposto un coinvolgimento straordinario di giovani universitari, provenienti anche da facoltà umanistiche da formare e impiegare per poter cogliere al meglio questa occasione straordinaria per il nostro territorio e offrire loro un'occasione di contaminazione e di formazione, che potrebbe successivamente trasformarsi in un inserimento lavorativo.

Come Cisl guardiamo con fiducia alle nuove generazioni che, come quelle precedenti, hanno bisogno di dare un senso al proprio lavoro e al proprio impegno. Crediamo che la Cisl e il sindacato in generale offrano ancora oggi un'esperienza importante di crescita personale e impegno collettivo, una reale possibilità di incidere positivamente nel mondo del lavoro e nella società. Proprio per poterli aiutare e coinvolgere al meglio abbiamo ritenuto necessario dedicare loro tempo e ascolto, per capire realmente le loro esigenze e soprattutto far sentire che siamo al loro fianco. Per far questo abbiamo iniziato ascoltando alcuni giovani che si sono avvicinati la nostra organizzazione. Uno dei risultati è un video che ora presentiamo.

#### Ringraziamenti

Ringrazio tutti: delegate e delegati, attivisti pensionati che operano nelle nostre sedi, operatrici e operatori e responsabili dei servizi, i segretari generali di categorie e i responsabili di zona, per aver praticato quotidianamente, con spirito di collaborazione, la vera confederalità. Insieme abbiamo saputo affrontare un periodo veramente difficile sapendo aiutarci a vicenda. Siamo stati prossimi verso gli altri e tra di noi. Questo ha rafforzato ulteriormente il nostro modello bergamasco, facendoci soffrire e crescere insieme. **Ringrazio colleghi Mario, Danilo e Candida per la preziosa collaborazione.**

Ringrazio tutto lo staff di segreteria, l'ufficio stampa, l'amministrazione e la formazione.

#### Conclusioni

Uno studente chiese all'antropologa Margaret Mead quale riteneva fosse il primo segno di civiltà in una cultura. Lo studente si aspettava che Mead parlasse di ami, pentole di terracotta o macine di pietra. Ma non fu così.

Mead disse che il primo segno di civiltà nella cultura antica era un femore rotto e poi guarito. Spiegò che nel regno animale, se ti rompi una gamba, muori.

Non puoi scappare dal pericolo, andare al fiume a bere o cercare cibo. Sei carne per le bestie predatrici che si aggirano intorno a te. Nessun animale sopravvive a una gamba rotta abbastanza a lungo perché l'osso guarisca. Un femore rotto che è guarito e la prova che qualcuno si è preso il tempo di stare con chi è caduto, ne ha bendato la ferita, lo ha portato in un luogo sicuro e lo ha aiutato a riprendersi.

**Mead disse che aiutare qualcun altro nelle difficoltà è il punto preciso in cui la civiltà inizia.**

**Noi siamo al nostro meglio quando serviamo gli altri. Essere civili è questo.**

Pertanto, nonostante le mascherine, nessuno può toglierci la parola e lo sguardo nel desiderio di rimanere vicini.

Il vero progresso non è lo sviluppo tecnologico ma il benessere e la felicità delle persone, questo si ottiene solo avendo cura gli uni degli altri, quello per cui è nata la nostra CISL. Oggi più di ieri quindi c'è bisogno di sindacato, C'è bisogno di noi! E noi ci saremo!

Grazie a Tutti.

# MOZIONE FINALE XIX CONGRESSO

## UST CISL BERGAMO

### *Esserci per cambiare Contrattazione - Partecipazione - Sostenibilità*

Il diciannovesimo Congresso della CISL di Bergamo svoltosi il 22 e 23 febbraio 2022 presso il Seminario Vescovile Giovanni XXIII, assume e fa propria la relazione del Segretario Generale Francesco Corna, i contributi della Segretaria Nazionale Cisl Daniela Fumarola e del Segretario Generale USR Lombardia Ugo Duci, e le mozioni dei Congressi delle Federazioni territoriali. Apprezza e accoglie i contributi e gli stimoli emersi dal dibattito congressuale ed in particolare evidenzia le linee strategiche e programmatiche che impegneranno tutta l'organizzazione per i prossimi quattro anni.

Stiamo svolgendo un Congresso che chiude un percorso territoriale importante, fortemente condizionato dalla fase pandemica che ha coinvolto il nostro paese e in particolare la nostra provincia. Le nostre Federazioni di categoria sono state impegnate in un dibattito significativo, contraddistinto dalla partecipazione di migliaia di delegati donne e uomini rappresentanti della CISL nel lavoro e nel territorio, portatrici e portatori di impegno nella contrattazione, ma anche impegno sociale ed umano mai così utile e necessario, visto il delicato momento che stiamo purtroppo ancora affrontando.

Esserci per Cambiare: il titolo del nostro congresso fonda le sue radici su strumenti/obiettivi cari alla Cisl, come la Contrattazione, la Partecipazione e la Sostenibilità, oggi determinanti nel gestire i processi in essere a partire dal PNRR. La qualità del dibattito e la partecipazione appassionata di cui siete e siamo stati protagonisti in questi due giorni daranno ancora più forza alla nostra consapevolezza di far parte di un'importante Organizzazione costruita da uomini e donne che vogliono essere attori responsabili del destino comune che ci attende.

Il contesto economico in cui viviamo, sempre più interdipendente e globalizzato oltre che fortemente condizionato dalla pandemia, ha progressivamente ridotto la ricchezza distribuita al lavoro a favore della rendita e della remunerazione del capitale. Sempre più è diffusa l'idea che l'economia, da sola, senza politica e senza intermediazione sociale (quindi senza Sindacato) possa trovare i giusti equilibri e le sue ragioni, creando valore di cui tutti possono beneficiare, anche i più poveri e i più disagiati. Di fatto, tuttavia, "la mano invisibile del mercato" ha mostrato e mostra sempre più i propri limiti e paradossi, se, come è vero, nei primi due anni di Pandemia i 10 uomini più ricchi del mondo hanno più che

raddoppiato i loro patrimoni, a discapito di 163 milioni di persone che sono cadute in povertà.

E' sempre più urgente una vera politica per il bene comune, che sia davvero una buona politica, quanto mai necessaria, oggi, per il nostro paese. Abbiamo bisogno di una politica che parta dal basso, che stia e sia vicina alle persone e che sappia farsi carico delle loro esigenze e dei loro bisogni e che, attraverso un'azione partecipativa, costruisca soluzioni collettive mediate e democratiche. Abbiamo bisogno di prossimità vera: che valorizzi i cittadini, i territori e le comunità, le reti; una prossimità che non sia solo sbandierata come principio ma che sia concreta. Citiamo un esempio su tutti di cosa non dovrebbe accadere: gli accorpamenti dei grandi istituti bancari che, in una pura ottica di massimizzazione del profitto, hanno ridotto i servizi alle persone, soprattutto nelle aree disagiate.

Come Cisl di Bergamo l'impegno che ci ri-prendiamo è di praticare e vivere la prossimità nel territorio, mettendo in campo strutture e persone per offrire risposte concrete ai bisogni in particolare per chi oggi è più in difficoltà. Siamo consapevoli che la pandemia non ha favorito la relazione e la partecipazione, ci ha isolati nelle nostre abitazioni creando ansia non mediata dalle relazioni sociali, ma abbiamo anche toccato con mano la gratuità di tanti gesti di cura e di attenzione agli altri che ci testimoniano quanta energia e intelligenza sociale possono essere valorizzate.

Per questo è giunto il tempo del coraggio e della collaborazione a tutti i livelli della nostra Organizzazione, apprezzando la posizione tenuta a livello nazionale che ha mantenuto aperto il dialogo con il governo per provare realmente a riformare il nostro paese. Non sottovalutiamo l'importante risposta dell'Europa: oltre la pura visione finanziaria, ha stanziato fondi e formulato il piano Next Generation.

Dalla crisi economica vissuta con la pandemia, si esce utilizzando al meglio proprio le risorse previste dal PNRR. In tal senso, una amministrazione pubblica efficace ed efficiente è essenziale per gestire al meglio gli importanti finanziamenti messi a disposizione, consapevoli, come più volte da noi denunciato, come la carenza di personale e di professionalità ormai cronica all'interno delle strutture pubbliche - a tutti i livelli - stia divenendo un limite pericoloso. Per questo, riteniamo sempre più urgente la messa in atto di scelte che superino la carenza strutturale di personale e di nuove competenze nella pubblica amministrazione.

Anche per la nostra Provincia, caratterizzata da una forte presenza manifatturiera, si presenteranno anni futuri (oggi caratterizzati dalla positiva ripresa economica post pandemica) sicuramente non facili se non orientati ad

accompagnare i processi di trasformazione e innovazione, che la transizione ecologica porterà con se, nei settori energivori e dell'automotive. In tal senso, le 87.712 aziende attive nel 2021 a Bergamo, di cui 30.037 artigiane, con le

10.349 dedicate alle attività manifatturiere, saranno chiamate a una sfida a dir poco epocale.

Per questo, la formazione sarà, ma lo è già da ora, elemento determinante nella gestione dei cambiamenti: formazione continua e rafforzamento necessario del dialogo e della formulazione di progetti tra scuola e lavoro. Tutto questo accompagnato da forme di partecipazione attiva all'interno delle aziende e negli organismi che discutono e decidono le strategie aziendali. In tal senso, servono progetti necessari all'innalzamento della professionalità a partire da un più stretto rapporto con l'orientamento scolastico, progetti che sappiano elevare i fattori di innovazione, favorire il trasferimento tecnologico, che riprendano le misure di industria 4.0 già positivamente sperimentate. Come sarà sempre più necessario che gli enti bilaterali oggi attivi nel commercio e turismo, nell'edilizia, nell'agricoltura e nell'artigianato siano valorizzati anche nella funzione di agenti della formazione nelle aziende di piccole dimensioni.

La nostra scuola e la nostra università si sono misurate con una sfida straordinaria: la tecnologia, la dad, la did sono state fondamentali per preservare la funzione del nostro sistema educativo e cercare di garantire istruzione e trasmissione della conoscenza nonché il necessario protagonismo delle studentesse e degli studenti. Non dimentichiamo però chi – tra questi ultimi e ultime – si è demotivato e ha abbandonato il proprio percorso scolastico e formativo. Bisogna fare di più per far appassionare i giovani allo studio, alla ricerca, al sapere, alla scuola come momento fondamentale per la crescita umana, civile e professionale valorizzando le unicità di ciascuno e ciascuna di loro.

Siamo fieri di vedere la nostra Università degli Studi accrescere il numero di studenti, potenziare la propria offerta formativa e sviluppare ulteriormente la propria dimensione internazionale. È un'Università che cresce con il proprio territorio e le reti che vengono in esso generate: sicuramente, deve diventare sempre più anche per noi un interlocutore privilegiato.

La pandemia ha messo in evidenza la centralità dell'assistenza sanitaria di base. Pur in presenza nella nostra provincia di alti livelli di specializzazione, i pesanti tagli ai finanziamenti del sistema sanitario hanno rivelato carenze sia nelle strutture di prossimità sia nella mancanza di personale sanitario. Pertanto come Cisl di Bergamo riteniamo urgente invertire la tendenza rispetto al passato andando a potenziare gli organici e la qualità della formazione per le professioni sanitarie, a produrre investimenti in tecnologia digitale, andando a rafforzare le strutture territoriali per l'assistenza intermedia e domiciliare. In parallelo, i delicati fenomeni demografici, come il crescente invecchiamento della popolazione e la conseguente

cronicità delle malattie, accompagnata da una denatalità ormai a livelli di emergenza, rendono necessari nuovi modelli di cura che mettano la persona al centro. Sono sempre più urgenti provvedimenti che affrontino lo spinoso tema dei medici di medicina generale uno dei punti focali della riforma, centrale per il funzionamento delle Case della Comunità e dell'intero sistema sanitario che deve rimanere pubblico e universale. Riteniamo che l'attuale riforma sanitaria regionale, che evidenzia criticità, debba prevedere momenti di confronto e di contrattazione che veda effettivamente coinvolto il territorio.

Le politiche di Welfare sociale, pur fortemente finanziate nell'ultimo biennio (in particolare tramite il RDC), hanno dimostrato risposte inadeguate specialmente per quei nuclei familiari gravati da pesanti carichi di cura e assistenza per figli e anziani non autosufficienti e disabili, in particolare presenti in famiglie numerose o monogenitoriali, composte per l'80% donne. Ribadiamo la necessità di una riforma organica del sistema di assistenza di lungo periodo tramite la legge quadro nazionale sulla non autosufficienza da attuare in tempi brevi, utile a fissare i livelli essenziali delle prestazioni, come diviene sempre più urgente una strategia di lungo respiro che fronteggi il delicato problema della natalità che sta impoverendo il nostro paese.

Particolare è la situazione delle denunce da infortunio, in diminuzione nel 2020 rispetto al 2019 ma in aumento nel 2021. I dati sono fortemente condizionati dall'emergenza da Covid 19: si tenga conto che nel biennio 2020/2021 ha inciso per il 33% nei dati da infortuni a livello nazionale, per il 47% a livello regionale e ancor di più a Bergamo con l'83%. Purtroppo la piaga sociale delle morti sul lavoro e degli infortuni è intollerabile. Organizzazione del lavoro, nuove tecnologie, corretta applicazione dei carichi di lavoro e la loro distribuzione temporale hanno importanza nel poter prevenire infortuni e malattie professionali. Per questo siamo sempre di più convinti che il ruolo dei nostri RLS e RLST vada ancor di più accompagnato con formazione specifica e consulenze tecniche per una più efficace gestione del proprio ruolo.

Il delicato tema dell'immigrazione non può essere più rinviato! La Cisl di Bergamo ritiene che una attenta e seria gestione dei flussi migratori, basati su percorsi che prendano in carico chi arriva nel nostro paese, è sempre di più necessaria, anche attraverso una semplificazione normativa e burocratica. Gestire la problematica con ideologia porta solo ad accentuare lo scontro tra fazioni, perdendo di vista quelle che sono le esigenze demografiche del nostro paese e la ricerca di libertà, pace e benessere dei migranti.

La contrattazione è la sfida futura per un lavoro di qualità e giustamente retribuito. Occorre intervenire con determinazione per sconfiggere il proliferare dei contratti nazionali così detti pirata, sottoscritti da sindacati che non rappresentano nessuno. Va rilanciata un'azione che abbia obiettivi

chiari rispetto a quelle che sono le nuove esigenze contrattuali, a partire dallo Smart Working, che sempre di più porta con sé opportunità e criticità che vanno governate. Per far questo occorre puntare a una contrattazione collettiva di secondo livello che tenga conto dei processi riorganizzativi in atto, del diritto alla disconnessione, della gestione degli spazi lavorativi e della conferma del trattamento paritario tra chi lavora in presenza e chi opera da remoto. In tal senso la partecipazione al lavoro delle donne (la nostra provincia ha il tasso di occupazione femminile più basso della Lombardia) è obiettivo primario dell'innovazione contrattuale affinché l'intelligenza e l'operosità delle stesse siano adeguatamente riconosciute. Per questo è sempre più urgente che nella contrattazione - a tutti i livelli - trovino spazio i temi delle pari opportunità, dei percorsi di carriera e della conciliazione vita lavoro aperta ai diversi ruoli di cura familiare.

I giovani di ogni generazione cercano negli adulti modelli di riferimento e esempi di coerenza da seguire. Pertanto la nostra azione va riconfermata nell'impegno, nello studio e nel desiderio di far crescere le potenzialità presenti nel nostro paese da parte delle nuove generazioni. Da questo riteniamo urgente che il lavoro li accolga con condizioni meno precarie, con percorsi di lavoro stabili ed economicamente riconoscenti del loro impegno. Come Cisl guardiamo ai giovani con fiducia. Noi abbiamo bisogno dei giovani e crediamo fortemente che l'esperienza sindacale offra ancora oggi, come sempre, una possibilità di crescita personale e di impegno collettivo.

Da ultimo, non perché è meno importante, la nostra Cisl! Condividiamo convinti e convinte la linea della Cisl nazionale che in questa fase delicata per il nostro paese, ha mantenuto una posizione di responsabilità rimanendo tenacemente ancorata al merito, consapevoli del ruolo che ognuno ha in particolare in momenti difficili come l'attuale. Sicuramente lo sciopero nazionale proclamato a Dicembre 2021 da Uil e Cgil è ancora uno strappo aperto che merita un chiarimento utile a ridefinire obiettivi e modalità per una nuova azione sindacale unitaria. A livello regionale resta saldo l'impegno nel sostenere la Cisl Lombardia nelle fasi di discussione sui temi della sanità e delle sue riforme come lo sarà in merito alle politiche attive del lavoro ridefinite dal programma di garanzia occupabilità dei lavoratori. Per questo la Cisl di Bergamo, forte della sua rappresentatività e della sua capacità di ascolto e proposta, vuole continuare ad esercitare la propria azione costruttiva e collaborativa a sostegno dell'azione riformativa a tutti i livelli dell'organizzazione.

# XIX CONGRESSO CISL SONDRIO

23\24 febbraio 2022

**PARTECIPARE IL PRESENTE PER GENERARE FUTURO**



## INTRODUZIONE

Benvenute e benvenuti al XIX Congresso della Cisl di SONDRIO. Oggi insieme a tanti illustri ospiti ai quali rinnovo un caloroso benvenuto abbiamo il piacere di avere con noi i delegati, gli operatori ed i volontari, ai quali voglio ribadire l'enorme Grazie di tutto il gruppo dirigente per quello che fate ogni giorno ascoltando, rispondendo, sostenendo chi si affida alla Cisl, alle sue associazioni ai suoi servizi; ed in particolare sottolineare come anche nei tanti momenti complicati che ci sono stati a causa del COVID non vi siete mai tirati indietro e non avete mai lasciati soli tutti coloro che hanno avuto bisogno!

Abbiamo scelto questo meraviglioso contesto del Teatro Sociale: un luogo posto nel cuore del nostro capoluogo, dove sono presenti le sedi centrali delle istituzioni pubbliche, delle associazioni,

e della società civile perché da questo palco vogliamo rilanciare con forza la voce del mondo del lavoro!

“ESSERCI PER CAMBIARE” sarà lo slogan del congresso nazionale ripreso da una famosa frase di Tina Anselmi, partigiana, sindacalista, insegnante e politica protagonista, tra l’altro della riforma sanitaria del 1978.

Il concetto è ripreso anche nel titolo del nostro congresso “PARTECIPARE IL PRESENTE” al quale abbiamo voluto aggiungere “PER GENERARE IL FUTURO”

Perché crediamo che occupare un posto non ha un valore generativo: la partecipazione acquisisce valore se opera per il bene comune... se genera nuovo benessere collettivo, ed ancora meglio se accende nuovi processi per il progresso della nostra comunità.

Ciascuno di noi presente oggi in sala è chiamato a dare il proprio contributo partendo dalla coscienza di essere una parte di una RETE territoriale che va oltre alla propria associazione al proprio ente...una rete le cui la frequenza e la resilienza delle CONNESSIONI tra i diversi punti dipendono dal nostro agire e determinerà la qualità della rete provinciale di protezione ma soprattutto di promozione del nostro territorio e della nostra gente!

*In un mondo sempre più articolato, specializzato, il modello organizzativo, di governare del sindacato confederale è un modello aderente a questa realtà frastagliata perché diventa efficace sia nella capacità di rispondere con estrema competenza e specificità ai più diversi bisogni delle persone in un luogo di ricomposizione dove le diverse esigenze sono ricondotte ad un’azione organica che considera la persona nella sua interezza, non come tanti frammentati bisogni ma un tutto da approcciare in maniera integrale!*

Siamo partiti con un video sulla canzone di De Gregori “La storia siamo noi” unendo le immagini della nostra organizzazione, delle nostre istituzioni, del nostro territorio proprio per sottolineare che nessuno può considerarsi fuori nel fare la propria parte perché:

*“Siamo noi che abbiamo tutto da vincere e Tutto da perdere”*

Papa Francesco nel 2020 rivolse ai giovani partecipanti all’evento “Economy of Francesco” questo invito:

*“Voi non potete restare fuori da dove si genera il presente e il futuro. O siete coinvolti o la storia vi passerà sopra”.*

La Cisl vuole essere pienamente protagonista di questo tempo dove la storia si fa nei territori all'interno di una rete che partendo dalle comunità locali arriva a connettersi con il mondo intero.

## **IL CONTESTO ATTUALE**

Quanti di noi avrebbero mai pensato di vivere in prima persona un'epidemia globale? Nonostante alcune organizzazioni come l'OMS avessero messo in guardia circa la possibilità di una pandemia nessuno Stato al mondo si è dimostrato pronto ad affrontarla: piani sanitari assenti vetusti e addirittura fotocopiati, la mancanza di dispositivi di protezione individuali, i posti letto negli ospedali, il numero insufficiente di terapie intensive, di operatori del settore....

La verità è che pensavamo che le priorità fossero altre, le risorse venivano impiegate e spesso sprecate in interventi pubblici di dubbia utilità... Tutto è passato in secondo piano di fronte al disperato tentativo di salvare la vita alle persone...

L'emergenza sanitaria ha mostrato con evidenza la centralità ed il valore dei servizi pubblici: dalla sanità alla scuola, e di tanti lavori spesso quasi invisibili, ma senza i quali un intero paese si bloccherebbe!

Per arginare il virus sono state prese decisioni clamorose, come quella del lockdown, del coprifuoco, delle limitazioni della libertà personale, fino all'obbligo surrettizio ed effettivo della vaccinazione...

Fatemi dire con orgoglio che la Cisl da subito, lucidamente, ha compreso la gravità della situazione e senza demagogia ha messo al primo posto l'incolumità delle persone garantendo la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso la condivisione con governo e parti datoriali di specifici protocolli, e promosso interventi economici e normativi per sostenere i lavoratori e le imprese, le famiglie nel conciliare gli impegni professionali con quelli scolastici e di cura e spingendo da subito per l'obbligo vaccinale sfidando populismi e consenso pagando in prima persona i dissensi anche interni tra gli iscritti affrontati con il dialogo ma anche tanta determinazione da parte dei nostri dirigenti e operatori. La relazione tra obblighi morali e obblighi di legge è complicata ma la scelta fatta, introdurre e sostenere l'obbligo vaccinale, è una di quelle scelte identitaria, fondanti; che cioè definiscono profondamente il profilo di un'organizzazione, un partito, un governo! Vaccinarsi ha una valenza non solo sanitaria ma anche profondamente etica: in una società civile e democratica non può esistere una libertà individuale che danneggi quella collettiva... e che mette a rischio la prima libertà dell'altro: la libertà di poter vivere!

Il successo in Italia della campagna vaccinale ha fatto la differenza anche per le conseguenze devastanti che un prolungamento dei lockdown avrebbe comportato all'economia, al lavoro, al reddito delle famiglie, alla scuola, alla socialità!

La paura della pandemia ha restituito inoltre il valore alle competenze e ha ricordato a qualcuno che "uno non vale uno" e che l'importanza che hanno per il progresso l'istruzione, la formazione, la ricerca. Lo sviluppo rapido dei vaccini anti Covid-19 è stato possibile grazie allo sviluppo di tecnologie di intelligenza artificiale e alla collaborazione tra i ricercatori di tutto il mondo.

*Non confondiamo però la fiducia nella scienza con il bisogno di ricette rassicuranti e semplificatorie o con la pretesa di avere risposte certe da dare all'opinione pubblica come purtroppo media che finiscono per strumentalizzare il dibattito scientifico per ridurlo ad a audience per i talk show o "like" per i social che non ha certo aiutato certo a stemperare i dubbi di una, fortunatamente minoranza, contraria al green pass o al vaccino.*

## **ECONOMIA LAVORO E SOCIETA'**

Le conseguenze del Covid-19 a due anni dalla sua diffusione non sono state quindi solo di ordine sanitario, le sue ricadute sono sempre più anche di tipo economico e sociale: la pandemia non solo ha rivelato in modo impietoso le profonde debolezze che già affliggevano la nostra società ma purtroppo ha amplificato le disparità esistenti.

**I 10 uomini più ricchi del mondo hanno raddoppiato le proprie fortune, mentre nel mondo si stima che 163 milioni di persone in più sono cadute in povertà.**

**Anche in Italia il Covid ha accelerato il fenomeno. Le stime di Eurostat sul rischio di povertà mostrano infatti un aumento nel nostro paese: nel solo 2020 si conta 1 milione di poveri in più e l'indice della povertà assoluta che ha registrato il massimo dal 2005.**

Nella nostra provincia dalle statistiche elaborate dal CAF della Cisl riguardanti circa 20 mila contribuenti per l'anno scorso risulta uno netto slittamento verso il basso del reddito complessivo delle famiglie con un aumento nella fascia inferiore ai 15.000€ lordi annui.

Nel 2020 la cassa integrazione anche sul nostro territorio ha toccato il suo record storico sfiorando le 6 milioni di ore ( 36% commercio e 47% industria ) cioè una media mensile di poco meno di 3.000 lavoratori full time!

Dai dati del centro per l'impiego si evince nel 2020 ci sono registrati ben 5.000 avviamenti in meno dei quali il 75% nel settore del commercio e dei servizi mentre lo scorso anno il mercato del lavoro locale è tornato su indici di mobilità pre-covid nonostante alcuni settori fossero ancora pesantemente toccati dalla cassa integrazione (2,42 milioni di ore-2021)

Questo perché durante la pandemia si sono vissute situazioni opposte tra di loro: carichi di lavoro insostenibili in alcuni settori (sanità, logistica, grande distribuzione, socio assistenziale, pulizie...) utilizzo di ammortizzatori sociali in altri (anche grazie al blocco dei licenziamenti) fino a mancanza totale di lavoro per alcune e purtroppo di un reddito sufficiente nemmeno per pagare l'affitto...

L'Italia, come molti altri paesi, ha introdotto misure emergenziali: ma nei fatti si è protetto, prevalentemente, il lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato e si è adottato un approccio categoriale con la conseguenza che sono aumentate le differenze già esistenti.

Nella seconda parte del 2021 è iniziata una parziale ripresa con una corsa al rialzo delle stime del Pil, per poi arrivare a un inatteso 6,5%. Ma quest'anno, tra la recrudescenza della pandemia l'aumento del costo dell'energia e la fiammata dell'inflazione, la situazione geopolitica mondiale la tendenza è opposta: nessuno ormai ritiene attendibile il 4,7% stimato dal governo nella Nota di aggiornamento al Def arrivando a paventare, già dal 2023, un ritorno a quella crescita dello «zero virgola» alla quale ormai ci eravamo rassegnati prima della pandemia.

Nell'ultimo bollettino di Unioncamere e Anpal le assunzioni a gennaio sono state 458 mila e si stima arriveranno a 1,2 milioni nel primo trimestre dell'anno; ma almeno la metà saranno contratti a tempo determinato. Il rischio è che questa rimonta economica si riveli non duratura nel tempo come vorremmo che fosse.

Del resto occorre sottolineare come i dati pre pandemia certificassero già una situazione preoccupante: l'Italia è l'unico paese europeo in cui i salari sono diminuiti rispetto al 1990. portandoci nella classifica degli Stati europei con il salario medio annuale più alto dal settimo al tredicesimo posto.

*In Germania e in Francia, i salari medi nello stesso periodo sono stati incrementati più del 30% (33,7% e 31,1%) nonostante essi fossero già elevati in partenza. La pandemia ha contribuito a determinare questo fallimento: tra il 2019 e il 2020, infatti, i salari italiani sono diminuiti di circa*

*6%. Quasi il doppio per esempio di Francia e Spagna .Il fatto è che nel nostro Paese negli ultimi anni è enormemente aumentato il numero dei part time, in gran parte involontari. E' evidente che per chi lavora per orari ridotti o a intermittenza il rischio di povertà aumenta.*

Ci sono settori in cui il rischio di lavorare e rimanere poveri è particolarmente elevato. Il primo è quello alberghiero e della ristorazione dove oltre il 64% dei lavoratori è sotto la soglia degli 11.500 euro l'anno. Ma ci sono percentuali altissime anche nei servizi (41,6%), nelle costruzioni (31,7%), nell'agricoltura (30%) e nel commercio (27,5%).

Questo fenomeno è il risultato di decenni di stagnazione e lenta decrescita in cui la concorrenza si è giocata sulla compressione del costo del lavoro e non sul cercare di aumentare la produttività, rimasta al palo da anni!

*Questo per diverse cause tra cui la frammentazione del tessuto produttivo con un'eccessiva presenza di piccole e medie imprese, incapaci di investire in innovazione nell'era della globalizzazione (anche se quelle organizzate nei distretti riescono a resistere meglio). E ancora: l'orientamento della specializzazione settoriale verso produzioni tradizionali a basso contenuto tecnologico, l'alto numero di "aziende zombie", la proprietà familiare delle imprese, spesso ostacolo a innovazione e competitività. Senza contare le inefficienze del sistema giudiziario e del settore pubblico.*

Ed a farne le spese soprattutto alcune fasce di popolazione quali donne, giovani e stranieri, in effetti, i soggetti concentrati in settori dove l'impiego era già precario, meno garantito e di bassa qualità. (turismo, pubblici esercizi, commercio al dettaglio, servizi alle persone)

### **Le differenze di genere**

Se analizziamo i dati infatti vediamo come l'occupazione femminile sia diminuita fino al 49%, dato peggiore dal 2013 e come sia aumentata la distanza con gli uomini arrivando al 18,2% a livello nazionale.

Per il 60 per cento delle lavoratrici il lavoro a tempo parziale è una condizione subita e non una scelta: questo contribuisce a peggiorare i loro livelli retributivi insieme alla maggiore incidenza di lavori con bassa paga (12,1 per cento nel 2020). *Aumentano poi le donne occupate sovra-istruite*

*rispetto al proprio impiego.* Nella nostra Provincia il “gender gap” retributivo rispetto agli uomini è del 28% (dato 2019 – Full Time dipendenti privato)

Le donne occupate in provincia sono per lo più dipendenti nei settori del privato (81%) e in questi principalmente nel commercio, turismo e servizi (68%); mentre nei settori del pubblico ( 19%) sono distribuite nella sanità ( 33%) e nell’istruzione (45%) , mentre non aumentano le libere professioniste e le imprenditrici. (ferme da 10 anni al 44% )

Le più penalizzate in pandemia sono le donne con figli anche in ragione delle difficoltà a conciliare famiglia e lavoro per la contemporanea chiusura delle scuole e dei servizi alla prima infanzia. I dati mostrano che hanno lavorato più spesso in smart working dei padri e hanno chiesto più congedi parentali (79% del totale, contro il 21% chiesto dai padri). In particolare il tasso di occupazione delle donne con figli sotto i 5 anni risulta inferiore di oltre il 25% a quello delle coetanee senza figli ed ha subito un ulteriore peggioramento a seguito della crisi pandemica...in un anno di pandemia 42 mila neogenitori si sono licenziati a causa delle difficoltà a conciliare professione e famiglia: il 77% di loro sono donne! La riflessione sul livello dell’offerta dei servizi alla famiglia nel secondo paese più vecchio al mondo lo lascio a voi....

## **I giovani**

I giovani sono il nostro futuro...quante volte lo abbiamo sentito ed anche detto ... ma intanto sono coloro che subiscono di più l’esclusione dal lavoro, o meglio dal lavoro dignitoso e di qualità.

Nella fascia d'età 18-35 anni, meno del 30% ha un lavoro stabile, il restante ha rapporti a termine, o è disoccupato. La maggioranza pari al 54,65% ha svolto lavori senza contratto, il 61,5% ha accettato un lavoro sottopagato, il 37,5% dichiara di aver ricevuto pagamenti inferiori a quelli pattuiti e il 32,5% di non essere stato pagato per il lavoro svolto.

Già però “I giovani sono il nostro futuro”

In questo scenario non stupisce che la metà di loro viva ancora a casa con i genitori e che molti se ne vanno all’estero: i ragazzi cercano per sé un’opportunità di autonomia perché la voglia di lavorare non incontra la professionalità o viceversa il lavoro non incontra la professionalità che magari hanno sviluppato in anni di studio.

*Nemmeno la pandemia ha bloccato la fuga di cervelli, un cittadino espatriato su tre, in totale 40mila, ha un'età compresa tra 25 e 34 anni di cui la metà ha una laurea o un titolo superiore alla laurea portando a negli ultimi 10 anni circa 250mila giovani, tra i 15 e i 34 anni, hanno deciso di lasciare l'Italia...*

E' scontato dire che è urgente riattrarre i giovani in Italia ma nel contesto globalizzato in cui viviamo occorre creare le condizioni perché un territorio torni ad essere attrattivo dando loro la possibilità di un reale sviluppo professionale e personale.

*Significativo in questo senso che negli ultimi mesi si stia assistendo ad esplosione di dimissioni volontarie da parte di giovani neoassunti soprattutto impiegati in aziende del Nord per ricercare posti di lavoro maggiormente soddisfacenti da un punto di vista umano e in grado di garantire più equilibrio tra vita privata e lavoro.*

## **Gli stranieri**

Anche gli stranieri rientrano tra le categorie più vulnerabili della nostra società che già prima dell'emergenza sanitaria. Il Covid ha aumentato lo scarto in questo caso con gli italiani: nonostante un lavoratore su 10 in Italia sia straniero, il 35% delle persone che hanno perso il proprio impiego durante la crisi pandemica era di nazionalità non italiana.

*Due terzi degli stranieri residenti in Italia nel 2019 svolgevano lavori per cui erano sovra qualificati e con un differenziale retributivo con gli italiani ( ISTAT 2017) pari al 13,8%.*

*L'integrazione è un processo esteso nel tempo, complesso e multi-dimensionale. OCSE, EUROSTAT, ISTAT ne danno definizioni e modi di misurazione differenti (l'occupazione lavorativa, l'educazione, l'inclusione sociale e la cittadinanza attiva). Ma l'elemento che tutte queste definizioni, hanno in comune è la dimensione economica dell'integrazione, senza la quale non si hanno mezzi materiali per il sostentamento e quindi per l'emancipazione all'interno del tessuto sociale nel quale ci si vuole integrare.*

La richiesta di lavoratori immigrati è cresciuta del 59%, largamente oltre gli ingressi programmati ma sembra che ogni decreto flussi, che disciplina l'arrivo di lavoratori da altri Paesi, è visto come un cedimento alla realtà, deciso quasi di nascosto, di cui è meglio non parlare.

Lo abbiamo già ricordato: siamo, insieme al Giappone, uno dei Paesi più anziani (e indebitati) al mondo. L'immigrazione non è più un tabù nemmeno a Tokyo fino a quando lo sarà in Italia? Occorre credere nell'integrazione ma soprattutto costruirla uscendo dall'ipocrisia collettiva: si sostengono politicamente muri e blocchi navali offensivi della dignità umana ed indegni per la civile Europa e abbiamo aziende che senza immigrati chiuderebbero. O semplicemente i tanti cittadini che non fanno problemi sulla cittadinanza per i propri collaboratori domestici, salvo poi stare dalla parte di chi la nega. Le badanti (1,2 milioni) sono il doppio dei dipendenti del Servizio sanitario nazionale

In provincia possiamo senz'altro affermare di essere riusciti su questo tema a creare una rete ampia grazie alle sinergie tra la nostra Associazione ANOLF, la Questura, la Prefettura e le realtà del terzo settore che vi operano,

La cronica difficoltà a valorizzare nel mondo del lavoro queste fasce di persone (stranieri, giovani, donne) oltre ad essere iniquo è anche una delle cause della bassa crescita economica e sociale italiana.

### **I sostegni**

Siamo un sindacato, siamo convinti che una persona affinché si possa realizzare pienamente e contribuire al progresso sociale debba poter lavorare...ma altrettanto che occorre contrastare le situazioni di povertà oggi esistenti!

Tutti gli stati Ue hanno misure di sostegno alle famiglie indigenti. Insieme alla Grecia, l'Italia è stata l'ultima ad introdurre il tanto chiacchierato Reddito di cittadinanza.

In provincia in tre anni si è registrato un incremento del 40% dei nuclei beneficiari arrivando lo scorso anno a 1336 famiglie ( 2.806 persone ) corrispondenti a circa 16 persone ogni mille abitanti...e con un importo mensile medio di 489€ a famiglia.

Il capolavoro mediatico è stato quello di infondere un risentimento generalizzato quasi di criminalizzazione nei confronti di tutti coloro che lo percepiscono... Questo in un paese dove l'evasione fiscale, pari a circa 100 MLD € all'anno, è considerata da troppi non un furto alla collettività ma una furbata! Per non parlare di uno Stato che in cambio di cospicue entrate tollera il gioco d'azzardo: un giro da 100 MLD € con effetti devastanti a livello personale, familiare, sociale ed economico ( 1.877€/anno a testa-2019 in Provincia di Sondrio)

Certo, non si può nascondere il fallimento del secondo obiettivo del RDC ossia il reinserimento lavorativo dei percettori; fallimento dovuto a diversi fattori tra cui la pandemia, la non conoscenza del tessuto lavorativo locale da parte dei navigator e le pregresse e note criticità dei CPI ( Centri per l'Impiego). L'errore è stato mischiare una misura assistenziale con quella di politica attiva gestita da un sistema pubblico non in crisi già da parecchi anni.

Occorre pertanto continuare ad investire e rilanciare i CPI che dovranno diventare un punto riferimento e di regia territoriale per tutti i portatori di interesse del mondo del lavoro (La costituzione del osservatorio del mercato del lavoro in provincia è un inizio) altrimenti a rimetterci saranno soprattutto le fasce più fragili, meno professionalizzate in quanto non abbastanza appetibili al sistema di collocamento privato al quale si è delegato per anni il ruolo di incontro domanda offerta.

Dal 2018 a Morbegno abbiamo aperto una sede dello IAL CISL Lombardia con l'intento di portare nel territorio un ente di formazione, di orientamento, ed inserimento al lavoro attento ai fabbisogni occupazionali e professionali delle persone in un'ottica inclusiva che in pochi anni è diventato un vero punto di riferimento grazie alla professionalità e all'umanità di chi ci opera e delle sinergie sviluppate con il mondo Cisl!

*Concretizzando tra l'altro l'importanza che il nostro sindacato ha riconosciuto da sempre a questo aspetto, quello della formazione, per il progresso del paese.*

L'accompagnamento di misure di sostegno al reddito con strumenti di politiche attive è fondamentale sia per accrescere capacità e competenze che limitano "il pieno sviluppo umano" sia per ridare il primo fattore di dignità: il lavoro.

*Oltre i due terzi delle persone che si rivolgono alla Caritas ha un titolo di studio basso, pari o inferiore alla licenza media (il 68,3%)*

Il tema dell'occupabilità è oggi al centro dei progetti di riforma delle politiche per il mercato del lavoro a tutti i livelli: da quello regionale, a quello nazionale fino a quelli finanziati da EU e presentati nel PNRR.

*Il nostro paese sarà chiamato a garantire un sostegno attivo ed efficace alle transizioni occupazionali (tra lavoro e disoccupazione, tra lavoro e cura non retribuita, tra lavoro e formazione) ( Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori “GOL”), Contestualmente ci siamo impegnati a definire il “Piano nazionale nuove competenze”, che porterà, grazie anche al contributo delle parti sociali, a fissare standard di formazione adeguati ed omogenei sul territorio.*

## **LA CENTRALITA' DELLA PERSONA E DEL LAVORO**

La sfida più grande sarà quella di tenere insieme la cura della persona e dell'ambiente con la competizione di un sistema economico globale che invece non sembra fare sconti alla ricerca esclusiva del profitto.

Occorre contrastare quella che è stata definita “la cultura dello scarto”: una persona vale se è utile all'ingranaggio della produttività in nome dell'efficienza del sistema! Dalla rivoluzione industriale abbiamo ereditato l'idea della separazione del lavoro dalla cura in una concezione che ci sta portando alla catastrofe ambientale e sociale.

La prima grande attenzione non può che essere quella **della salute e la sicurezza** di chi lavora: la media di tre morti al giorno sul lavoro è inaccettabile per una società che si definisce civile; come sindacati lo abbiamo denunciato più volte dedicando insieme ad ANMIL il primo maggio in provincia al ricordo dei morti sul lavoro e soprattutto con diverse proposte rilanciate anche sul territorio sostenute da manifestazioni di sensibilizzazione. ( L'ultima, partita lo scorso lunedì promossa da CGIL CISL UIL nazionali ).

*Dal modello di “patente a punti” che tenga in considerazione il possesso dei requisiti e del rispetto delle norme nell'ambito delle gare di appalto al necessità di risorse per migliorare le verifiche ispettive in qualità e frequenza, nell'investire, tramite l'Inail, nella ricerca sulla modalità di accadimento degli infortuni fino ad inserire nei programmi scolastici la materia della salute e sicurezza sul lavoro. Vorrei chiarire come i recenti drammatici infortuni durante l'alternanza scuola-lavoro e lo stage non sono dovuti a questi strumenti e che la soluzione non può essere la loro abolizione esattamente come non può essere abolire il lavoro per evitare gli infortuni. È cruciale il*

*ruolo della prevenzione! E' fondamentale che ciascun lavoratore riceva una formazione certificata prima di essere adibito ad una qualsiasi mansione. Lo stesso obbligo deve essere esteso anche ai datori di lavoro. Dare piena agibilità alla rappresentanza aziendale e territoriale in ogni luogo di lavoro per declinare le misure di prevenzione e protezione alla singola azienda. E' fondamentale il divieto di contratti di appalto con aziende non in regola in tema di sicurezza e salute e l'obbligo di stipula del documento di valutazione dei rischi da interferenza.*

*Alla figura del medico competente deve essere garantito il pieno coinvolgimento, non solo nella sorveglianza, ma in un ruolo attivo e collaborativo nella valutazione dei rischi per le singole postazioni lavorative. Infine è necessario rafforzare le competenze del RSPP (responsabile del servizio prevenzione e protezione) aziendale e garantire l'effettiva partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, a cominciare da una straordinaria campagna di controlli da rendere poi strutturale.*

Anche la nostra provincia purtroppo non è esente da questo fenomeno: nello scorso anno i dati parlavano di poco meno di 1.600 infortuni fino a novembre (dei quali purtroppo 2 mortali) al netto di quelli da Covid con un incremento di 183 casi rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente: Nel 2020 le persone morte sul lavoro furono 8 di cui 3 per covid.

Lo scorso maggio come sindacati abbiamo illustrato al Prefetto di Sondrio il "Patto nazionale per la salute e per la sicurezza sul lavoro" e proposto l'istituzione di una cabina di regia provinciale sul tema della salute e sicurezza sul lavoro. Una questione resa ancora più rilevante visti i numerosi cantieri e che quindi oggi rilanciamo con forza!

## **LA CONTRATTAZIONE LA PARTECIPAZIONE**

Il cuore della qualità del lavoro dipende dal tipo di rapporto che instaura: occorre combattere tutti quelli che sono caratterizzati da una precarietà ricattatoria: i falsi tirocini, le cooperative spurie, le false partite iva, il lavoro a chiamata dove queste tipologie sono utilizzate per mascherare rapporti continuativi allo scopo di sfruttare i lavoratori.

Altro elemento di cura passa quindi dal rispetto delle leggi e dei contratti.

Purtroppo in Italia oggi sono presenti circa 900 CCNL dei quali meno di un terzo sottoscritti dai sindacati confederali: la maggior parte sono contratti pirata di pseudo-organizzazioni sindacali di certo non rappresentative dei lavoratori! Questo comporta oltre ad un abbassamento legalizzato delle tutele contrattuali e degli istituti economici il rischio di un vero e proprio dumping salariale a danno delle imprese più serie e virtuose.

Qui si innestano due grandi temi: il salario minimo e la misurazione della rappresentanza delle parti sociali. Serve accelerare sul rendere pienamente operativa la misurazione della rappresentanza in tutti i settori se si vogliono elevare le retribuzioni! Se è vero nell'Unione Europea, in 21 dei 27 Stati membri è stato già introdotto il salario minimo occorre ricordare che la diffusione in Italia della contrattazione collettiva copre la quasi totalità dei lavoratori: questo ci porta a sostenere con forza la strada dell'applicazione di CCNL firmati dai sindacati maggiormente rappresentativi! Il salario minimo per legge è in quanto metterebbe a rischio tutti gli altri elementi retributivi della contrattazione nazionale finendo per comprimere verso il basso diritti e retribuzioni.

Un'altra conseguenza collegata a questa situazione ed alla sempre più spinta tendenza delle aziende ad esternalizzare ed appaltare alcune funzioni o reparti, con CCNL di lavoro diversi nello stesso perimetro ed in alcuni casi anche tra lavoratori con le stesse identiche mansioni! La volontà di risparmio a spese delle tasche e dei diritti dei lavoratori è ancora più inaccettabile quando a farlo sono enti ed istituzioni pubbliche!!!!

Non abbiamo solo esempi negativi: tante delle aziende provinciali, pubbliche e private sono molto serie nel rispetto dei lavoratori e delle leggi, e la reciproca legittimazione con le parti sindacali ha portato, tra l'altro a realizzare contratti aziendali in grado di adattarsi alle specifiche realtà, a valorizzare la partecipazione dei lavoratori ed ad ottimizzare processi e organizzazione delle imprese come degli enti.

*La contrattazione aziendale e territoriale nell'organizzazione del lavoro, nella condivisione di criticità e soluzioni, nell'ottimizzare i processi produttivi, port benefici permettono anche una più equa redistribuzione degli utili in situazioni di normalità e una ripartizione del lavoro nelle situazioni di crisi.*

Senza dimenticare i contratti provinciali strutturati da anni di alcuni settori importanti così come la bilateralità, i fondi di categoria, gli organismi paritetici nel campo della formazione e della sicurezza. Le situazioni sono molto differenti tra loro per quanto riguarda l'efficacia e la reale operatività su cui in alcuni casi accorrebbe, una riflessione per un loro pieno rilancio!

A tal proposito la Cisl a livello nazionale ritiene che i tempi siano maturi anche per un provvedimento legislativo che deleghi alla contrattazione il compito di declinare in ogni realtà le forme più idonee di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa.

## **NUOVE FORME DI LAVORO**

Il mondo dell'occupazione è sempre più condizionato dalle nuove tecnologie che dettano "il tempo del lavoro" che diventa "atipico" e parcellizzato. L'ultimo esempio è l'esplosione dello *smart working* imposto dalla pandemia e passato nel giro di un anno da circa 570 mila a 6,5 milioni di unità ma, prima ancora, in questi anni, grazie alle piattaforme digitali si è fatta strada la cosiddetta *gig economy*, l'economia dei lavoretti che ha generato quasi fisiologicamente lavori atipici, occasionali, temporanei gestiti spesso da piattaforme digitali e da algoritmi.

Lo scorso 7 dicembre abbiamo sottoscritto alla presenza del Ministro del lavoro un "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" per tutto il comparto del privato tracciando le linee guida per regolamentare questa modalità e fissato obiettivi legati per esempio al diritto alla disconnessione, alla formazione, all'equità dei trattamenti, e ai temi della privacy e della sicurezza. Nella PA in attesa che i nuovi contratti diventino operativi abbiamo anticipato questi aspetti "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", approvate anche dalla Conferenza Unificata lo scorso 16 dicembre.

## **BES, AGENDA 2030**

"Ciò che misuriamo influenza ciò che facciamo. Ma se misuriamo la cosa sbagliata, saremo tentati di fare la cosa sbagliata" ( Stiglitz )

Per definire il benessere di un paese e di un territorio non è sufficiente misurare gli indicatori economici.

Il progetto Bes per esempio nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile in Italia con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. Pochi sanno che dal 2016 con la riforma della legge di bilancio, il BES è entrato per la prima volta nel processo di definizione delle politiche economiche portando l'attenzione sul loro effetto anche su alcune dimensioni fondamentali per la qualità della vita.

A queste analisi sul benessere si affiancano gli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, sottoscritta da 193 Paesi del mondo, tra cui l'Italia, per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle persone che lo abitano.

*Nel 2016 per la prima volta viene espresso un chiaro giudizio sull'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo, non solo sul piano ambientale, ma anche su quello economico e sociale, superando in questo modo definitivamente l'idea che la sostenibilità sia unicamente una questione ambientale e affermando una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo.*

## **LE TRANSIZIONI**

La pandemia quindi ha solo accelerato un processo di presa di coscienza collettiva rispetto a vivere un vero e proprio cambio d'epoca! Sta finendo quella iniziata con la rivoluzione industriale e comincia quella dello sviluppo sostenibile che mette al centro le connessioni tra persona ed ambiente! Analizziamo allora la crisi attuale ed i "mega trend" a livello globale (cambiamento climatico, digitalizzazione e transizione demografica) per analizzare il loro impatto sconvolgente sulle società e sulle economie.

## **CAMBIAMENTO CLIMATICO**

La premessa è che occorre essere consapevoli della gravità della situazione: cambiamenti climatici ci sono sempre stati, nella storia del Pianeta, ma il riscaldamento climatico a cui assistiamo negli ultimi anni, certificato dai dati prodotti da migliaia di scienziati in tutto il mondo, è anomalo perché innescato dall'uomo e dalle sue attività che dalla rivoluzione industriale in poi hanno rovesciato in atmosfera milioni di tonnellate di anidride carbonica e altri gas serra. Occorre

invertire la rotta: el ridurre l'uso combustibili fossili, tenendo conto della limitata disponibilità materie prime naturali, della continua perdita di biodiversità e naturalmente dell'inquinamento dell'acqua, dell'aria e del suolo.

**Il tema non è solo un tema ambientale, è un tema di modello di sviluppo! non possiamo più andare avanti con il modello di sviluppo che abbiamo praticato fino ad oggi!**

L'approccio deve essere molto più profondo e completo in modo da attuare un cambiamento che seppur spalmato negli anni è paragonabile ad una rivoluzione! Una rivoluzione però che non può essere all'insegna del radicalismo ambientale ma deve contemplare un equilibrio che tenga insieme ambiente e giustizia, con equità sociale ed occupazione all'insegna di quella che potremmo definire una "giusta transizione".

Per essere tale dovrà essere governata con tempi, soluzioni e risorse di compensazione. Dobbiamo occuparci dei lavoratori colpiti con un ampio e duraturo programma di sostegno e di riconversione occupazionale in un percorso condiviso tra tutti gli attori a tutti i livelli: da quello globale ( i grandi meeting sul tema cop26) a quello locale perché' è nei territori che avverrà la messa a terra delle misure e delle azioni necessarie!!!

### **La digitalizzazione**

Anche in questo caso serve una grande campagna di sostegno verso i lavoratori per governare i cambiamenti in atto di fronte all'accelerazione della digitalizzazione, alla diffusione di industria 4.0, alla velocità esponenziale con cui cambiano i luoghi di lavoro!

La rivoluzione digitale ha bisogno di investimenti adeguati sulle persone e non solo su tecnologie e macchinari e richiede sistemi di effettiva partecipazione all'impresa dei lavoratori e dei loro rappresentanti ed una contrattazione che sappia governarla.

Una formazione deve essere garantita in modo particolare per lavoratori bassa scolarizzazione, stranieri, e over 50 che rischiano di essere emarginati da questi processi soprattutto nei periodi di transizione, quando il lavoratore è più debole e il posto di lavoro in pericolo.

### **La transizione energetica**

Tema di scottante attualità e strettamente collegato anche alla drammatica situazione geopolitica mondiale.

La gestione dell'energia rimane uno dei nodi fondamentali della tenuta e dello sviluppo della nostra economia. Gli aumenti in corso, se non contenuti con interventi sia d'impatto immediato che di tipo strutturale ed infrastrutturale, rischiano di compromettere la ripresa economica e la stessa applicazione a regime degli investimenti del PNRR.

Occorrono grandi investimenti sulle rinnovabili e sulla rete di trasmissione dell'energia, evitando un ulteriore frastagliamento dell'offerta e della produzione che finora sembra aver portato incertezza e dequalificazione per i lavoratori e aumento delle bollette per famiglie e imprese. A tal proposito stiamo continuando un forte pressing sul Governo perché continui ad intervenire per calmierare gli aumenti perché non è accettabile che l'inflazione e l'aumento dei costi energetici erodano reddito e risparmi di lavoratori e pensionati e la competitività e sostenibilità produttiva delle imprese !

Siamo di fronte a processi complessi e globali che non si affrontano con slogan o elencazioni di tecnologie futuribili: occorre velocizzare gli investimenti produttivi, garantire un mix energetico efficiente che metta al riparo il paese da rischi. Sulle questioni energetiche non possiamo permetterci di limitarci ad un approccio puramente ideologico!

### **La transizione demografica**

Nel secolo scorso la popolazione mondiale è quadruplicata (passando da 1,6 a 6 miliardi) arrivando all'inizio di quest'anno a 8 miliardi di persone.

*Questo cambiamento è collegato ad altri, non meno enormi che ci stanno toccando da vicino quali per esempio l'urbanizzazione della popolazione (dal 10% al 50%); la diminuzione della natalità (nati per 1000 abitanti) ma fortunatamente della mortalità infantile; portando a raddoppiare la durata media della vita innescando un sempre più accentuato invecchiamento della popolazione.*

La distribuzione della popolazione tra le diverse parti del pianeta sta cambiando: il rapporto tra la popolazione europea su quella mondiale si è dimezzata (dal 25% al 12%) e continua a diminuire: si

prevede sarà il 7,5% nel 2050. Una riduzione che va di pari passo con quella del suo peso economico!

I mutamenti demografici incidono sia sui rapporti tra le diverse aree del mondo, sia sulle strutture familiari: L'Italia con 14 milioni di ultra 65enni è il secondo Paese più vecchio al mondo, inoltre la popolazione italiana residente è in rapida discesa: in 50 anni si prevedono 12 milioni di abitanti in meno e con un rapporto tra giovani e anziani di di 1 a 3 nel 2050! La popolazione in età lavorativa scenderà in 30 anni del 10%! *(dal 63,8% al 53,3% del totale)*

Tutto questo si scaricherà sul territorio e soprattutto nelle zone rurali: purtroppo non è un caso se la Provincia di Sondrio pur avendo un indice di natalità in linea con quello italiano ha un indice di vecchiaia (over 65 in rapporto agli under 14) che in soli 10 anni è precipitato sotto il livello del resto del Paese ( 189,6 vs 182,6 )

La portata di questi fenomeni, soprattutto se confrontati con quelli che avvengono contemporaneamente in altri paesi anche europei, è tale da impattare in maniera significativa sia sulla sostenibilità del sistema di welfare che sull'assetto produttivo ed il mondo economico in generale in quanto la forza lavoro più anziana troverebbe più "faticoso" l'adattamento ai cambiamenti richiesti dall'innovazione tecnologica. Con un impatto diretto sulla crescita e la produttività fattori dove l'Italia si è collocata, negli ultimi 30 anni, nelle ultime posizioni in Europa soprattutto a causa della bassa competitività del sistema industriale.

L'aumento dell'aspettativa di vita ( 81,7 nel 2010 - 83,2 nel 2019 - 82 nel 2020) non corrisponde ad arrivarci in buona salute ( 66,9 FEMMINE – 66,5 MASCHI) Occorre un approccio che partendo da un netto contrasto alla cultura dello scarto definisca come affrontare il tema della presa in carico delle persone anziane, della non autosufficienza, della long term care, quale tipo di supporto intendiamo offrire a queste persone e alle loro famiglie, quale sostenibilità sociale economica saremo in grado di mettere in campo.

Gli anziani però sono anche un'importante risorsa per il paese.

*Secondo una ricerca solo il 15% fa corrispondere questa età a riposo passivo! per gli altri e' solo la fine della vita lavorativa e l'inizio di opportunità per dedicarsi agli altri, ai propri interessi e per continuare ad essere attivi. La percezione dell'anzianità e' molto legata non solo alla condizione fisica ma anche al benessere relazionale e presenza di progetti di vita.*

Basti pensare in quanti casi la conciliazione vita lavoro viene garantita ancora dai nonni in affiancamento o spesso in sostituzione ai servizi per le famiglie; o l'importanza anche per il nostro sindacato che la FNP con i suoi dirigenti operatori e volontari ricopre tanto nell'operatività quotidiana quanto nella contrattazione sociale che nel contributo al dibattito politico! Ed anche ai tanti pensionati che si dedicano attivamente al volontariato (penso alla nostra associazione ANTEAS) ruolo, quello del volontario riconosciuto anche nel Codice del Terzo Settore e senza il quale verrebbe meno una colonna portante del welfare state del nostro paese!

## **Le risorse**

La pandemia globale la sua equità nell'essere una minaccia comune di tutti i paesi europei ha spinto sull'acceleratore, obbligandoci sull'orlo del precipizio ad un'azione finalmente coordinata e coesa a livello europeo invertendo di fatto la politica economica passata basata esclusivamente su l'austerità e all'attenzione maniacale dell'equilibrio dei conti pubblici ( patto stabilità) al più ingente pacchetto di misure di stimolo mai finanziato nel nostro continente.

In questo senso occorre procedere verso un rafforzamento della governance comunitaria confermando anche dopo l'emergenza lo spirito di questi strumenti ed immaginarne altri, come l'indennità di disoccupazione europea ed una global minimum tax per multinazionali (che in questo anno e mezzo hanno fatto affari d'oro senza dare il minimo contributo alla collettività) verso l'obiettivo che per la Cisl è quello della costituzione degli "Stati Uniti d'Europa"

Ai Fondi Strutturali Europei ( ed alle risorse "nostrane") quindi si sono aggiunti i 222 Mld € complessivi del NextGenerationEU, declinato nel nostro Paese nel PNRR (Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) dove vengono definiti, in relazione a ciascuna delle 6 Missioni, precisi obiettivi e traguardi, cadenzati temporalmente, al cui conseguimento si lega l'assegnazione delle risorse da investire in digitalizzazione, innovazione, istruzione, transizione ecologica, salute...

*Per «Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura» sono previsti 42,55 miliardi (38,25 per nuovi progetti), per «Rivoluzione verde e transizione ecologica» 57 (34,6), per «Infrastrutture per mobilità sostenibile» 25,33 (14,13), per «Istruzione e ricerca» 31,88 (24,1), per «Inclusione e*

*coesione» 19,12 (di cui 14,81), per «Salute» 15,63 (12,65). Cifre che portano appunto al totale di 191,5 miliardi.*

Una disponibilità di denaro tale che il primo imperativo che dobbiamo è che non possono essere sprecate! L'erogazione subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi danno una certa rassicurazione anche perché la maggior parte delle risorse 122 miliardi di euro sono prestiti che dovranno essere restituiti.

Il "Protocollo per la partecipazione e il confronto nell'ambito del Pnrr" sottoscritto dal Presidente del Consiglio e CGIL, CISL e UIL, consente un confronto preventivo sugli investimenti e le riforme, sia a livello nazionale, sia a livello territoriale: **occorre quindi dare seguito con un tavolo di discussione sullo sviluppo territoriale** all'iniziativa tenuta lo scorso 25 ottobre promossa su nostra sollecitazione dal Prefetto di Sondrio presso la Camera di Commercio per arrivare a condividere una visione chiara a cui poi far seguire degli obiettivi e piani di azioni specifici. Dobbiamo evitare che la "messa a terra" di quelle risorse non avvenga con una distribuzione a pioggia con interventi scollegati tra di loro e staccati da un disegno complessivo.

## **SVILUPPO DEL TERRITORIO**

Occorre che abbiamo come obiettivo chiaro quello di investire nel territorio per contrastare lo spopolamento avviando processi coerenti ad un modello di sviluppo sostenibile.

Per far questo occorrono risorse dedicate alla cura del territorio, a servizi adeguati primi fra tutti scuola, sanità, infrastrutture e naturalmente per creare più occupazione di qualità!

*Dal punto di vista istituzionale la tutela e la salvaguardia della specificità montana devono passare attraverso la composizione di un sistema di autonomia di un governo dotato di attribuzione maggiori: è fondamentale quindi proseguire a trasferire realmente ed in maniera autonoma alla Provincia di Sondrio le funzioni aggiuntive specifiche (previste dalla legge n. 19) ed assegnando all'ente, in modo chiaro e stabile, le risorse finanziarie e strumentali necessarie per gestirle per arrivare a rafforzare la governance dell'ente introducendo l'elezione diretta del presidente e del consiglio provinciale.*

## **Scuola**

*La chiusura delle scuole e delle università durante i lockdown e le difficoltà della didattica a distanza, sono stati fattori che rischiano di compromettere ancor di più le prospettive delle generazioni più giovani (abbandono scolastico, riduzione delle competenze di base, diminuzione della qualità degli apprendimenti). I più esposti sono, senza dubbio, gli studenti di origine straniera (in specie le prime generazioni), i disabili, i giovani con disturbi dell'apprendimento, i giovani che provengono da famiglie disagiate. Questi giovani rischiano di pagare più pesantemente le conseguenze del Covid-19 sulla loro pelle.*

Un progetto di scuola che voglia anche essere un progetto di società ha bisogno di definirsi in un ampio orizzonte.

Una attenta analisi delle esigenze che il territorio esprime ci può far realizzare **un piano formativo territoriale** capace di garantire un sistema di istruzione e formazione capace di promuovere inclusione e pari opportunità per tutti. La sfida è quella di costruire una rete di comunità attraverso il coinvolgimento di tutti i soggetti che si occupano nel territorio di formazione delle giovani generazioni (*Istituzioni scolastiche, associazioni sportive, associazioni di volontariato, cooperative educative, associazioni culturali,...*) e promuovendo l'idea che deve essere l'intera comunità che si fa carico e si impegna a sostenere l'azione educativa, mettendo insieme risorse e realizzando un patto educativo/formativo

*Il sistema paese sarà competitivo se potrà contare su lavoratori che possiedono saperi e competenze più elevate, se saprà investire sulle persone ed in attività ad alto contenuto di conoscenza. Nell'attuale contesto produttivo provinciale, dobbiamo porre l'attenzione -lavorando su proiezioni e scenari- all'evolversi della disponibilità di posti di lavoro con personale qualificato.*

Emerge la necessità, di un legame tra scuola e territorio per una coprogettazione di percorsi da proporre agli studenti. Non si tratta di fornire tutte le competenze che il mondo del lavoro richiede ma di offrire ai giovani una capacità di lettura del mercato del lavoro e percorsi scolastici che comprendano periodi di alternanza scuola-lavoro dove conoscenze e abilità derivanti dal saper fare e dalla capacità imprenditoriale diventino patrimonio disponibile per i nostri giovani.

*Secondo alcune ricerche, il 60% dei lavori più interessanti del prossimo decennio non sono stati ancora inventati, si tratta di professioni innovative e connesse in particolar modo al mondo digitale e green. Questo significa che dobbiamo adeguare i programmi scolastici anche quelli tecnici affinché diano gli strumenti ai nostri ragazzi e ragazze per sviluppiamo le capacità trasversali, insegnando loro metodi di apprendimento perché sarà questa la principale abilità che dovranno possedere per continuare a restare al passo dentro e fuori i luoghi di lavoro di una mondo che cambia velocemente....*

### **Servizi Socio Sanitari Assistenziali**

La pandemia anche in questo caso ha costituito da cartina al tornasole del fallimento di un sistema ospedalocentrico e sempre più privato facendo emergere la distanza tra le buone intenzioni e la realtà dei fatti; nonostante l'encomiabile ed instancabile dedizione di tutte gli operatori del settore, la mancata attuazione di una efficace rete territoriale ( nonostante in buona parte già prevista nella LR 23/2015) ha costretto ad una centralizzazione degli interventi che non ha certo giovato al contenimento dell'epidemia.

*Particolarmente stimolante sarà, l'approfondimento delle missioni 5/Inclusione e coesione e 6/Salute e delle relative misure contenute nel PNRR date le potenziali ricadute sulle quali vorremo un confronto con gli ASST e Comuni ad esempio sulla medicina territoriale le Case di Comunità e Ospedali di Comunità.*

Per assicurare un futuro al sistema socio sanitario pubblico adeguato alle esigenze di un territorio montano e al suo contesto demografico e sociale occorre che si realizzi una concreta sinergia tra ospedali e territorio, i primi concentrati sulle acuzie, il secondo sulle cure di prossimità per far sì che un paziente in uscita dal percorso ospedaliero abbia una continuità di presa in carico.

Realizzare i previsti punti di accesso in grado di orientare e accompagnare il cittadino nel percorso di cura coordinando tra di loro i servizi e facendo da interfaccia con gli ospedali e la rete di emergenza urgenza; prendendo in carico i pazienti fragili, rilevando i loro bisogni di cura e assistenza.

*Prendendo in carico i pazienti fragili, rilevando i loro bisogni di cura e assistenza e appunto garantire la continuità del percorso tra ospedale e territorio. ritardare il passaggio della persona anziana o vulnerabile dal suo domicilio in RSA.*

Il tutto nella consapevolezza che anche in ambito socio sanitario e assistenziale il primo elemento di criticità è la mancanza di personale, di tutte le professioni!

E' un fenomeno nazionale ma nel nostro territorio è particolarmente grave tanto che se non interverremo con iniziative incentivanti quali percorsi di formazione territoriali, incentivi al personale attraverso la contrattazione locale, compensative all'estensione della provincia sfruttando nuove soluzioni legate alla digitalizzazione, e sinergiche con strutture di altri territori per interventi di elevata specializzazioni continueremo a vivere il paradosso che mentre ci si accapiglia su quanti, quali e che tipo di presidi ospedalieri avere in provincia non disponiamo già da ora delle risorse umane sufficienti per far funzionare l'intero sistema sanitario provinciale.

A tal proposito rilanciamo oggi la proposta condivisa con l'Ordine Professionale Infermieristico della Provincia di Sondrio di iniziative volte ad incentivare la scelta di questa professione con percorsi di orientamento scolastico nelle scuole superiori e borse di studio sostenute da risorse pubbliche e private del territorio!

### ***Il socioassistenziale e la contrattazione sociale***

*Per i risvolti socioassistenziali la nuova legge lascia ancora senza risposta alcuni argomenti quali: la presa in carico delle persone con cronicità. Rimasto solo uno slogan quello "dalla cura al prendersi cura"; la valutazione multidimensionale e le dimissioni protette cioè l'accordo con i famigliari per il passaggio dal ricovero ospedaliero al domicilio o in struttura protetta; il potenziamento dell'Assistenza Domiciliare Integrata a carico del SSN così come i tempi di attesa per visite specialistiche e cure riabilitative.*

*La programmazione sociale dei Comuni si attua in gran parte in forma associata attraverso lo strumento del Piano di Zona (PdZ).*

*Come sindacati stiamo partecipando agli incontri per la definizione delle linee d'indirizzo per il triennio 2021-2023, come per i PdZ precedenti, portare alla sottoscrizione di Accordi di programma che consentiranno di partecipare agli incontri sui temi d'interesse che anche la Cisl intende rappresentare.*

## **RSA**

Purtroppo meritano un capitolo a parte dopo la che la tempesta del Covid-19 che si è abbattuta sulle strutture della nostra provincia e che ha causato una vera e propria strage che ha portato il nostro territorio al quinto posto in Italia per tasso di mortalità!

Come sindacati abbiamo da subito denunciato la situazione drammatica ed insostenibile, denuncia derubricata da qualcuno come sterile polemica, che solo grazie all'intervento del Prefetto di Sondrio ha preso una piega diversa ponendo le basi per trovare le giuste risposte ad ospiti ed operatori e fatto comprendere come il benessere degli anziani è strettamente correlato con quello di chi ci lavora. (Oggi circa 1000 addetti )

A tal proposito vista (anche in questo settore!) mancanza di personale per evitare la naturale mobilità tra una struttura e l'altra è improrogabile la realizzazione di contratti di prossimità che diano il giusto riconoscimento a delle professioni evidentemente sottovalutate attingendo magari all'economie generate dall'azzeramento delle bollette grazie alle risorse dei canoni idroelettrici. Per questo motivo, per poter avere interlocuzioni più snelle di relazioni più efficace è più rimandabile la ricostituzione del organismo di rappresentanza e coordinamento delle case di riposo della Provincia.

## **Infrastrutture**

### *Materiali*

Di fronte alla critica condizione infrastrutturale viaria e di mobilità Valtellinese e Valchiavennasca la possibilità di superare tale critica condizione è data dal potenziamento del trasporto pubblico in termini quantitativi e qualitativi.

Una più capillare presenza dei servizi di trasporto pubblico potrebbe influire sia sul diritto di mobilità degli anziani che sulle condizioni di abitabilità di tante piccole località montane che potrebbero tornare a ricevere abitanti implementando la presenza dopo lo spopolamento avvenuto negli ultimi decenni.

Sulla nostra rete ferroviaria, che presenta criticità evidenti, oltre agli interventi programmati per le

olimpiadi invernali del 2026, possono essere effettuati ulteriori interventi, finalizzati ad un ammodernamento della linea, usufruendo dei fondi del PNRR che prevede investimenti sulla rete ferroviaria e che si pone l'obiettivo di spostare almeno il 10% del traffico su auto private verso il sistema di trasporto pubblico.

A tal proposito, potrebbe essere interessante poter ipotizzare, per alcune zone della nostra provincia, progetti che possano prevedere l'implementazione questi sistemi di trasporto non per ultimo il collegamento ferroviario da Tirano a Bormio che getterebbe le basi per ulteriori rivoluzionarie aperture viarie: se ne parla molto, a tutti i livelli ma solo a microfoni spenti. Se non siamo noi a tenere alto il tiro su quello che sono gli interessi del territorio non aspettiamoci che altri lo faranno per noi!

Per la tangenziale di Tirano, dove abbiamo già avuto un ritardo di due anni, e per tutti gli altri interventi programmati non possiamo permetterci di avere altri ritardi e rischiare di arrivare alle Olimpiadi con opere incompiute.

*Per quanto riguarda il trasporto pubblico "su gomma", sempre nell'ambito dell "missione 2" del PNRR – investimento 4,4 – sono previsti finanziamenti per rinnovare il parco autobus con mezzi a basso impatto ambientale destinati al trasporto pubblico locale con evidenti benefici determinati dalla realizzazione di una mobilità in linea con una condizione di adeguata eco sostenibilità.*

## **Digitali**

Oltre a strade percorribili fisicamente, servono anche quelle percorribili dai dati...ed anche molto velocemente: banda larga accessibile egualmente su tutto in tutto il territorio puo' essere un ulteriore elemento di attrattività! Disponibilità di connessioni veloci Incidono pure sulle opportunità di accessibilità all'istruzione e all'educazione per bambini e ragazzi e non solo in periodo di Covid!

## **Il tessuto economico Provinciale**

Premessa

Questa parte è volutamente sintetica in quanto per approfondimenti di settore vi invito a leggere le relazioni delle categorie che hanno acconsentito a pubblicarle sul nostro sito.

Conosciamo tutti come nella nostra Provincia vi è la presenza molto variegata di settori che danno lavoro a circa 78.000 persone.

*Di queste circa 54.000 sono dipendenti. Nel privato per il 34% nel commercio e turismo; per il 22% nella manifattura; il 7% nel edilizia; il 7% nella logistica e trasporti; il 5% nella finanza e assicurazioni; il 6% nel sociosanitario privato.*

*Il pubblico conta circa 10.000 addetti dei quali 1/3 nella scuola (3.761) 1/3 nella sanità (3.214) e circa 2.000 nelle amministrazioni locali e centrali.*

*Nella vicina svizzera i frontalieri sono stimati in 3/5.000 addetti ( soprattutto turismo edilizia commercio e servizi)*

Pertanto per continuare a garantirci un futuro non possiamo permetterci di tralasciare investimenti in nessun settore, dalla manifattura, alle banche, dall'edilizia al commercio, dall'agricoltura al turismo dobbiamo fare in modo che il territorio non solo non li respinga ma crei le condizioni per mantenerli, stimolarli ed attrarre le più diverse attività facendosi garante, questo sì, del rispetto del territorio e dell'ambiente.

Razionalizzando gli spazi nel caso di aree produttive in un'ottica di complementarità e collaborazione tra le diverse amministrazioni locali offrendo alle imprese infrastrutture, servizi, soluzioni logistiche e iter burocratici rapidi!

Abbiamo avuto in questi anni esempi di start Up d'eccellenza in diversi settori da parte di giovani che hanno fatto ritorno in valle dopo esperienza di studio e lavoro in Italia e all'estero e che ora investono conoscenze e capacità in progetti che generano occupazione e ricchezza proprio qui.

La camera di commercio con il portale Excelsior, le associazioni datoriali e noi sindacati denunciavamo spesso il miss match tra l'offerta formativa territoriale e le esigenze delle aziende locali: si sono moltiplicate iniziative anche private di orientamento scolastico per far incontrare e far conoscere ai ragazzi ed alle famiglie lavori e settori affamati di risorse umane professionalizzate: la sottovalutazione di questo aspetto porta un serio rischio di mancanza di competitività delle nostre imprese che nel lungo periodo mette a rischio la loro continuità...almeno nel nostro paese.

In questo contesto fa specie riscontrare come per l'ennesimo trimestre la indagine del portale Excelsior rispetto alle previsioni di assunzione delle aziende nei prossimi tre mesi nella nostra provincia su poco più di 3.000 previste per ben un terzo delle posizioni non venga richiesto alcun titolo di studio, ossia è sufficiente la terza media: errore nell'indagine? Necessità disperata di manodopera? Sfiducia nella capacità di preparazione del sistema scolastico? O volontà di speculare sulla mansione e quindi sulla retribuzione?

## Turismo

In una frase: valorizzazione delle differenze! Non servono tante piccole Livigno, ma serve che Livigno e tutte le altre realtà ragionino come un corpo dove ciascuno aumenta la propria efficacia solo come parte di un'offerta molto più ampia.... Ogni mandamento una vocazione, ogni borgo una ricchezza, una tipicità, una propria identità, da proporre non in modo individuale ma in modo complementare ad un quadro che parte da Livigno e da Madesimo per arrivare a Milano passando dal lago di Como e dalla Brianza....senza scordare le sinergie con le altre aree alpine confinanti anche al di là del confine.

*Una comunità come la nostra con 3,5 Mln di turisti l'anno ha evidentemente un grado di attrattività / accoglienza elevato certamente migliorabile ma elevato...*

Abbiamo bisogno di fare squadra in un campo globale dove la capacità di sinergie con i diversi stakeholder ai livelli regionali nazionali ed europei è fondamentale!

In questa cornice di visione complessiva ed a lungo termine dobbiamo collocare i grandi eventi che allora diventano un'enorme opportunità di promozione e sviluppo del territorio: dalle gare dei Mondiali di Sci, ai "Winter World Masters Games" in Valchiavenna e naturalmente alle Olimpiadi 2026.

*Sulle olimpiadi abbiamo tenuto il 28 novembre 2019 un Consiglio Generale a Livigno alla presenza di numerosi esponenti delle istituzioni locali e regionali, del mondo imprenditoriale e del nostro Segretario Generale Gigi Sbarra.*

L'auspicio per le ricadute che potrebbe avere questo grandioso evento è esattamente ciò che è stato scritto nel dossier olimpico dove – cito testualmente- questi Giochi " fungeranno da catalizzatore per i piani di sviluppo a lungo termine finalizzati a migliorare la vita di tutti coloro che la vivono e la visitano" [...]“sosterranno la strategia regionale di lotta allo spopolamento delle zone montane e di salvaguardia delle risorse naturali.”

Quindi verrà messa alla prova la nostra capacità di pensare e realizzare insieme progetti di beneficio di coloro che ci abitano, che ci lavorano: sarà una preziosa eredità che potremo lasciare alle generazioni future.

## **Manifattura**

Industria alimentare, metalmeccanica, chimica, farmaceutica, tessile sono ambiti dove la crisi ha impattato in maniera differente. Oggi soffrono la presenza concomitante di due fenomeni: da un lato la prosecuzione delle strozzature nell'approvvigionamento delle materie prime che limita la produzione pur in presenza di ordini e dall'altro l'aumento vertiginoso dei costi dell'energia, un colpo deciso ai margini che in qualche caso arriva persino a non rendere conveniente produrre.

Inoltre per ci siamo trovati di fronte anche in provincia di Sondrio ad alcune crisi aziendali, dovute a processi di delocalizzazione che nulla hanno a che fare con la crisi produttiva.

CISL.

*Per quanto riguarda il decreto "Antidelocalizzazioni" ci sembra che la norma a cui pensa il Governo sia condivisibile, equilibrata e collaudata: si tratta di imporre alle multinazionali e ai grandi gruppi di non usare l'Italia come una terra da sfruttare e poi abbandonare. Bisogna reintrodurre una responsabilità sociale nelle strategie d'impresa.*

*Sono quindi necessarie da parte di chi ci governa politiche industriali lungimiranti che puntino alla riconversione delle realtà in crisi ,politiche che si pongano come obiettivo la tutela e il mantenimento della buona occupazione come primo e fondamentale patrimonio utile a mantenere la produttività del territorio, bisogna che le scelte di delocalizzazione finalizzate alla massimizzazione del profitto vengano contrastate, promuovendo una nuova responsabilità d'impresa che punti alla creazione di valore anche per le comunità in cui le aziende operano e di conseguenza per le persone che abitano tali comunità.*

## **Edilizia**

Dopo anni di crisi dell'intero settore delle costruzioni, con diverse perdite di fatturato e di lavoratori, oggi ci troviamo in una condizione nettamente diversa rispetto al passato. Il settore sta

crescendo con forza, trainato dalle agevolazioni fiscali, dalla ripresa del mercato immobiliare e dall'aumento dei lavori pubblici tanto che oggi riscontriamo un livello di domanda così alta da faticare a soddisfarla e provocare pesanti conseguenze: dalla mancanza di manodopera, al lavoro irregolare, a turni di lavoro massacranti, alla drammatica impennata degli infortuni. Nel frattempo i prezzi delle materie prime, da tempo sono in costante aumento. Una situazione che vede le imprese in difficoltà a trovare ponteggi e i materiali per iniziare i lavori oppure per concluderli e a rinunciare a commesse di opere pubbliche che quindi restano al palo. Con il senno di poi la misura avrebbe dovuto essere spalmata da subito su un arco di tempo maggiore: aver prorogato il bonus al 2025, potrebbe introdurre un meccanismo di progettualità dei lavori diversa, con tempi certi di programmazione delle commesse da parte delle imprese.

Sorvolo solo per questione di tempo sui meccanismi del bonus che hanno portato a truffare miliardi allo stato: vedremo quali misure saranno messe in atto per fermare le frodi senza penalizzare il settore.

La sfida che stiamo affrontando è notevole e necessita di essere stabilizzata. Il rischio è che dopo la sbornia da Bonus e Olimpiadi, ci ritroveremo in una condizione totalmente opposta.

## **Banche**

La fusione del Credito Valtellinese nel gruppo Credit Agricole e la trasformazione in SPA della Banca Popolare di Sondrio sono stati i due avvenimenti che senza ombra di dubbio possiamo considerare storici per la nostra provincia!

Il territorio in tutte le sue articolazioni è stato unanime nel ribadire la necessità che entrambi i gruppi proseguano con l'attenzione e la vicinanza nei confronti dei dipendenti, delle aziende e al sostegno delle iniziative che hanno dato lustro e valore al territorio!

La Cisl come ribadito nel congresso di categoria non si fermerà a guardare il passato con malinconia, ma vigilerà su quanto avverrà perché ciò che è stato costruito anche con la fatica di tutti i dipendenti in oltre un secolo di storia non venga vanificato!

## **Frontalieri**

L'importanza del frontalierato per l'occupazione e l'economia del territorio è dato dai numeri che secondo stime non ufficiali si possono certamente attestare su diverse migliaia di lavoratori. Un vero e proprio comparto a sé che garantisce reddito diretto ed indiretto a tante famiglie ed attività Valtellinesi e Valchiavennasche anche se spesso attaccato dalle imprese perché reo di sfilare loro la manodopera qualificata in alcuni settori importanti dell'economia territoriale.

Il monitoraggio dei flussi dei frontalieri, sarebbe uno degli scopi del "Osservatorio permanente" sul fenomeno la cui adesione è stata approvata dal Consiglio Provinciale di Sondrio nel novembre 2019 ma della cui attività ad oggi non si registrano movimenti

La questione più importante che riguarderà il settore sarà l'entrata in vigore del nuovo accordo fiscale tra Italia e Confederazione Elvetica relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri e al protocollo che evita la doppia tassazione. Con l'entrata in vigore dell'intesa, i nuovi frontalieri saranno tassati, seppur con determinati correttivi, anche in Italia. Dopo una lunga trattativa che ci ha coinvolto come sindacati insieme ai colleghi svizzeri di OCST e SYNA si è riusciti a mantenere delle condizioni attuali frontalieri già operanti in Svizzera e a coloro che instaureranno un rapporto di lavoro fino all'entrata in vigore del nuovo accordo oltre tra l'altro alla garanzia del mantenimento dei cosiddetti ristori ai comuni di frontiera italiani, fino alla fine dell'anno fiscale 2033 così come l'istituzione di un fondo per lo sviluppo economico e il potenziamento delle infrastrutture nelle zone di confine italo-elvetiche, alimentato con l'extra gettito generato dal nuovo sistema fiscale.

Alcuni temi sono tuttavia ancora oggetto primo fra tutti la definizione di uno statuto dei lavoratori frontalieri per il quale abbiamo da tempo presentato una proposta.

## **LE RIFORME NEL MONDO DEL LAVORO**

### **La contrattazione**

Occorre spingere per rinnovare i contratti scaduti al fine 2021 che interessano oltre 6,4 milioni di dipendenti, pari alla metà di quelli coperti dalla contrattazione collettiva e a considerare che nonostante l'altra metà abbia un contratto valido, ( dei quali 20 CCNL firmati lo scorso anno) purtroppo non si è registrata una rilevante crescita delle retribuzioni contrattuali orarie rispetto al 2020 in quanto l'inflazione sta crescendo di più dei salari!

Vanno del tutto detassati il welfare negoziato e gli accordi di produttività, e defiscalizzati stabilmente gli accordi aziendali e territoriali di primo e secondo livello.

### **Ammortizzatori sociali**

L'impianto della riforma appena realizzata si fonda su un principio che offre tutele a tutti i lavoratori, tenendo però conto delle differenti esigenze derivanti dalle diverse caratteristiche settoriali e dimensionali.

In pratica si viene a disegnare uno schema in cui tutti i datori di lavoro che occupano più di 1 dipendente dispongono sia di un ammortizzatore per le causali ordinarie che di un ammortizzatore per le causali straordinarie. E' indispensabile raccordarle con le politiche attive e con un potente investimento sulla formazione e sulla crescita delle competenze.

### **Politiche attive**

Ne abbiamo già parlato nel capitolo formazione: occorre rilanciare tutto il sistema delle politiche attive per l'occupabilità e governare questo forte disallineamento tra domanda ed offerta di lavoro. Rafforzare i servizi per l'impiego, integrarli con le agenzie del lavoro, incrociare banche dati, coordinare le funzioni di Anpal con quelle delle Regioni. Dobbiamo costruire un sistema di protezione sociale moderno in cui chiunque goda di un trattamento di sostegno al reddito deve essere accompagnato da un percorso di formazione

### **Riforma della PA**

La delicata fase di ricostruzione del paese non può essere affrontata senza la stesura di un moderno piano per la Pubblica Amministrazione basato sulla digitalizzazione dei servizi, formazione, contrattazione, valorizzazione delle esperienze e delle competenze del personale in servizio, e con un nuovo piano di assunzioni in grado di snellire la burocrazia e semplificare la vita e le attività per i cittadini e per le imprese.

## **Riforma del fisco**

La riforma fiscale è senz'altro una delle azioni strategiche per dare risposte alle fragilità del nostro sistema Paese e necessaria alla ripresa economica e sociale. Da tempo la Cisl chiede di ridurre il carico fiscale e la legge di bilancio 2022 ha previsto importanti modifiche Irpef. Un primo intervento, fortemente sollecitato e frutto del confronto con il governo, i cui effetti monitoreremo con attenzione ma di certo uno dei limiti del sistema tributario del nostro Paese è l'eccessivo sbilanciamento della tassazione sul reddito da lavoro dipendente ( A fronte di una media europea della tassazione del lavoro tra il 36-38%, l'Italia si colloca al 43%.) che andrebbe ridotto abbassando la pressione dei primi scaglioni ed abbattendo il cuneo, compensandola oltre che riducendo l'evasione fiscale tassando altro come i redditi alti.

*Nel corso del 2022 dovrebbe andare a compimento l'intera riforma fiscale pertanto ad oggi quella parziale contenuta nella legge di bilancio 2022 impegna, per quanto riguarda la parte relativa all'Irpef, risorse per 7 miliardi di euro. Tale valore, però, è quello che sarebbe effettivamente impegnato "a regime", quindi non prima del 2023. Nel 2022, come è noto, le risorse che saranno effettivamente utilizzate per gli interventi sull'Irpef ammonteranno a circa 5 miliardi, mentre i cosiddetti saldi attivi di 2 miliardi di euro saranno utilizzati per decontribuire le retribuzioni fino a 35.000 euro e, per 500 milioni di euro, per finanziare il fondo contro il caro-bollette.*

*Ritornando quindi all'analisi di come i 7 miliardi saranno distribuiti nel 2022, in rapporto alle fasce di reddito, è perciò ragionevole dire che per 2 miliardi saranno allocati al 100% a favore di contribuenti con redditi al di sotto dei 35.000 euro e per i restanti 5 miliardi saranno allocati secondo le proporzioni che vedono per l'85% a favore di redditi inferiori a 50.000 euro e per il 15% a favore di redditi inferiori a 28.000 euro.*

## **Riforma pensionistica**

Abbiamo stabilito un percorso basato sulla piattaforma unitaria su diversi temi che ci stanno a cuore: assicurare assegni dignitosi ai giovani incastrati in percorsi lavorativi frammentati ma anche riconoscere a chi ha dato il proprio contributo la libertà di uscire prima dal mercato del lavoro a partire da 62 anni di età o 41 di contributi, partendo dal presupposto che i lavori non sono tutti uguali. (lavori "usuranti" e "gravosi")

Incentivi alle madri lavoratrici, con un uno sconto di almeno un anno di contributi per figlio, riconoscimento previdenziale del lavoro di cura, sostegno alla previdenza complementare, estensione e conferma strutturale dell'Ape sociale.

Questi i punti chiave di una riforma che definisca tra l'altro una staffetta tra generazioni, dando dignità alla terza età e promuovendo il turnover nei luoghi di lavoro.

## **LE SFIDE DEL SINDACATO**

A livello nazionale i risultati che abbiamo colto in questi mesi sono il frutto delle nostre e di un lavoro paziente di negoziato, sostenendo le ragioni del dialogo. Non sono mancati i momenti di arresto, ma li abbiamo superati tenendo aperto il confronto e scongiurando l'isolamento del mondo del lavoro.

Lo strappo di dicembre e lo sciopero generale di Cgil e Uil nasce da una diversa valutazione, che indica anche due culture sindacali distinte: l'unità sindacale è auspicabile ma non può essere fine a se stessa, occorre fare chiarezza sul modello e su quale deve essere il ruolo del sindacato in questa cruciale stagione del Paese. La presenza di tre sindacati confederali ritengo essere una ricchezza ed una garanzia di pluralismo ma comporta anche l'accortezza di tentare una sintesi quando si tratta di tracciare un'azione comune nel rispetto reciproco e nella libertà di visioni.

A livello territoriale questi cinque anni sono stati all'insegna della massima collaborazione, rispetto e nella stragrande maggioranza dei casi condivisione di visioni e di azioni: questo ritengo grazie al buonsenso e alla stima reciproca che ci lega con Guglielmo e Vittorio.

Le molteplici iniziative condivise in questi anni hanno rafforzato l'autorevolezza del sindacato anche su temi locali delicati: non posso che auspicare di proseguire in questo solco per far sentire ancora più forte la voce di chi rappresentiamo!

Un congresso è anche il momento per fare il punto anche rispetto alla tenuta del proselitismo, dell'equilibrio economico, dell'organizzazione: per questioni di tempo entreremo più nello specifico di questi aspetti di nella giornata domani con la relazione organizzativa ma possiamo dire che grazie al lavoro sinergico tra le categorie, i servizi e le diverse associazioni all'interno di un strutturazione che valorizza molto la confederalità e la solidarietà ma anche la partecipazione ha permesso alla Cisl di Sondrio negli anni di incrementare il proselitismo arrivando a sfiorare i 30.000 iscritti!

In uno scenario come quello che abbiamo descritto, di profondi cambiamenti, la grande sfida è saper governare queste trasformazioni in un'ottica che potremmo definire di un nuovo umanesimo: ossia un approccio che mette la priorità sulla persona e sull'ambiente, "la nostra casa comune".

Il ruolo sindacato sarà per questo cruciale su tutti i tavoli negoziali (contrattazione collettiva, concertazione o contrattazione sociale) da Sondrio a Roma fino a Brussels.

*All'interno dei diversi enti, comitati e commissioni pubbliche e private riguardanti la bilateralità, la salute e sicurezza, la formazione, i fondi categoriali e previdenziali, sanitari, pensionistici, dentro le aziende, nelle nostre sedi e nel dibattito pubblico.*

Le incertezze per il futuro ci impongono di pensare con urgenza a rinnovarci facendo luce sui nostri "punti ciechi", per prendere le migliori decisioni in base ai possibili scenari.

Saper pensare strategicamente diventerà sempre più una competenza essenziale per guidare le organizzazioni verso nuovi modi di rappresentare, mobilitare, e comunicare con i lavoratori.

Per fare questo le visioni le politiche le progettualità per essere adeguate ed realmente efficaci devono partire dal basso, dal territorio, dalla gente dai loro bisogni ma anche dalle loro idee strutturarci in modo da offrire loro un sindacato che in grado di accoglierli come lavoratori, come pensionati, come cittadini, come... persone!!!

*In quest'ottica la Cisl ha messo a disposizione le proprie sedi ed i propri operatori per collaborare con la Diocesi sul Fondo Famiglia Lavoro istituito per sostenere economicamente le famiglie in difficoltà a causa della pandemia in stretta sinergia con gli uffici di piano e la Caritas.*

Come avrete capito non vogliamo che la storia ci passi sopra ma vogliamo "parteciparla" da subito con chi rappresentiamo e con tutti voi, in modo da far risuonare forte e coesa la voce del nostro territorio!

Viva la Cisl! Viva il sindacato! Viva la Provincia di Sondrio!

## **APPENDICE POLITICA ORGANIZZATIVA**

In questi anni la CISL di Sondrio ha proseguito il suo impegno nel cammino iniziato con il congresso 2013 “La fabbrica è il territorio” e poi proseguito con il congresso 2017 [Connessi alla “Connessi alla realtà, per la persona per il lavoro” ponendo particolare attenzione alla valorizzazione delle zone e del modello “orizzontale” Cisl Sondrio, ad una attenta gestione delle risorse economiche ed umane dell’organizzazione, investendo nella politica dei quadri e dei giovani, valorizzando le donne sindacaliste, coinvolgendo nuovi delegati/e e promuovendo nuovi servizi volti a rispondere al meglio ai bisogni degli associati e della comunità. Un importante esempio è rappresentato dall’evoluzione degli sportelli Welfare & Lavoro in Sportelli Integrati che si sono costituiti per recepire e rispondere ai nuovi bisogni emergenti e hanno dimostrato una costante attenzione nell’attivare adeguate iniziative per farvi fronte, ponendo sempre al centro la persona nella sua integrità.

Nel prossimo mandato dovremo proseguire ancora con maggiore impegno e concretezza per rafforzare il “modello Cisl Sondrio”. Attraverso la realizzazione di un BILANCIO SOCIALE potremo avere a disposizione uno strumento utile di analisi e approfondimento che possa aiutarci nel riordino della nostra organizzazione e nel rendere ancora più funzionale il patrimonio che la UST CISL SONDRIO ha costruito negli anni rendendo chiaro e comprensibile quello che nella quotidianità viene realizzato da operatori e operatrici di servizi enti e associazioni mettendo in luce le sinergie costanti attive tra confederazione servizi e categorie. Inoltre il bilancio sociale oltre ad aiutarci nel miglioramento ulteriore del modello servirà anche a renderlo maggiormente comprensibile anche all’esterno del nostro territorio per poter diventare davvero, come Annamaria Furlan ci incaricò nel 2015 durante la nostra Assemblea Organizzativa, un laboratorio di sperimentazione che può essere esempio virtuoso per tutti.

L’utilizzo e l’attenzione alle risorse economiche ed umane sarà ancora più fondamentale nel prossimo futuro che ci troveremo a governare: occorre proseguire nell’approccio che prevede una visione della nostra organizzazione che parte dall’esigenze e dallo sguardo di chi rappresentiamo e non dalle esigenze dell’organizzazione. La UST CISL Sondrio del futuro dovrà proseguire con investimenti mirati in termini soprattutto umani ed organizzativi che superi i limiti e le barriere di servizi enti associazioni e categorie, ma che in maniera integrata e funzionale raccolga il bisogno di iscritte e iscritti e sia in grado di dare risposte funzionali e qualificate. Un recente esempio è

rappresentato dalla gestione della Campagna Assegno Unico dove l'UST ha fatto da regia focalizzandosi sulla valorizzazione degli iscritti e mettendo in piedi un meccanismo integrato da CAF, INAS e categorie per garantire il miglior servizio possibile mettendo da parte gli individualismi, ma lavorando insieme attraverso il dialogo. Le persone che hanno bisogno di noi faticano a comprendere tutte le nostre articolazioni, si affidano alla CISL sapendo di rivolgersi a noi per la capacità che abbiamo di raccogliere ed individuare il bisogno, perché ci prendiamo in carico le persone nella loro integrità e siamo in grado di accoglierli ed indirizzarli con risposte di qualità.

### **La formazione sindacale**

Il tema della formazione rimane centrale per la nostra organizzazione, un tema sul quale ci siamo spesi molto soprattutto per quanto riguarda quella riferita ai delegati e alle delegate: a tal proposito ringrazio la Filca Regionale che ci ha supportato con Mario Ghidoni e Roberto Scotti nei percorsi formativi confederali organizzati in questi anni sia per nuovi che per gli storici delegati e delegate. In poco meno di quattro anni abbiamo incontrato 65 delegati e delegate di tutte le categorie e con loro iniziato un percorso di confronto reciproco e di riflessione sul ruolo del sindacato nella odierna società. Con l'aiuto di esperti esterni e con esperienze in luoghi simbolo, non solo per il sindacato, come Pomigliano, Scampia, Barbiana Rondine. Un saluto e un ringraziamento speciale a questi delegati e delegate che hanno accettato di mettersi in discussione per costruire insieme una visione inclusiva della società.

### **Comunicazione**

Riteniamo necessario investire maggiormente nella comunicazione affidandoci anche ad esperti esterni del settore per riuscire a rendere maggiormente efficaci e fruibili a tutti i contenuti che la nostra organizzazione vorrebbe condividere, non solo quelli tecnici o legati a specifiche prestazioni o servizi, ma anche i contributi politici che a tutti i livelli formuliamo costantemente, ma che difficilmente riusciamo a condividere all'esterno, ma anche all'interno della nostra organizzazione. Il nostro linguaggio appare ormai vetusto per i nuovi mezzi di comunicazione e necessita di essere adeguato per permettere ai messaggi che vogliamo tramettere di essere efficaci!

### **Valorizzazione degli iscritti**

Occorre far pesare sempre più la tessera sindacale a favore dell'iscritto e dell'iscritta, sia quando si tratta di tutele sindacali, sia per la fruizione dei nostri servizi. Occorre differenziare maggiormente il trattamento tra iscritti e non iscritti ad esempio nella riduzione delle tempistiche e delle procedure e nell'azzerare o ridurre i costi. Sempre più infatti ci accorgiamo che la richiesta di alcuni prodotti è talmente ampia da non permetterci di poterla soddisfare pienamente in tempi congrui alle aspettative dell'utenza se non pensando ad investimenti strutturali di personale che però appaiono un azzardo rispetto a quello che in un futuro sempre più prossimo potrebbe verificarsi portato dall'efficientamento, la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure di tante pratiche direttamente da parte dello stato.

## **Conclusioni**

Concludendo possiamo dire che il modello della Cisl di Sondrio è l'espressione di una confederalità all'ennesima potenza che funziona e di cui non solo non possiamo fare a meno, ma di cui avremo ancora più bisogno nei prossimi anni per poter garantire risposte funzionali ed efficaci ad iscritti e iscritte. Questo modello è possibile grazie all'impegno e alla condivisione politica ed economica di tutte le categorie e si concretizza costantemente nella quotidianità con il lavoro degli operatori di zona, negli sportelli integrati, il gruppo welfare, il progetto RSA, ma anche attraverso la condivisione delle diverse funzioni amministrative e organizzative e nella garanzia di presenza sul territorio attraverso le accoglienze oltre che di funzionalità dei servizi attraverso la condivisione e l'implementazione di operatori e operatrici. Solo così possiamo garantire la nostra presenza sul territorio, tra la gente, nelle comunità.

In sintesi occorre per i prossimi anni consolidare ed anzi rilanciare anche per gli aspetti organizzativi un modello che vede la Cisl a supporto delle categorie e le categorie solidali e partecipi alle scelte confederali!

## **MOZIONE FINALE XIX CONGRESSO**

### **UST CISL SONDRIO**

Il XIX Congresso Territoriale della CISL di Sondrio, riunito a Sondrio, presso il Teatro Sociale il 23 e 24 febbraio 2022, approva la relazione introduttiva della Segreteria, assume i contributi e gli

arricchimenti emersi nel dibattito e indica alcune linee di indirizzo che dovranno improntare l'azione della Cisl territoriale nel nuovo mandato congressuale.

In premessa si rileva come la pandemia da COVID-19 che ha colpito il mondo intero ha completamente stravolto gli ultimi anni mettendo alla prova paesi e cittadini dal punto di vista sanitario, sociale ed economico. Questa crisi non è ancora terminata anche se speriamo con la forte azione di Campagna vaccinale e misure economiche a livello europeo di essere pronti a ricominciare sicuramente con una nuova prospettiva.

Durante la difficile fase determinata dall'imperversare della pandemia il nostro Sindacato ha sempre operato al massimo delle sue possibilità e nel rispetto delle necessarie norme di sicurezza per garantire la consulenza e la tutela di tutti coloro che si sono rivolti alla nostra organizzazione con particolare attenzione ai nostri iscritte ed iscritti.

In questo contesto in continuo mutamento anche il Sindacato è chiamato a svolgere il proprio ruolo con un forte impegno di coinvolgimento di tutte le realtà territoriali e, in particolare, del mondo del lavoro.

Esserci, quindi, nel territorio, insieme ad enti e associazioni e a tutti i soggetti socio economici della provincia di Sondrio per lavorare insieme su obiettivi comuni per promuovere servizi e sostenere interventi in ambito socio sanitari, infrastrutturale e scolastico/formativo, di qualità utili a contrastare lo spopolamento e l'invecchiamento, attraverso la realizzazione di un laboratorio virtuoso di territorio capace di rigenerarsi.

Il mondo del lavoro con la crisi pandemica ha messo in luce tutti i limiti e le problematiche ad esso correlati, a partire dalla precarietà che colpisce soprattutto donne, giovani e stranieri in particolar modo nei settori dei servizi "non essenziali". Il Sindacato avrà un ruolo decisivo nei prossimi anni dove il trend nazionale ed internazionale sarà dettato dalle transizioni ecologiche e digitale per accompagnare i lavoratori e le lavoratrici in questo cambiamento, per una "transizione giusta", sostenendoli nel percorso di riconversione occupazionale attraverso il dialogo sociale e contrattuale.

Sia dal punto di vista strategico che organizzativo si rafforza l'esigenza di consolidare e proseguire il percorso avviato dallo scorso congresso con il rafforzamento del sistema degli sportelli integrati operativi in tutte le sedi zionali capaci di prendere in carico la persona nella sua integrità partendo dalla raccolta del bisogno e sapendo dare risposte multidimensionali o sapendo indirizzare all'interno del mondo Cisl o sul territorio coloro che vi si rivolgono.

Categorie e confederazione, sono insieme chiamati ad organizzare e offrire un sindacato sempre più attento ai bisogni delle persone e delle comunità e, soprattutto, rilanciare e sostenere il *“modello CISL SONDRIO”* che fa del Bilancio Sociale lo strumento privilegiato di comunicazione e socializzazione di ciò che la nostra organizzazione fa per i propri soci, ma anche delle partnership che riesce a implementare per valorizzare competenze e collaborazioni che determinano ricadute nei diversi territori e nei vari settori produttivi e sociali della nostra realtà provinciale.

Diventa, in questa visione, strategico proseguire con la pianificazione di percorsi formativi, anche intercategoriale, per le RSU/RSA sui temi della rappresentanza, della vertenzialità/contrattazione, per delegate/i sul senso di appartenenza e per attività di proselitismo, per gli operatori dei servizi per consolidare/aumentare competenze tecniche e relazionali e per tutti i responsabili politici per un approfondimento/studio delle questioni emergenti, anche collegate al cambiamento in atto, che impattano con l'ambiente, con la struttura produttiva e dei servizi. Sarà importante anche attivare/aggiornare/qualificare/ ... i nostri strumenti comunicativi rivolti ai soci e alla collettività perché le nostre posizioni/decisioni siano sempre comunicate in maniera efficace, sostenendo la partecipazione e la corresponsabilità dei cittadini e dei diversi attori sociali.

La condivisione politica ed economica del *“Modello Cisl Sondrio”* andrà rafforzata con una maggiore sinergia tra confederazione, categorie e servizi. Il consolidamento della confederalità permetterà alla CISL di SONDRIO, nel suo insieme, di partecipare il presente per generare il futuro del nostro sindacato e del nostro territorio.

Sondrio, 24 febbraio 2022

# III CONGRESSO UST CISL MONZA BRIANZA LECCO

24\25 febbraio 2022

a cura di Mirco Scaccabarozzi, Segretario Generale



*Ciao Tino,  
il nostro grazie  
a un amico,  
a un maestro  
a un CISLino*

Delegate e delegati carissimi e gentili ospiti, ben giunti al terzo Congresso della CISL Monza Brianza Lecco.

L'ultimo biennio della tornata congressuale, particolarmente critico per il mondo intero, ha posto anche la nostra Organizzazione di fronte a questioni inusitate e questa riteniamo sia la sede più opportuna per dibatterle e insieme tracciare un percorso che impegni tutti quanti noi alla sua realizzazione.

## **DELLA NOSTRA IDENTITÀ**

*Uno, nessuno e centomila*, celeberrimo romanzo di Pirandello, pone l'identità del soggetto e il suo molteplice frangersi e riflettersi negli altri al centro della narrazione.

Noi CISL, soggetto collettivo, a differenza di Vitangelo Moscarda, protagonista del romanzo pirandelliano, pur nella pluralità che ci connota, possiamo affermare con forza la nostra chiara identità sociale di sindacato contrattualista. La narrazione della CISL non possiede alcuna velleità estetico letteraria bensì rivendica un profilo storico inequivocabile, fatto di settant'anni condotti nel solco del nostro Statuto e di azioni sindacali segnate da profonda coerenza.

Ne è testimonianza anche il percorso più recente, che il 18 dicembre scorso ci ha visto manifestare in piazza Santi Apostoli a Roma parlando espressamente di *Responsabilità in piazza*. Pur riconoscendone la piena legittimità, abbiamo ritenuto sbagliata e controproducente la decisione di CGIL e UIL di indire uno sciopero generale in un momento particolarmente difficile della vita del Paese, che richiede invece unità tra le forze del lavoro nell'affrontare e allargare il dialogo con le istituzioni. "(...) apprezzando lo sforzo e l'impegno del Premier Draghi e del suo Esecutivo" come testualmente hanno dichiarato CGIL e UIL, nel segno della conseguente responsabilità la CISL ha teso a valorizzare i risultati acquisiti, a modificare migliorandoli i contenuti della manovra, vincolando l'Esecutivo alle cogenti priorità economiche, in assenza di un processo di inasprimento della conflittualità nei rapporti sociali e nel mondo produttivo. Di fronte alla crescente povertà assoluta, alla frattura radicale che separa il nord dal sud del Paese, alle disuguaglianze in fortissimo aumento, alla necessità di ricostituire 300.000 posti di lavoro, al rischio di ulteriori chiusure e delocalizzazioni, non vanno recise le interlocuzioni avviate con il Governo e le associazioni d'impresa. Di qui la nostra proposta concertativa orientata all'apertura di un grande patto sociale, capace di saldare coesione, lavoro e crescita, imponendo alle risorse del PNRR una forte curvatura occupazionale, favorendo le

opportunità inclusive, specie per donne e giovani.

Si impone in ogni caso chiarezza sulle nostre ragioni e sulle nostre motivazioni. Il pragmatismo dell'azione sindacale da noi condotta non è figlio di un bieco opportunismo politico, che rinuncia a tensioni ideali o valoriali. Anzi, di quelle si nutre e le declina nella quotidianità politico sindacale, riaffermando nella concretezza la "decisa volontà di tutelare la dignità ed il rispetto della persona umana come condizione primaria di vera giustizia sociale".<sup>29</sup>

## **UNA QUESTIONE DI CIVILTÀ**

Donne uccise da uomini per la sola ragione del loro essere donne. Questo è il femminicidio. Non ci preme qui mettere in luce i numeri di un fenomeno dai tratti sempre più terrificanti e in costante crescita, bensì un elemento di natura culturale di cui gli eventi incidentali sono il conseguente tragico epilogo.

**Crediamo che la violenza sulle donne sia essenzialmente un problema maschile, causato e perpetrato dagli uomini, e che per questo le azioni per ridurre la portata endemica di questo fenomeno debbano focalizzarsi su di loro.** Ciò significa assumersi una volta per tutte **le proprie responsabilità**. Riconoscere un modello di virilità tossica, che si alimenta del preteso senso di supremazia dell'uomo verso la donna, inoculato atavicamente nelle coscienze maschili. La rivoluzione copernicana richiesta per promuovere la parità di genere, il rispetto anziché il possesso assieme all'indipendenza delle donne deve passare attraverso la prassi della quotidianità, fatta di linguaggio, relazioni e atti. Pare francamente disonesto sul piano intellettuale scindere atti violenti estremi, dal sessismo e dalle molestie che le donne subiscono sistematicamente da parte degli uomini. Non sono certo forme di violenza equiparabili, ma tutte appartenenti al medesimo sistema culturale che considera le donne come inferiori, senza autonomia rispetto a bisogni e desideri degli uomini. E tale cultura patriarcale genera le condizioni perché la violenza verso le donne si manifesti quotidianamente nelle forme più diverse, senza che la responsabilità per la sua risoluzione sia data in carico ai suoi perpetratori, gli uomini. Basta banalizzare i rischi corsi dalle donne. Basta indagare e colpevolizzare le vittime. Basta ricondurre a mostri i perpetratori di atti violenti, consentendo così a ciascuno di chiamarsi fuori. Si è responsabili ridendo a una battuta sessista, non intervenendo quando si assiste a una molestia. Il silenzio e l'inazione di noi uomini costituiscono una forma di consenso e complicità nella perpetrazione di questi crimini e abusi

---

<sup>29</sup>Statuto confederale CISL, Preambolo, III, in Statuto e Regolamento, Edizioni Lavoro, Roma 2013, pag. 13

**sempre e ovunque.** Quello che spesso temono gli uomini non è la violenza fisica, ma la possibile esclusione sociale derivante dal mancato silenzio davanti a pratiche sessiste che disapprovano. A far da alibi la creazione di narrative personali volte a giustificare la propria inazione, creando di fatto complicità col comportamento di quella minoranza dannosa cui non si vorrebbe mai essere associati.

Come ha sostenuto lo scorso 8 marzo Elena Bonetti, ministra per le Pari opportunità e la famiglia, “Far sì che ciascuna sia libera di realizzare se stessa nella comunità e per la comunità non è solo un paradigma di giustizia sociale, ma anche **compimento di umanità e di relazioni sociali che ci viene consegnato dalla Costituzione**”.<sup>30</sup>

La nostra consegna come sindacato, oltre a farsi promotore di un mutamento di sensibilità su questi temi nei luoghi di lavoro e dentro gli Organismi statutari, è quello di dar vita a concrete politiche attive capaci di valorizzare il talento femminile e un debito ingresso nei circuiti del lavoro. L’impegno prosegue sul piano dei servizi, con opportuni investimenti nei ‘nidi’ pubblici, pariteticità nei congedi parentali, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La contrattazione decentrata deve vederci impegnati nel valorizzare la genitorialità, condividendo con le parti datoriali una visione sulla sua intrinseca vantaggiosità in termini organizzativi, di competenze, di intelligenza emotiva e capacità creativa.

Nel nostro territorio abbiamo, in questi anni, continuato a realizzare ogni 8 marzo e 25 novembre, a Monza e a Lecco, iniziative unitarie o di Organizzazione rivolte a tutti, per riflettere su temi culturali, sindacali e della violenza di genere. Collaboriamo inoltre alle attività territoriali delle Consigliere di Parità, figure importanti anche se progressivamente indebolite, e alle Reti Territoriali di Conciliazione Lavoro Famiglia, oltre a mantenere costantemente vivo il nostro sportello anti-discriminazione. Il nostro impegno insomma continua con sempre maggior forza, nella convinzione che in gioco ci sia anzitutto una questione di civiltà.

## **CONTEMPORANEITÀ E MUTAMENTO**

Ci pare che uno dei tratti costitutivi e distintivi della contemporaneità sia la natura repentina del mutamento, che investe insieme alla realtà naturale la totalità delle dinamiche relazionali nella loro complessità pluridimensionale. Nel nostro Paese ciò si è manifestato con particolare evidenza negli ultimi decenni.

---

<sup>30</sup>Cfr. <http://www.pariopportunita.gov.it/news/8-marzo-2021-web-conference-con-la-ministra-bonetti-verso-una-strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere/>

Lo sguardo acuto di Pasolini già in un'intervista del 1975 ne prefigurava un tratto importante: "Prevedo la spolticizzazione completa dell'Italia: diventeremo un gran corpo senza nervi, senza più riflessi. Lo so: i comitati di quartiere, la partecipazione dei genitori nelle scuole, la politica dal basso... Ma sono tutte iniziative pratiche, utilitaristiche, in definitiva non politiche. La strada maestra, fatta di qualunquismo e di alienante egoismo, è già tracciata. Resterà forse, come sempre è accaduto in passato, qualche sentiero: non so però chi lo percorrerà, e come»<sup>31</sup>

La sua vivida sensibilità gli faceva presagire l'iter inquietante che si apriva sul fronte della partecipazione popolare, dopo momenti esaltanti, quale quello, ad esempio, esplosivo in casa sindacale durante la stagione dell'Autunno caldo, foriera dei diritti sanciti dallo Statuto dei Lavoratori. Una 'strada maestra' giunta purtroppo alla fase del populismo digitale e del crescente dissolvimento degli spazi della più tradizionale socialità dell'esistenza e in essa del dibattito pubblico, con i volti e gli sguardi concreti che trascolorano nella loro estensione digitale. Unico elemento connettivo di questa rinnovata socialità è la comune identità di soggetti digitali compresi e impegnati in un'azione eterea mediata dalla Rete.

Non si tratta qui evidentemente di perorare la causa antistorica di una qualche forma di luddismo anti-digitale e di un ritorno ad un'era 'analogica'. L'inusitata rapidità del mutamento, il progressivo venir meno di riferimenti e il manifesto moto browniano dell'attuale sistema politico nazionale e globale, trovano nel digitale il fattore responsabile di tale trasformazione. Non necessariamente ciò dev'essere letto deterministicamente quanto agli esiti, ma certo come un differente ecosistema che permea e muta la vecchia politica, trasformandola in qualcosa di diverso. Un esempio su tutti: la vertiginosa ascesa del populismo sulla ribalta della politica globale fa il paio con lo svuotamento del significato del termine 'popolo', di cui rimane peraltro tutta la carica di violenza correlata a ogni suo riferimento diretto a una matrice etnica omogenea. La politica irrorata dal web atomizza drammaticamente il popolo in una moltitudine dispersa e irriducibile di visioni prospettiche e interessi che si avvalgono della Rete per dar voce ai propri messaggi e a generarne l'eco.

Rimane drammaticamente vero e di questo dobbiamo avere massima contezza, che il processo di desertificazione sociale generato dal web, e acuito negli ultimi due anni dalla pandemia, costituisce per il sindacato confederale e dunque per la nostra CISL una minaccia. Per chi ha fatto della relazione dentro i luoghi di lavoro, nelle piazze e nel pubblico confronto, dove è il volto di ciascuno ad essere impegnato, una delle cifre distintive del proprio essere, si impone oggi la necessità di ricostituire una

---

<sup>31</sup>Luisella Re, *Il nudo e la rabbia. Cinema, aborto, anticonformismo in un dialogo con lo scrittore. Progetti per il futuro? Il libro-summa delle mie esperienze, La Stampa*, 9 gennaio 1975

nuova trama connettiva con lavoratrici, lavoratori, pensionate e pensionati che non si esaurisca nei perimetri del virtuale.

A questo proposito credo si debba farla finita una volta per tutte con la mitologia della disintermediazione. La nascita della rete non ha eliminato gli intermediari, li ha solo cambiati. Le piattaforme operano da filtri discriminanti quanto alle notizie da far giungere agli utenti e attraverso i **cookies**, la ricerca di notizie è sempre personalizzata, non tanto per essere d'ausilio quanto per estrarre dati su di noi. Del resto l'incremento delle informazioni necessita viepiù di motori di ricerca come Google, i quali le ordinano tramite algoritmi. Internet ha sì generato frammentazione e "orizzontalità", ma per dar vita poi a monopoli enormi e connotati dal massimo verticismo. Quando i colossi del web oltrepassano una certa soglia di mercato, monopolizzano il proprio settore e non vi sarà mai reale concorrenza. Semplicemente emergeranno nuove piattaforme per inventare e poi monopolizzare altri settori.

In scala più ridotta e aderente al piano politico nazionale, appare altrettanto chiaro che i partiti digitali e/o digitalizzati soddisfano, in modi differenti, le stesse esigenze d'intermediazione non più soddisfatte dai partiti tradizionali. Infatti, anche quando, in omaggio alla retorica della disintermediazione, essi millantano di non essere più partiti ma meri movimenti, è palese come essi svolgano le medesime funzioni dei partiti tradizionali: aggregare opinioni plurime e disarticolate, dar forma all'elettorato riducendone l'intrinseca natura connotata dalla complessità, e financo consentire il compromesso. Ma c'è di più: nell'agone politico giocato essenzialmente entro l'agorà mediatica, ciò che nasce storicamente come anomalia democratica, il populismo, connotato oggi dalla sua veste digitale, si muta in scelta che pare pressoché obbligata per chi voglia impegnarsi politicamente. Dall'appello al popolo, alla demonizzazione talora feroce di élites e minoranze alla rappresentanza diretta: questo l'orizzonte costitutivo del populismo e il nostro riferirci ad esso è apertamente connotato sul piano assiologico, nella fattispecie da un giudizio fortemente negativo.

Nel rapporto serrato che si impone fra circuito istituzionale e circuito mediatico si innesca un autentico cortocircuito. Le istituzioni democratiche consentono infatti di deliberare in modo consensuale, ma anche riflessivo, mentre il populismo mediatico rischia di irridere se non addirittura sfregiare la democrazia confondendo i ruoli. Quando un ministro populista della Repubblica replica alle critiche rivoltegli dalla Banca d'Italia: «se non siete d'accordo, presentatevi pure voi alle elezioni», rende manifesto che il cortocircuito da risorsa comunicativa si muta in un vero e proprio attentato alla razionalità delle istituzioni. Di qui il nostro inderogabile giudizio su una doverosa sobrietà di comportamenti. Gli eletti si impegnino nella loro azione politica entro le sedi istituzionali,

anziché approfondire ogni loro sforzo in una campagna elettorale permanente, e soprattutto quanti sono chiamati a ricoprire cariche ministeriali facciano dei canali istituzionali il loro unico veicolo di comunicazione.

La nostra concezione della democrazia non contempla alcuna visione plebiscitaria, per la quale conta solo l'autorizzazione al comando affidata ad un leader. All'opposto, e il nostro iter congressuale e la vita della nostra Organizzazione ne è testimonianza, concepiamo una democrazia rappresentativa in cui le procedure istituzionali che conducono a una decisione siano fondate su un ampio intreccio di partecipazione civica dove i giudizi politici dei cittadini **si costituiscono e trasformano** nel corso di un processo deliberativo pubblico, attraverso uno scambio argomentativo e nel dialogo con gli altri e in cui il carattere **mediato** delle relazioni tra opinione e volontà politica non appare come un limite o un difetto, ma piuttosto come un suo elemento costitutivo.

L'alternativa oggi già fin troppo reale è quella sorta di "avanguardismo digitale" cui la violenza verbale non fa certo difetto, salvo trasformarsi poi in sordida violenza di piazza, come avvenuto a Roma. Non si tratta in tali dinamiche di assumere ed elaborare le necessarie informazioni atte a consentire opportune risposte ai mutati contesti, come avviene in genere nelle evoluzioni che investono il pluralismo democratico. Porgendo orecchio in forma pressoché esclusiva alla propria realtà di clan, le risposte del populismo evidenziano tutta la loro parzialità, se non addirittura sordità e cecità, di fronte a questioni complesse quali le relazioni internazionali, i flussi migratori o i problemi della salvaguardia ecologica dell'ambiente, cui fa da correlato lo scegliere politici improvvisati, di orgogliosa mediocrità ma ben dotati di visibilità in rete, per assolvere compiti che richiederebbero invece quell'esperienza e quella competenza specifica non solo affatto ignorate ma spesso esposte alla pubblica gogna come sospette.

Il fenomeno populista in realtà si manifesta quale mutazione radicale di un senso del vivere, individuale e collettivo, in cui anche le forme della mediazione politica si dissolvono nell'obsolescenza. La categoria del 'politico' viene ormai ricomposta entro una realtà virtuale, e anche i politici – nella loro realtà effettuale – vengono tratti in un vortice ludico-digitale in cui la possibilità di un (apparente) dialogo diretto con i potenziali elettori, nonché la pleora infinita di messaggi informativi, veri o falsi che siano, da cui si è tutti travolti ottunde qualsiasi ponderata comprensione dell'orizzonte verso cui si procede. Il *feedback* che i politici ottengono dalla Rete rispetto alle loro scelte o esternazioni è continuo, istantaneo e sempre fluttuante, sia in senso positivo che negativo, producendo effetti comunque rilevanti sui loro comportamenti immediati.

Se è indubbio che la democrazia non possiede connotati categoriali rigidamente determinati, essa deve essere sì riletta alla luce delle nuove forme di comunicazione, ma senza in alcun modo rinunciare al paradigma discorsivo-deliberativo, ancorché pienamente consapevoli delle forti tensioni provocate non solo dalla crescente radicalizzazione culturale, alimentate anche dal fattore del fondamentalismo religioso, ma anche delle esigenze di repentinità decisionale generate dall'ormai profonda compenetrazione sistemica tra sistemi politici ed economico-finanziari.

Immersa in un tempo non più attraversato dalle ideologie del moderno, la CISL nella sua funzione di corpo intermedio non si rende in ogni caso disponibile ad assumere alcuno di quei tratti eclettici, mutevoli e nebulosi propri di una politica, anche nostrana, incline più che mai ad alleanze variabili, opportunismi estremi, sapienti trasformismi, forieri però di fragilità di contenuti, instabilità governativa, confusione comunicativa. Detto altrimenti, non cesseremo mai di denunciare e mai subiremo l'abbaglio dei tratti fortemente illiberali di quelle democrazie all'apparenza capaci di scelte rapide, incentrate sugli esecutivi e sui loro vertici ben più che sui Parlamenti, mistura di leaderismi carismatici, modernismi comunicativi e anacronistici sovranismi, che abitano e hanno di recente abitato la contemporaneità, dalla Gran Bretagna di Johnson agli Stati Uniti di Trump, dalla Russia di Putin al Brasile di Bolsonaro fino a quella nefanda commistione di turbo-capitalismo e autoritarismo politico che è la Cina di Xi Jinping.

## **UNO SGUARDO ALLA COMPLESSITÀ INTERNAZIONALE**

Un'organizzazione come la nostra che statutariamente sostiene "che le condizioni dell'economia debbono permettere lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, nell'ordine individuale, familiare e sociale"<sup>32</sup> e che la realizzazione di questo fine sul piano internazionale passa anche attraverso "l'unificazione economica dei mercati come premessa dell'unificazione politica degli Stati"<sup>33</sup>, orienta costantemente la propria attenzione all'evoluzione della situazione internazionale.

Certo lo sguardo deve essere diretto da una prospettiva ermeneutica degli eventi, pena l'accumulo di una congerie di dati indifferenziati e amorfi. Per noi la mappa orientativa è costituita dagli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU (*Sustainable Development Goals, SDG*) - approvati nell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite di New York del 25-27 settembre 2015 - che delineano un nuovo

---

<sup>32</sup>Statuto confederale CISL, cap. I, art. 2, in Statuto e Regolamento, Edizioni Lavoro, Roma 2013, pagg. 16-17

<sup>33</sup>Ibid.

paradigma di politica di sviluppo globale, sostenibile e inclusivo. Peraltro tutti i 193 governi degli Stati membri delle Nazioni Unite hanno ratificato l'Agenda 2030 per conseguirli, coinvolgendo una pluralità di attori della politica, dell'economia e della società civile mondiale.

Obiettivo portante, condizione di possibilità degli altri è la preservazione del pianeta e delle persone, con la tutela del benessere che non può dimenticare le generazioni future. Oggi sono manifesti i limiti dell'attuale forma di produzione capitalistica e dei rapporti di produzione che essa genera, con assetti sociali iniqui e diseguali e un'insostenibile sfruttamento delle risorse naturali. Per affrontare questi limiti si impongono transizioni molteplici indirizzate a una sempre maggiore sostenibilità economica, sociale e ambientale.

Sfida epocale per complessità e impegno la lotta ai mutamenti climatici, questione che investe ambiente, economia e dinamiche di funzionamento delle nostre società. Nel corso della recente Cop26, tra il vedere mezzo vuoto o mezzo pieno un bicchiere comunque molto fragile e in equilibrio precario, l'unica certezza emersa è che «la strada dell'azione per il clima non finisce a Glasgow», com'è stato sottolineato da più parti, rinviando alla Cop27 che si terrà nell'anno a Sharm el-Sheikh, in Egitto. L'imbarazzo del presidente della Conferenza svoltasi a Glasgow, Alok Sharma, nell'annunciare l'accordo raggiunto dai 197 Paesi partecipanti e la sostituzione della "rinuncia" con la "diminuzione" nell'utilizzo del carbone nel testo del Patto sul clima, consegna però l'idea di quanto sia ancora lontana la volontà di rendere urgente ed efficace l'azione globale. «Dobbiamo ammettere che l'accordo si basa sul minimo comun denominatore. La priorità ora per tutti i maggiori responsabili delle emissioni è condividere *roadmap* concrete e credibili verso le emissioni nette zero», perché è evidente che si debba «agire più velocemente in modo che i nostri figli e nipoti abbiano ancora la possibilità di controllare il cambiamento climatico» hanno dichiarato i membri della delegazione ufficiale del Parlamento europeo alla Cop26. L'accordo al ribasso dell'ultimo minuto sul carbone registrato alla Cop26 e l'evidente spaccatura sulla finanza climatica tra Nord e Sud del mondo evidenziano quanto il "bla, bla, bla" denunciato da Greta Thunberg sia purtroppo inevitabile, nella ricerca di sintesi tra tanti Paesi così profondamente diversi tra loro. Resta però il preoccupante ma significativo monito del bollettino dell'Agenzia Internazionale per l'Energia (IEA): le emissioni di CO<sub>2</sub> già nel 2021 erano previste in crescita di quasi il 5%, arrivando a oltre 33 miliardi di tonnellate, il secondo aumento più alto della storia dopo quello del 2010 che seguì la crisi finanziaria.

Decisioni deboli dunque dalla Cop26, nonché luci e ombre diffuse, ma la via per limitare il riscaldamento globale è irreversibile. Proprio per questo si impone a un tempo una necessità

politica. A nulla serve qualsivoglia millenarismo apocalittico, poiché di fronte alla complessità dei problemi le risposte sono e saranno necessariamente graduali. I conti vanno fatti con le evidenze empiriche, laddove indicassero l'avvenuta riduzione, nel corso del tempo, degli effetti inquinanti dell'attività industriale. Ma ciò non basta. Occorre battersi affinché i temi ambientali possano diventare oggetto di pubblico dibattito anche in quelle realtà autocratiche e totalitarie, oggi ai vertici dell'inquinamento mondiale, si pensi alla Cina, in cui la conoscenza stessa si prostra al potere politico e ai suoi diktat. Questo l'ulteriore onere politico delle società democratiche o aperte, come ebbero a definirle Bergson in *Le due fonti della morale e della religione*<sup>34</sup> e successivamente Popper nella sua celebre opera *La società aperta e i suoi nemici*<sup>35</sup>.

Nella prospettiva di un decennio definito dall'Onu quale *Decade of Action*, molti problemi urgono. Fra questi l'incapacità ad oggi di delineare un orizzonte di sostenibilità valido per oltre nove miliardi e mezzo di persone al 2050, entro il quale nessuno si perda o venga irrimediabilmente distanziato. Ampio e in molti casi ben riposto è l'affidamento sulla continua e rapida evoluzione della ricerca scientifico-tecnologica, nondimeno innovazione e progresso per garantire impatti significativi debbono essere retti da una forte volontà politica, nonché supportati da strumenti di *governance* efficaci e mezzi economici idonei.

Nel contempo si acuiscono i problemi sociali. La persistente pandemia ha generato un aumento della povertà estrema e dell'insicurezza alimentare. Disuguaglianze e conflitti tra i diversi Paesi e al loro interno sono in crescita. Così come la mobilità delle persone, in ragione della violenza efferata di quegli stessi conflitti, ma anche dall'inacidimento del suolo e da contesti economici ormai insostenibili. Per converso i Paesi più sviluppati soffrono dell'incapacità di instaurare rapporti davvero paritetici, idonei a supportare la crescita dello sviluppo sostenibile nelle realtà più svantaggiate, foss'anche solo al fine di limitare o ridurre sensibilmente i fenomeni migratori.

Quel mutamento che, come s'è detto, è cifra costitutiva della contemporaneità, incombe anche sulle economie avanzate. Qui i processi evolutivi dei mezzi e delle forme di produzione, in assenza di iter e strumenti orientati alla formazione continua e al supporto sociale, prefigurano quale esito milioni di "rifiuti umani", persone spinte progressivamente ai margini del sistema produttivo, vittime di una profonda insicurezza esistenziale e frustrate dall'assenza di una prospettiva di miglioramento e

---

<sup>34</sup>Cfr. Henri Bergson, *Le due fonti della morale e della religione*, Edizioni di Comunità, Milano 1979, in partic. Pag. 227 segg.

<sup>35</sup>Cfr. Karl R. Popper, *La società aperta e i suoi nemici*, Armando, Roma 1981, 2 voll., vol. I, in partic. pag. 239 segg.

riscatto.

Se innegabile è la cresciuta contezza delle sfide epocali che ci attendono e della profondità dei cambiamenti necessari per garantire il futuro nostro e delle generazioni venturose, la cui voce deve essere ascoltata e la partecipazione favorita al massimo grado nei processi sia delle istituzioni che della società civile, ancora insufficienti appaiono spesso le condizioni politiche utili ad affrontarle, anzi inquietante è quella politica che vanta il principio della primazia di qualcuno rispetto ad altri, manifestando oltre a grettezza la propria sterilità.

L'Europa ha lanciato il *Green Deal* ergendosi a leader che il resto del mondo dovrà seguire in una transizione sostenibile e giusta socialmente. La Commissione Von Der Leyen ha fatto dell'Agenda 2030 il fulcro della sua azione, e con il varo del Next Generation EU ha creato strumenti finanziari nuovi per sostenere l'Unione nella lotta ai mutamenti climatici e nella progressiva digitalizzazione degli assetti industriali e della società. Con l'entrata in vigore il 29 luglio 2021 della nuova Legge europea sul clima, Consiglio e Parlamento europeo hanno fissato gli obiettivi per il processo di decarbonizzazione, da articolarsi in misure precise e stringenti. Anche la tragedia afghana ha imposto nell'opinione pubblica una riflessione profonda sul ruolo che l'Europa è chiamata a svolgere nel contesto globale, offrendo sostanza reale a quella Conferenza sul futuro dell'Europa che fino a qualche mese prima sembrava possedere i contorni di mera pubblicità progresso.

Intervenendo a Ventotene lo scorso 29 agosto, il Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, rimarcava come gli eventi afghani hanno drammaticamente evidenziato "la scarsa capacità di incidenza dell'Unione europea (...) totalmente assente (...) sugli eventi. È indispensabile quindi adottare subito gli strumenti (...) di politica estera e di difesa comune."<sup>36</sup> L'importanza della NATO non è in discussione ma oggi è richiesto "che l'Unione europea abbia una maggiore capacità di presenza di politica estera e di difesa. (...) Questa prospettiva è importante anche per gli Stati Uniti"<sup>37</sup>, ormai inclini, aggiungiamo noi, all'impiego della forza solo laddove strettamente necessario a tutelare i propri interessi strategici, abbandonando il resto al rischio del caso.

Accanto a un quadro ambientale già così irto di difficoltà, le fosche nubi e le nuove minacce che si addensano sullo scenario internazionale rendono invece tanto più necessari responsabilità, coesione e discernimento. Il contrappasso, come accennato, si è manifestato in Afghanistan, dove il tragico defilarsi degli Stati Uniti e della comunità internazionale ha spalancato le porte all'avanzata e alla

---

<sup>36</sup><https://www.quirinale.it/elementi/59421>

<sup>37</sup>Ibid.

ripresa del potere, dopo vent'anni, di un ordine oscurantista e liberticida come quello talebano. A solo qualche mese dalla ritirata americana e dalle terribili immagini dell'aeroporto di Kabul, sembra quasi che gli stati occidentali abbiano già metabolizzato questa tremenda involuzione. E anche sui media il tema è sparito dai radar della comunicazione. Un aspetto che rende ancora più tragico questo scenario.

In Europa, dove da tempo chiediamo di testimoniare civiltà, aprendo le frontiere ai profughi, assistiamo in realtà allo scempio dei muri di filo spinato. Su questo terreno si gioca un pezzo importante dei nostri valori e della nostra identità comunitaria. Da sempre sostenitrice dell'Unione Europea, pur avendone criticato anche aspramente gli indirizzi politici incardinati sull'esclusività del rigore, la CISL giudica nefasta e regressiva ogni involuzione nazionalista, come è da leggersi, ad esempio, la recente sentenza della Corte costituzionale polacca, che sancisce di fatto la supremazia del diritto interno rispetto alla statuizione europea.

A gennaio il Parlamento europeo è giunto al giro di boa di metà mandato, con il previsto mutamento delle figure apicali, dalla presidenza alla guida delle commissioni. Il 2022 sarà anche l'anno in cui arriverà sul tavolo dell'Unione la possibile revisione del Patto di stabilità, creatura del Trattato di Maastricht e vero e proprio oggetto di culto dei propugnatori del rigore, responsabili del 'massacro' inflitto alla Grecia nella passata decade e dell'acuta preoccupazione che ha investito anche le finanze pubbliche italiane. Si spera che la lezione sia utile ad introdurre elementi di flessibilità nel nuovo Patto, ponendo attenzione alle dinamiche dell'economia non solo nel breve termine e alle situazioni differenziate dei singoli Paesi UE, dove anche la pandemia ha generato conseguenze diverse, incrementando ovunque il debito pubblico, come ben sa in particolare il nostro Paese. Ci attenderà assai probabilmente un aspro confronto tra le richieste di maggiore flessibilità dei Paesi meridionali dell'UE, con Italia e Francia in testa, e i rigoristi dei 'Paesi frugali', capitanati dall'Olanda, non scevra di simpatie tedesche, ma con il nuovo governo di Berlino che, auspichiamo, possa nondimeno rivelarsi meno loro complice di quanto non avvenne spesso nell'era Merkel.

Questo confronto sarà inoltre l'occasione per capire se la decisione 'straordinaria' del Recovery Fund potrà attivare analoghe misure nella vita economica 'ordinaria' dell'Unione. Certo è presto per dirlo, ma è palese come questa transizione sarà tutt'altro che semplice.

Con NGEU in ogni caso sembra essere finalmente venuto meno un modo di intendere la relazione politica entro i confini di una meccanica regolamentare con parametri rigidi. Il cambio di rotta nasce

dalla consapevolezza che i problemi imposti dalla globalizzazione richiamano soluzioni condivise e solidali. Soluzioni che non potranno essere confinate entro una fase emergenziale. La sfida vera è quella di impennare sul fondamento della sostenibilità sociale le ciclopiche transizioni industriali, ecologiche e demografiche. Ecco perché reputiamo essenziale una stabilizzazione del NGEU in vista di una svolta strutturale capace di accelerare il completamento dell'integrazione economico-sociale e l'iter rivolto alla realizzazione di un'Unione europea politica, in grado di rispondere con efficacia ai bisogni dei cittadini.

Anzitutto reputiamo improcrastinabile una riforma del Patto di stabilità, da mutare in un nuovo Patto per la sostenibilità, con il conseguente superamento del Fiscal Compact. Piena e vincolante inclusione inoltre dei principi del Pilastro europeo, per promuovere l'incremento dei livelli salariali, dei sistemi di contrattazione collettiva, nonché l'implementazione delle relazioni industriali, dei sistemi di protezione sociale e l'introduzione di indicatori di benessere più ampi del Pil.

In secondo luogo occorre fare di NGEU l'embrione di una politica fiscale comune, di un bilancio federale autonomo, della possibilità di emettere debito europeo per fronteggiare emergenze e instabilità, oltretutto distribuire risorse agli Stati membri secondo un progetto condiviso, vincolante, solidale e cofinanziato di sviluppo sostenibile. Analogamente il Fondo Sure può anticipare un sistema di ammortizzazione sociale generativo e a un tempo di forte investimento sulle risorse umane, in termini di formazione, riqualificazione e nuove competenze.

La terza istanza riguarda una riforma complessiva dell'architettura decisionale europea, a partire dal ruolo più ampio da assegnare a Commissione e Parlamento e dal superamento dell'unanimità. Semmai si estenda il principio del voto a maggioranza qualificata. Vanno rivisti competenze e ambiti di intervento, dal momento che oggi il sistema è eccessivamente condizionato da veti e interessi nazionali contrastanti su politiche fondamentali quali quella estera, di difesa e dei flussi migratori.

Infine occorre addivenire a un rinnovato sistema decisionale realmente partecipato, con un ruolo effettivo giocato dalla società civile e dalle parti sociali. Anche nel frangente pandemico la partecipazione dei lavoratori si è dimostrata non solo garanzia di democrazia effettiva ma anche fattore strategico sul piano economico. Il mutamento deve partire dalle scelte macroeconomiche, passando dalla governance delle risorse del PNRR e raggiungere i diversi ambiti del processo economico, sia sul fronte pubblico che su quello privato.

Il nostro coinvolgimento nell'implementazione del Piano di ripresa e resilienza va stabilizzato attraverso la procedura del partenariato già in auge con i Fondi europei, con garanzie forti di efficaci

condizionalità sociali degli investimenti e dei progetti di riforma, ponendo la massima attenzione alla promozione di buona occupazione, agli iter formativi nonché a salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Contrattazione e partecipazione promuovono redistribuzione e convergenza. Non possiamo accettare alcuna scelta normativa di carattere impositiva quale sarebbe quella sul salario minimo, anche a fronte di una rete così estesa di relazioni industriali come quella che connota il nostro Paese. Anche sul piano internazionale e nelle politiche commerciali sono indispensabili vincoli sociali stringenti, affinché ogni realtà produttiva si muova entro perimetri contrattuali, lontano da tentazioni di sfruttamento e in coerenza con le linee indicate dall'*International Labour Organization* sul lavoro dignitoso.

Anche le recenti vicende politiche internazionali spingono a nostro avviso con urgenza verso la definizione di una politica energetica comunitaria, capace di ridurre la dipendenza dai grandi fornitori di gas dell'Est e contenere l'ondata inflattiva che ormai subissa non solo le imprese ma anche le famiglie. Un ulteriore passo in direzione di una democrazia effettiva sarebbe la promozione mondiale di quella *global tax* indicata nel G20 di Roma dello scorso ottobre, dove i leader hanno convenuto di attuare entro il 2023 nuove norme su un **sistema fiscale internazionale più equo** e più stabile che comprenda un'imposta minima globale sulle società pari ad almeno il 15%, costringendo in tal modo anche i colossi a fare la loro, sia pur minima, parte. Da tempo chiediamo inoltre all'Unione una politica industriale coordinata, che imponga responsabilità sociale alle imprese sovranazionali e si opponga a delocalizzazioni predatorie in ogni Stato.

Diamo insomma avvio a una stagione 'costituente' orientata a dare finalmente vita agli Stati Uniti d'Europa. È a nostro avviso la sola via, per quanto angusta, capace di dare risposte di prospettiva alle sfide generate dalle grandi trasformazioni in atto, la protezione ambientale, una politica migratoria solidale, la digitalizzazione, la creazione di orizzonti aperti per il lavoro delle giovani generazioni.

Al pari del presidente Sassoli siamo convinti "che la consapevolezza della nostra unità e di un destino comune è condivisa dalla maggioranza dei cittadini e dei decisori. Superiamo le nostre differenze e lavoriamo insieme, rispettando la nostra diversità, per porre le basi di un nuovo contratto sociale, democratico ed europeo. Facciamo un'Europa più forte, più resistente, più democratica e più unita."<sup>38</sup>

## **RAZIONALITÀ E IMPEGNO**

---

<sup>38</sup>Cfr. <http://www.astrid-online.it/static/upload/sass/sassoli-9-5-21.pdf>

- Nel capitolo «La società italiana al 2021» del 55° Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese, si rileva che gli indubbi progressi scientifici sul fronte vaccinale e le soluzioni trovate con il cospicuo piano di rilancio socio-economico, che ha declinato nel PNRR i fondi europei di Next Generation EU, indici ineludibili di una concreta affermazione di quella razionalità capace di leggere la realtà, volgere in positivo le criticità e orientare al meglio il futuro, si accompagnano al controcanto di complottismi, fumisterie deliranti, ipotesi surreali, insomma al ‘tanto peggio per i fatti’ che sostanzia l’oscurantismo ideologico insito nel profondo del tessuto sociale e che i numeri impietosamente esibiscono. Qualche esempio di una irrazionalità che ha pervaso la collettività, dalle posizioni scettiche individuali fino ai movimenti collettivi di protesta che purtroppo hanno spesso infiammato le piazze. Il 10,9% degli italiani sostiene che i vaccini sono inutili e inefficaci, il 5,9% (quasi 3 milioni di persone) dichiara che il Covid-19 è una mera invenzione.**

**Le diffidenze su Covid-19, vaccini e scienza, per titolo di studio (val. %)**

Italiani che pensano che:	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea	Totale
Il vaccino è un farmaco sperimentale e gli italiani stanno facendo da cavie	42,5	33,5	24,4	31,4
La scienza crea più danni che benefici	26,6	14,2	5,8	12,7
I vaccini sono inutili e inefficaci	16,1	11,3	8,4	10,9
Il Covid-19 non esiste	5,2	7,3	4,2	5,9

*Fonte: indagine Censis, 2021*

Anche il cospirazionismo nelle sue diverse manifestazioni più o meno paranoiche raggiunge percentuali tutt’altro che risibili, come mostra la successiva tabella.

**Tab. 2 - Gli italiani e l'irrazionale, per titolo di studio (val. %)**

Italiani che pensano che:	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea	Totale
<i>Il neo-conspirazionismo dietrologico</i>				
Il potere reale in Italia è concentrato nelle mani di un gruppo di potenti: alti burocrati, politici e uomini d'affari	70,2	71,5	59,2	67,1
Le grandi multinazionali sono responsabili di quello che ci accade	71,7	67,0	56,6	64,4
Esiste una casta mondiale di potenti che controlla tutto	73,0	61,5	43,4	56,5
Cultura e identità italiane spariranno, rimpiazzate da quelle degli immigrati fatti arrivare dalle élite globaliste	44,2	44,0	31,5	39,9
<i>Le techno-fobie</i>				
Il 5G serve a controllare le persone	37,6	21,9	11,0	19,9
<i>Il negazionismo storico-scientifico</i>				
L'uomo non è mai sbarcato sulla luna	13,9	10,1	7,7	10,0
La terra è piatta	6,4	5,8	5,6	5,8

Fonte: indagine Censis, 2021

Non solo, l'esercizio della razionalità inteso a trovare risposte adeguate ai problemi viene delegittimato a priori, imputandogli loschi intendimenti e servitù inconfessabili ad oscuri poteri, il tutto sorretto dalla montante marea comunicativa, dai social network alle ribalte televisive.

**La sfiducia nei cambiamenti annunciati dal Pnrr, nella politica e nella democrazia, per classi di età (val. %)**

Italiani che pensano che:	18-34 anni	35-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Il governo, i partiti e le istituzioni non cambieranno in meglio la mia vita	45,6	49,4	46,3	47,7
La Pubblica Amministrazione non funzionerà meglio nei prossimi anni	43,3	47,4	39,3	44,3
Il Pnrr non cambierà l'Italia	30,8	31,1	26,4	29,7
Esistono sistemi politici migliori di quello democratico	23,0	26,5	12,1	21,8

Fonte: indagine Censis, 2021

Assai interessante è l'analisi esplicativa condotta da Censis su queste risultanze, relative sì a un segmento sociale minoritario, ma indice di un disagio che possiede una natura più ampia e diffusa. "L'irrazionale che oggi si manifesta nella nostra società ha radici socio-economiche profonde, secondo una parabola che va dal 'rancore' al 'sovranoismo psichico', e che ora evolve diventando

rifiuto *tout court* del discorso razionale.”<sup>39</sup>

La risposta al quesito sul perché una frangia di popolazione tutt’altro che marginale si discosta dal perimetro della razionalità, è a un tempo la consegna alla CISL di un compito assai impegnativo. Se l’irrazionalità non può essere relegata a una sorta di distorsione psichica indotta dagli eventi pandemici, la sua insorgenza e il suo radicamento trovano adeguata spiegazione nello sviluppo di un ciclo storico caratterizzato da “rendimenti decrescenti degli investimenti sociali”.

Ne è emblema l’iter inerente l’istruzione e la formazione. Generazioni che hanno conosciuto le maggiori opportunità formative, acquisendo titoli ed elevate competenze, si ritrovano costrette tra una redditualità bassa e una precarietà reiterata nel tempo. “Così, nell’ora della tanto attesa uscita dalla pandemia, quella porzione della società non più fiduciosa, né saggia si scopre infiltrata dall’irrazionale. Ecco il contesto mutato strutturalmente nel lungo periodo in cui irrompe l’irrazionale. Che non è l’effetto distorto di un digitale pervasivo, l’operazione compiuta da avidi imprenditori delle fake news o da imbonitori della politica. È invece una reazione inscritta nella materialità delle vite delle persone convinte che quel che si avrà in futuro non è più l’esito delle attuali scelte razionali. È la convinzione che rinunce, sacrifici, pene e investimenti individuali non porteranno comunque a un futuro migliore. È l’esito di aspettative soggettive oggi insoddisfatte, pur essendo legittime in quanto alimentate dalle stesse promesse razionali.”<sup>40</sup>

Quale consegna e quale compito per la CISL scaturiscono dunque da questa mutata realtà storica?

## **CHE FARE?**

L’onere titanico cui non possiamo comunque sottrarci è quello di favorire una ricomposizione sociale dove coesione e inclusione si tengono saldamente, unite da solidarietà e mutualismo, muovendo in primis, come vuole il nostro Statuto confederale, dal “diritto al lavoro, come naturale mezzo di vita”<sup>41</sup> accompagnato dal “diritto alla garanzia ed alla stabilità dell’occupazione, nella più ampia libertà individuale e familiare”<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup><https://www.censis.it/rapporto-annuale/il-capitolo-%C2%A0-societ%C3%A0-italiana-al-2021-%C2%BB-del-55-%C2%B0-rapporto-censis-sulla-situazione, allegato, pag. 4>

<sup>40</sup>Ivi, pag. 7

<sup>41</sup>Statuto confederale CISL, Preambolo, III, cit., pag. 13

<sup>42</sup>Ivi, pag. 14

Ma come si declina per noi, oggi, la “volontà di tutelare la dignità ed il rispetto della persona umana come condizione primaria di vera giustizia sociale”, fondamentale mezzo di pace duratura nella convivenza civile”<sup>43</sup>?

## **SANITÀ**

Nel corso degli ultimi due anni la pandemia ha evidenziato la centralità del diritto alla salute, crocevia fondamentale per la fruibilità di altri diritti di cittadinanza. Ciò rinvia immediatamente alla recente approvazione della Legge Regionale 14 dicembre 2021, n. 22, che modifica Titolo I e VII della legge regionale 33/2009 ovvero il Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità, portando a compimento la revisione della legge regionale 23/2015, improntata a una profonda riorganizzazione del sistema sociosanitario lombardo e ormai giunta abbondantemente al termine della quinquennalità sperimentale prevista. Della L.R. 23 nel 2015 il Sindacato confederale aveva unitariamente apprezzato soprattutto l’obiettivo strategico dell’integrazione ospedale-territorio, per trovarsi poi costretto anche sul piano territoriale a denunciare puntualmente, nella fase di implementazione della legge, le discrasie della governance fra ATS e ASST e il conseguente “sfilacciamento della catena del comando e a una risposta non coordinata, da parte degli erogatori del sistema, ai bisogni di salute della popolazione”<sup>44</sup> stigmatizzato dall’Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali, nonché l’inconsistenza delle soluzioni messe in campo, dal governo della domanda e della costruzione dei percorsi di presa in carico al governo della rete di offerta erogativa di prossimità, caratterizzato da uno sterile processo di definizione dei requisiti e l’individuazione delle strutture da adibire a POT (Presidi Ospedalieri Territoriali) e PreSST (Presidi SocioSanitari Territoriali). Quanto alla ridefinizione dei confini stabiliti in Brianza a seguito della legge regionale 23, già nel 2015 il Sindacato confederale si era dichiarato contrario, come pure sulla riduzione dei distretti sociosanitari a semplici ambiti territoriali. Le soluzioni di ripristino dei vecchi confini le abbiamo del pari giudicate quanto di più sbagliato si potesse pensare dopo anni di impegnative, costose e non certo indolori riorganizzazioni aziendali, di fatto subite da lavoratori e utenti. Una non-soluzione che determina altre spese improduttive e inutili, mentre rimane ancora nebulosa l’istituzione a Monza di un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (**IRCCS**).

---

<sup>43</sup>Ibid.

<sup>44</sup>AGENAS Protocollo n. 2020/0007526 del 16/12/2020 (Allegato), pag. 63

Come ha espressamente dichiarato nel suo intervento conclusivo il relatore e presidente della Commissione Sanità regionale, **Emanuele Monti**, *principali obiettivi della nuova norma sulla Sanità sono: “Potenziare il servizio sanitario regionale in particolare per la medicina territoriale, la prevenzione e l’Assistenza Domiciliare Integrata (ADI); precisare le competenze dei diversi soggetti interessati (ATS, ASST, Assessorato e Direzione generale), istituire Distretti, Case di Comunità, Ospedali di Comunità e Centrali Operative Territoriali. Consentire nuove assunzioni di personale medico e infermieristico con l’introduzione della nuova figura dell’infermiere di famiglia”. L’articolo 1, dei 35 costitutivi della norma, stabilisce “equivalenza e integrazione dell’offerta sanitaria e socio sanitaria delle strutture pubbliche e delle strutture private accreditate” e, “parità di diritti e di doveri tra soggetti pubblici e privati che operano all’interno del Servizio Sanitario Locale”.*

*Alle ATS competono programmazione, acquisto, controllo, mentre alle ASST e alle strutture sanitarie e sociosanitarie l’erogazione di servizi.*

*Obiettivo prioritario conclamato dello sviluppo della legge regionale è il consolidamento della continuità ospedale–territorio a coronamento del percorso iniziato con la l.r. 23 del 2015. Ciò rinvia allo sviluppo e alla riorganizzazione della rete territoriale secondo due direttrici del governo della domanda di salute della popolazione, con la correlata riaffermazione del ruolo di regia del Distretto sociosanitario e il suo potenziamento come ente di programmazione da un lato, e la ridefinizione di un modello organizzativo per una sanità davvero prossima al bisogno e agli ambiti di vita delle persone e della comunità dall’altro.*

*Si prevede l’istituzione di un Distretto ogni 100.000 abitanti nell’ambito del quale troveranno collocazione: dipartimento di cure primarie; assistenza specialistica ambulatoriale; prevenzione individuale; prevenzione e cura tossicodipendenze; consultori familiari; attività rivolte a disabili e anziani; attività rivolte agli adolescenti; medicina dello sport; centrale operativa territoriale; assistenza domiciliare integrata; valutazione multidisciplinare; cure palliative; medicina di comunità – infermiere di famiglia; assistenza farmaceutica; assistenza protesica.*

*Le Case di Comunità, di norma una ogni 50.000 abitanti, saranno strutture dove opereranno team multidisciplinari, costituiranno il punto unico di accesso alle prestazioni sanitarie e saranno il luogo di riferimento per i malati cronici. Le Centrali operative territoriali avranno*

*la funzione di coordinare i servizi domiciliari con gli altri servizi sanitari e si avvarranno di tutte le attività di telemedicina e medicina digitale: televisita, teleconsulto, telemonitoraggio. L’Ospedale di Comunità, di norma uno ogni 150.000 abitanti, sarà la struttura sanitaria della rete territoriale che si occuperà di ricoveri brevi e di pazienti con necessità di interventi sanitari a media/bassa intensità clinica. Di norma dotato di venti posti letto (fino ad un massimo di 40), avrà una gestione prevalentemente infermieristica.*

*Entro sei mesi dall’istituzione dei distretti – è l’impegno della legge di riforma - verranno realizzate le Centrali Operative Territoriali. Ospedali e Case di Comunità verranno realizzate per il 40% entro il 2022, per il 30% entro il 2023 e il restante 30% entro il 2024.*

*Sul nostro Territorio, ovvero entro l’ATS Brianza, la DGR N. XI/5723 del 15 dicembre 2021 ha previsto l’istituzione di 26 Case di Comunità (CdC), 7 Ospedali di Comunità (OdC) e 11 Centrali operative territoriali (Cot), come risulta dall’estratto della Tabella allegata alla DGR e più sotto riportato, con un finanziamento legato al PNNR rispettivamente di 1,5 ml di euro per ciascuna CdC e di 2,5 ml per ogni OdC.*

*Ma oltre agli intendimenti dell’attuale maggioranza del governo lombardo e al testo della norma, rimangono a nostro avviso ancora troppi dubbi su come dovrebbe essere riorganizzata la prevenzione, la medicina territoriale, l’assistenza sociosanitaria, la governance della Direzione Generale Welfare, il rapporto pubblico e privato. L’impressione è che si sia messo mano a un semplice ritocco, mentre occorre un profondo ripensamento di sistema, anche a fronte delle debolezze e delle vere e proprie falle fatte emergere dal Covid in campo sanitario e socio-sanitario. In breve, non si vede assegnato quel rafforzamento organizzativo e funzionale della Direzione Generale Welfare che consentirebbe una maggiore capacità di coordinamento e di indirizzo del sistema. Ciò purtroppo ha più volte determinato sul piano regionale comportamenti disomogenei tra ATS e ATS, tra ASST e ASST, tra ATS e ASST, causa di notevoli disagi e diversità nell’accesso ai servizi per i cittadini. Quanto viene riproposto è un modello di governance basato sulla suddivisione delle funzioni tra ATS e ASST per quanto riguarda programmazione, governo e erogazione dei servizi che non ha funzionato. Con il rischio evidente che si ripresentino le medesime criticità del recente passato.*

*Vigileremo affinché le ASST articolate nei due poli specialistico-ospedaliero e ambulatoriale-territoriale, svolgano efficaci funzioni di governo e pianificazione nel territorio di competenza, con*

quell'allocazione distinta di budget e quel maggiore riconoscimento di ruolo e autonomia dei Distretti e dei Direttori di Distretto che riescano ad implementare modalità e procedure di effettiva partecipazione, recuperare le funzioni di dialogo con enti locali ed erogatori, e di coinvolgimento e confronto con le Organizzazioni Sindacali e gli altri corpi intermedi, per valorizzare la medicina di territorio e migliorare il coordinamento dell'assistenza di prossimità.

A tal proposito vogliamo qui rivendicare l'accoglimento di due nostre proposte essenziali in fase emendativa. La prima proposta si è tradotta nel comma aggiunto alla norma del T.U. 33/2009 sulle funzioni della Regione, che istituisce il tavolo di confronto permanente con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su tutti i più importanti atti regionali di programmazione: il piano sociosanitario integrato lombardo, gli indirizzi annuali di programmazione regionale (ex-regole di sistema) e i piani pluriennali.

La seconda prevede la definizione periodica di un piano triennale per lo sviluppo del polo territoriale da parte di ogni ASST, tramite la direzione sociosanitaria e i direttori di Distretto, sentita la conferenza dei sindaci che esprime parere obbligatorio e attuando idonee procedure di consultazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presenti nel territorio.

Il piano di sviluppo del polo territoriale come definito nell'emendamento dovrà definire, con specifica ed analitica declinazione e dettaglio su base distrettuale, la domanda di salute territoriale, la programmazione e progettazione dei servizi erogativi, assicurando l'integrazione delle funzioni e delle prestazioni sociali con quelle sanitarie e sociosanitarie distrettuali.

***Come accennato, un tema che ci sta particolarmente a cuore, specie dopo la tragica esperienza pandemica che ha profondamente segnato anche il nostro Territorio, è quello del rapporto tra pubblico e privato. La questione era, è e rimane tutta politica, e non può essere in alcun modo limitata al livello tecnico dell'accreditamento e di regole da aggiustare.*** Non si può continuare a privatizzare parti di sistema sanitario pubblico, accreditare, finanziare con soldi pubblici e poi lasciare il privato quale libero battitore nel libero mercato. Così si alimenta la competizione 'infelice' tra pubblico e privato, con il privato che potendo contare su di una maggiore flessibilità di investimenti, acquisti e assunzioni conquisterà sempre più spazi di mercato e clienti, fino a raggiungere una posizione di forza che potrebbe assumere connotati ricattatori verso la politica. Inoltre, per tante ragioni la pandemia ha dimostrato che i primi soggetti di cui la regione/stato dovrebbe prendersi cura sono i soggetti più fragili, deboli e poveri. Quindi, visti i numeri dei cittadini in Lombardia, la sanità dovrebbe essere più pubblica e non meno.

Il 'quasi mercato' è condivisibile nella misura in cui vi sia un controllore pubblico certo e imparziale, una gestione etica, una logica di vantaggio per i cittadini e non soltanto speculazione economica al fine del profitto in grandi enti multinazionali profit.

Il tema della libertà di scelta rischia di essere una scandalosa foglia di fico del sistema sanitario e sociosanitario lombardo. In realtà c'è autentica libertà di scelta tra i due anni di attesa per una prestazione a bassa intensità con il servizio sanitario e una settimana di attesa per lo stesso intervento a pagamento?

***Non è la cura dell'acuzie entro il sistema ospedaliero dove alligna il deficit della sanità lombarda, bensì la programmazione di risorse e personale della medicina territoriale. Questa è la priorità della nostra sanità regionale. Per svolgere il suo ruolo centrale per la salute dei cittadini la medicina territoriale ha bisogno di fondi, di medici, di infermieri, di operatori con una formazione più adeguata e specifica alla medicina di prossimità dell'assistito, che è diversa dalla medicina di urgenza degli ospedali.***

<p style="text-align: center;"><b>ATS BRIANZA</b>  <b>ATTUAZIONE PNRR - MISSIONE 6C1</b>  <b>RE TI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE (CDC - ODC - COT )</b></p>								
RIFERIMENTO MAPPA	ASST	COMUNE	INDIRIZZO	PROPRIETA'	CDC	ODC	COT	
1	BRIANZA	Agrate Brianza	Via Lecco 11	SSR	x			
2	BRIANZA	Arcore	Via Tommaselli 1	SSR	x			
3	BRIANZA	Vimercate	Via Giuditta Brambilla 11	SSR	x		x	
4	BRIANZA	Besana Brianza	Via Viarana 38	SSR	x		x	
5	BRIANZA	Lissone	Via Bernasconi 14	SSR	x		x	
6	BRIANZA	Macherio	Via Italia 13	Ente locale	x			
7	BRIANZA	Lentate sul Seveso	Via Garibaldi 37	Ente locale	x			
8	BRIANZA	Seregno	Via Verdi 2	SSR	x			
9	BRIANZA	Cesano Maderno	Via San Carlo 2/5	SSR	x			
10	BRIANZA	Nova Milanese	Via Giussani 11	Ente locale	x			
11	BRIANZA	Desio	Via Foscolo 24	SSR	x		x	
12	BRIANZA	Limbiate	Via Monte Grappa 40	SSR	x		x	
13	BRIANZA	Giussano	Via Milano 65	SSR	x	x	x	
14	BRIANZA	Limbiate	Via Monte Grappa 19	SSR		x		
15	BRIANZA	Bellusco	Via Corte dei Frati	SSR	x			
16	LECCO	Introbio	Località Sceregalli	Ente locale	x	x		
17	LECCO	Bellano	Via Carlo Alberto	SSR	x		x	
18	LECCO	Lecco	Via Antonio Ghislanzoni	Ente locale	x		x	
19	LECCO	Merate	Largo Mandic, 1	SSR	x	x	x	
20	LECCO	Olgiate Molgora	Via Aldo Moro 8/10	SSR	x			
21	LECCO	Casatenovo	Via Montereaggio 13	SSR	x			
22	LECCO	Bellano	Via Carlo Alberto 25	SSR		x		
23	LECCO	Lecco	Via dell'Eremo 9/11	SSR		x		
24	LECCO	Oggiono	Via Vittorio Bachelet	SSR	x			
25	LECCO	Calolziocorte	Via Bergamo	SSR	x			
26	MONZA	Brugherio	Via Kennedy 28	Ente locale	x		x	
27	MONZA	Monza	Via Solferino 16	SSR	x	x	x	
28	MONZA	Monza	Via Oriani	Ente locale	x			
29	MONZA	Monza	Viale Romagna 40	Ente locale	x			
<b>TOTALE</b>					<b>26</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	

**Lo sguardo volto al futuro prossimo, cogliendo i temi sanitari, incrocia per ciò stesso il panorama economico e sociale e le sue traiettorie evolutive.**

- *L'ultimo aggiornamento del World Economic Outlook del Fondo Monetario Internazionale, pubblicato lo scorso ottobre, se per un verso evidenziava la continuità della ripresa, dall'altro ne stigmatizzava lo slancio indebolito e l'incertezza crescente, prevedendo per l'economia globale una crescita del 5,9% nel 2021, 0,1 punti percentuali in meno rispetto alle previsioni di luglio, e del 4,9% nel 2022, con il permanere delle preoccupazioni legate all'emergenza sanitaria, dettata da una pandemia che si ripresenta con nuove varianti.*<sup>45</sup>

**Le linee di frattura aperte dal Covid-19 dunque permangono e le previsioni inducono a credere che le divergenze a breve termine lasceranno impronte durature sulle prestazioni a medio termine. L'accesso ai vaccini e il sostegno tempestivo alle politiche risultano essere i principali fattori critici.**

I divari nei recuperi previsti tra i gruppi economici si sono ampliati rispetto alle previsioni di luglio, ad esempio tra le economie avanzate e i paesi in via di sviluppo a basso reddito. Nel frattempo, l'inflazione è aumentata notevolmente negli Stati Uniti e in alcune economie di mercato emergenti. Nel nostro Paese, in media, nel 2021 i prezzi al consumo hanno registrato una crescita pari a +1,9% (-0,2% nel 2020).<sup>46</sup> La previsione prospetta un picco inflattivo raggiunto a fine 2021 e destinato a tornare ai livelli pre pandemici entro la metà del 2022, almeno per la maggior parte delle economie.

Nondimeno, data la natura inesplorata della ripresa, permane notevole incertezza al riguardo, con i tassi di inflazione che potrebbero superare le previsioni per una serie di cause. Con riferimento all'Europa, ad esempio, il *Financial Times* scrive che l'aumento è dovuto «al rimbalzo dell'economia della zona euro successivo allo shock della pandemia, a cui va aggiunta la revoca delle restrizioni alle attività nelle città e anche il fatto che l'offerta di beni abbia faticato a tenere il passo con la domanda negli ultimi mesi, aumentando così i costi energetici e creando carenza di molti materie prime, di semilavorati e di beni».<sup>47</sup>

Una comunicazione chiara, associata a politiche monetarie e fiscali adeguate, potrebbe aiutare a prevenire che i timori relativi al fenomeno inflattivo si scarichino sulle aspettative. Gli incrementi dell'inflazione si verificano anche quando i livelli occupazionali sono al di sotto dei livelli precedenti

---

<sup>45</sup>Cfr. <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2021/October/English/text.ashx>

<sup>46</sup>Cfr. [https://www.istat.it/it/files//2022/01/CS\\_Prezzi-al-consumo\\_Prov\\_Dicembre2021.pdf](https://www.istat.it/it/files//2022/01/CS_Prezzi-al-consumo_Prov_Dicembre2021.pdf)

<sup>47</sup><https://www.ft.com/content/00105dad-ad6f-4810-8e5f-8c5712686759>

all'emergenza sanitaria in molte economie, costringendo i decisori politici a scelte difficili. Improcrastinabile anzitutto un consistente sforzo politico multilaterale per garantire la diffusione dei vaccini, proprio allo scopo di rafforzare le prospettive economiche globali.

Particolare interesse riveste il capitolo del *World Economic Outlook* dedicato alla ricerca di base, dove si indica il modo nel quale i responsabili delle politiche economiche potrebbero contribuire a stimolare la crescita globale nel lungo termine in vista della fase post Covid, cioè attraverso il ruolo della ricerca di base, il lavoro indiretto, teorico o sperimentale. Fondamentale sarà l'utilizzazione dei nuovi dati ricavati da connessioni, da singole innovazioni e da articoli scientifici, in quanto la ricerca di base viene considerata un input essenziale all'innovazione, con conseguenti ampie ricadute e impatti di natura economica di lunga durata a livello internazionale.<sup>48</sup>

Al pari degli altri, anche il nostro Paese si è trovato a fronteggiare una crisi inusitata, con un calo del Pil nel 2020 pari all'8,9%. I recenti dati Istat certificano un incremento nel 2021 del 6,5%, un balzo in avanti, dovuto soprattutto alla domanda interna, che non si registrava in Italia dal 1976. La variazione acquisita per il 2022 – cioè la crescita già realizzata anche se per tutto l'anno il Pil non crescesse affatto – è pari a +2,4%.<sup>49</sup>

Nondimeno lo stesso Istituto di statistica in un report del 16 giugno 2021 chiariva che nonostante le ingenti risorse stanziare dal governo per gli ammortizzatori sociali e per i diversi 'ristori', la crisi pandemica ha generato un ampliamento del gap sociale e un assillante incremento del livello di povertà delle famiglie italiane. La povertà assoluta ha mantenuto infatti un passo spedito e ha raggiunto nel 2020 il valore più elevato dal 2005. I numeri di Istat del 2020 ci parlano di oltre 2 milioni di famiglie italiane in povertà assoluta, ovvero il 7,7% del totale, a 6,4% nel 2019. Il +335mila include un numero complessivo di individui pari a circa 5,6 milioni, con un passaggio percentuale al 9,4 da 7,7, oltre un milione in più rispetto all'anno precedente.

Il Rapporto Caritas sulla povertà ed esclusione sociale in Italia 2021<sup>50</sup> rileva che dei 'nuovi poveri' a causa della pandemia nel 2020, nel 2021 il 29,7% continua a 'non farcela'. Profilandolo il quadro, si tratta in prevalenza di italiani in età lavorativa, tra i 18 e i 54 anni, in affitto presso privati, coniugati e con figli, con un livello di istruzione media, senza impiego o con lavoro precario o sottoretribuito.

---

<sup>48</sup>Cfr. <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2021/October/English/text.ashx>, in partic., Chapter 3. Research and Innovation: Fighting the Pandemic and Boosting Long-Term Growth

<sup>49</sup>Cfr. [https://www.istat.it/it/files//2022/01/FLASH\\_21q4.pdf](https://www.istat.it/it/files//2022/01/FLASH_21q4.pdf)

<sup>50</sup>Cfr. [http://s2ew.caritasitaliana.it/materiali/Rapporto\\_Caritas\\_2021/Rapporto\\_Caritas\\_poverta\\_2021\\_oltre\\_ostacolo.pdf](http://s2ew.caritasitaliana.it/materiali/Rapporto_Caritas_2021/Rapporto_Caritas_poverta_2021_oltre_ostacolo.pdf)

Non va infatti assolutamente dimenticata la cosiddetta ‘area grigia’, quella consistente fascia di persone a rischio povertà. Secondo una stima del Centro studi di Unimpresa che si riferisce alla fine del 2021,<sup>51</sup> sono quasi 11 milioni gli italiani a rischio povertà: tra i 4 milioni di disoccupati e i 6,7 milioni di occupati ma in situazioni instabili o economicamente deboli, il numero degli italiani che non ce la fa, in piena emergenza Covid, risulta in crescita. Il dato **conta oltre 1,6 milioni di soggetti in più rispetto a un'analogha rilevazione relativa al 2015**, con una crescita significativa di circa il 15%.

#### LA CRISI COVID IN ITALIA E L'AREA DI DISAGIO SOCIALE

<b>DISOCCUPATI</b>	<b>4.071</b>
EX OCCUPATI	1.127
EX INATTIVI	571
SENZA ESPERIENZA DI LAVORO	2.373
<b>OCCUPATI</b>	<b>6.734</b>
A TERMINE PART TIME	925
A TERMINE TEMPO PIENO	2.142
TEMPO INDETERMINATO PART TIME INVOLONTARIO	2.731
COLLABORATORI	225
AUTONOMI PART TIME	711
<b>TOTALE AREA DISAGIO SOCIALE 2021</b>	<b>10.805</b>

Fonte: elaborazioni Centro studi di Unimpresa su dati ISTAT – Valori in migliaia (1 gennaio 2022)

Entro tale scenario inquietante, l'Unione Europea è riuscita a tracciare politiche di intervento comuni e l'accordo sul Next Generation EU rappresenta un possibile punto di snodo in prospettiva futura, in virtù del fatto che per la prima volta, come ha sottolineato il governatore di Bankitalia, Visco, intervistato dal *Financial Times*, l'Unione si è dotata di una «sostanziale capacità di indebitamento comune destinata a contrastare shock economici avversi e per raggiungere obiettivi concordati»<sup>52</sup>, stabilendo, sia pur temporaneamente, il principio di una responsabilità collettiva per politiche di bilancio comuni, basate sull'assunzione di debito europeo.

Come ha acutamente evidenziato il Direttore generale della Banca d'Italia, Luigi Federico Signorini, solo se NGEU risulterà davvero efficace, ovvero se i paesi UE dimostreranno di saper fare buon uso delle risorse comuni messe a loro disposizione, «esso potrà costituire un punto di riferimento per altre, più durature riforme.»<sup>53</sup> In una dimensione prospettica, uno strumento permanente

<sup>51</sup>Cfr. <https://www.unimpresa.it/covid-unimpresa-quasi-11-milioni-di-italiani-a-rischio-poverta/45759>

<sup>52</sup>Dichiarazione rilasciata al *Financial Times* il 24 luglio 2020 (<https://www.ft.com/content/ba437551-d19c-4557-8920-2187549a615e>)

<sup>53</sup>Cfr. <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/interventi-direttorio/int-dir-2021/Signorini-28-aprile-2021.pdf>

«costituirebbe l'embrione di una capacità di bilancio europea, in grado di affiancare la politica monetaria in caso di shock simmetrici particolarmente pronunciati e prolungati». <sup>54</sup> Il nostro Paese fungerà da banco di prova cruciale proprio perché destinatario della quota più consistente dei fondi. NGEU assumerà i contorni di un fallimento se il Piano italiano che ne utilizzerà le risorse (Piano nazionale di ripresa e resilienza, PNRR) non avrà efficacemente contribuito a superare le storiche debolezze dell'economia italiana. Se «le opinioni pubbliche non considereranno NGEU un successo, sarà per molti anni assai difficile superare le resistenze politiche al completamento dell'architettura economica dell'area.» <sup>55</sup>

Nel PNRR alle riforme spetta un ruolo di importanza almeno pari, se non superiore, a quello dei progetti infrastrutturali. Si mira a intervenire in tutti gli ambiti essenziali che zavorrano la capacità produttiva delle imprese italiane: le carenze della pubblica amministrazione, quali, ad esempio, le inefficienze delle procedure di appalto, le stolide barriere anticoncorrenziali, i tempi impossibili della giustizia. Se, com'è vero, molti di questi problemi affliggono in misura maggiore il nostro Sud, affrontarli significherebbe anche favorire la convergenza interna nel paese. Nondimeno va sempre rammentato che per le maggiori risorse rese disponibili da NGEU è prevista una restituzione, direttamente e per intero nel caso dei prestiti, ma in parte anche, per via indiretta, in quello delle sovvenzioni, il cui finanziamento comporterà un accrescimento dei contributi degli Stati al bilancio dell'Unione.

Dunque un compito sfidante per le istituzioni come per le amministrazioni chiamate a realizzare gli investimenti pianificati, ma anche per le Parti sociali e dunque per il sindacato, per la CISL. La nostra storia è lì a testimoniare che mai ci siamo sottratti a responsabilità anche gravose, come quelle cui ci ha impegnato la sottoscrizione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri del ***Protocollo per la partecipazione e il confronto nell'ambito del PNRR***. Abbiamo colto un risultato politicamente importante, da noi fortemente perseguito e alimentato dalla logica del confronto continuo con l'Esecutivo. Il *Protocollo* assegna alle parti sociali un ruolo attivo e propositivo nella complessa fase dell'attuazione dei progetti, delle riforme e degli investimenti del PNRR. Ciò non solo a livello centrale, attraverso i tavoli nazionali con le Amministrazioni titolari degli interventi, ma anche tramite i tavoli territoriali, a garanzia di una *governance* del Piano il più possibile partecipata e capillarmente articolata. Si è insomma costruita la condizione di possibilità per valorizzare la

---

<sup>54</sup>Ibid.

<sup>55</sup>Ibid.

partecipazione delle forze sociali, ponendo particolare attenzione alle ricadute economiche, sociali ed occupazionali del PNRR, aspetti prioritari per la CISL ai fini di un'attuazione efficace e corretta del Piano stesso.

Anche sul nostro territorio il Covid ha riverberato i suoi effetti rovinosi. La rapida sintesi che mi appresto a tracciare, centrata su alcuni indicatori, servirà anche a capire l'asse di un futuro orientamento.

Al rilevante calo nel 2020 del Pil italiano (-8,9%), riduzione determinata dal convergere di diversi elementi tra cui il crollo dei consumi nazionali (-7,8%), la drastica riduzione della produzione industriale (-11,4%) e il calo del fatturato dei servizi (-8,1%), ha fatto seguito – nonostante le disposizioni introdotte a livello nazionale a tutela dell'occupazione – la perdita di 456mila posti di lavoro.

L'economia italiana ha recuperato molto velocemente, e a fine 2021, grazie al supporto della campagna vaccinale e delle politiche economiche (le misure di sostegno varate dai governi sono state pari al 6,5% del PIL nel 2020 e al 6,1% nel 2021), è ben posizionata rispetto ai principali partner e, in particolare, allineata a quelle di Francia e Germania. Il valore della produzione industriale del 2021, ad esempio, secondo le stime di Prometeia, **chiude con un rimbalzo attorno all'11%**, dopo una caduta del tutto simile nel 2020.<sup>56</sup> In **Germania** la crescita si dovrebbe attestare al 4% e in **Francia** al 6% (-11% nel 2020 per entrambe) e in **Spagna** al 7% (-10% nel 2020). I traguardi raggiunti, con una **crescita del PIL stimata al 6,3% per il 2021** (rispetto al 5,2% della media UEM), nonostante il rallentamento verificatosi nel **quarto trimestre**, fanno guardare con qualche ottimismo al futuro, senza però dimenticare che l'inverno si preannuncia ancora difficile sia dal punto di vista sanitario sia per le difficoltà di approvvigionamento di beni intermedi e per i rincari dei prezzi di energia e materie prime.

Quanto all'andamento economico in Lombardia, nello scenario formulato ad ottobre da Prometeia, le stime di crescita per il 2021 sono ulteriormente riviste al rialzo: +6,4% il PIL della Lombardia, rimbalzo superiore alla media nazionale (dopo una caduta più profonda nel 2020). La Lombardia è attesa recuperare i livelli pre Covid nel 2022, con lo stesso orizzonte ipotizzabile per l'Italia, e al 2023 il valore del PIL sarà superiore al 2019 del +3,1%, con una progressione sostanzialmente allineata a Emilia-Romagna, Veneto e Piemonte. Il manifatturiero acquista ulteriore velocità tra giugno e

---

<sup>56</sup>Cfr. <https://www.prometeia.com/it/trending-topics-article/produzione-industriale-a-novembre-superati-i-livelli-pre-pandemia>

settembre e supera del +5,8% i livelli di produzione dell'ultimo trimestre del 2019 prima della pandemia (questa primavera era a +3,2%, a inizio anno ancora a -1,2%), confermando un ritmo di crescita più sostenuto rispetto alla media nazionale che registra un +1,2% di produzione nel terzo trimestre rispetto al pre Covid.

La Lombardia, ma anche l'Italia nel complesso, continuano inoltre a distinguersi in Europa per migliore capacità di recupero. Infatti, le industrie di Spagna, Francia e soprattutto Germania accusano ancora tutte un divario a confronto con l'attività 2019 (-1,3%, -4,3%, -6,1% rispettivamente).

L'accelerazione della Lombardia è visibile anche nei dati di export, con un +8,6% di incremento nel terzo trimestre 2021 rispetto al 2019, dopo il +6,6% nel secondo e il gap del -0,8% nel primo. Trainata da questo terzo trimestre particolarmente brillante, la performance complessiva delle imprese lombarde nei primi nove mesi del 2021 si avvicina a quella dei benchmark più avanti nel recupero grazie a una progressione positiva in tutto il periodo analizzato: +4,8% Lombardia, +6,3% Veneto, +7,1% Emilia-Romagna, +5,1% Baden-Württemberg, +6,9% Catalogna.

In aggiunta, in Lombardia è interessante rilevare che a settembre, rispetto alla primavera, un numero più ampio di settori manifatturieri (9 su 13) registra vendite sui mercati internazionali superiori in valore a prima della pandemia. Tra i più dinamici si segnalano elettronica (+16,4% a gennaio-settembre 2021 rispetto al 2019), metalli (+12,9%), alimentare (+12,6%), apparecchi elettrici (+11%), seguono chimica (+9,4%) e gomma-plastica (+7,1%) e poi altro manifatturiero/mobili (+3,1%). Più modesto è il ritmo di ripresa di automotive (+0,9%, che svolta solo a partire dall'estate) e farmaceutica (+0,5%, che è in contrazione dopo un robusto avvio d'anno). Tra i settori ancora in negativo rispetto al pre Covid rimangono meccanica (-1,4%) e moda (-3,1%) che però nel terzo trimestre invertono la tendenza, cui si aggiungono legno (-2,4%) e prodotti petroliferi (-12,9%) in ulteriore peggioramento.

Le inchieste congiunturali del mese di novembre presso le imprese suggerivano una prosecuzione della ripresa in chiusura d'anno, sostenuta da condizioni di domanda ancora solide. Sulla velocità di ripresa pesano però sempre forti preoccupazioni per le strozzature nelle catene di approvvigionamento e soprattutto per il surriscaldamento dei prezzi dell'energia, oltre che inevitabilmente l'evoluzione del virus e dei contagi.

Un quadro positivo in termini di domanda, specie in prospettiva, emerge anche nei servizi del Nord Ovest, con il clima di fiducia che a novembre risale e si posiziona su un livello prossimo ai picchi

raggiunti la scorsa estate. In Italia l'indice registra invece una lieve correzione al ribasso, probabilmente anche in parte fisiologica dopo il traino iniziale delle riaperture estive.

Infine, diversamente da quanto rilevato presso le imprese, a novembre la fiducia dei consumatori diminuisce nel Nord Ovest, però anche in questo caso rimane vicina al massimo storico di ottobre. La flessione dell'indice è dovuta essenzialmente ad un peggioramento delle attese sulla situazione economica generale e di quelle riguardanti la sfera familiare.<sup>57</sup>

Dall'analisi congiunturale condotta nel 3° trimestre 2021, a Lecco emerge una ripresa generalizzata nei diversi settori. Nel comparto industriale tutti i valori tornano superiori ai livelli pre Covid, con una produzione del +11,2%. Rispetto ai valori del 3° trimestre 2019, ordini e fatturato delle imprese industriali registrano crescite (rispettivamente +9,4% e +12,7%). Più nello specifico, l'indice medio della produzione industriale lecchese è a quota 121,5 (media 2010=100); quello degli ordini a 128,3; quello del fatturato a 141; tutti i valori tranne quello degli ordini sono superiori a quelli regionali. L'aumento percentuale della produzione è il più elevato a livello regionale; quello degli ordini è il settimo (preceduto da Milano, Brescia, Monza Brianza, Bergamo, Varese e Mantova); quello del fatturato è il quinto (preceduto da Mantova, Brescia, Cremona e Lodi).

In ripresa anche l'artigianato: produzione e ordini evidenziano crescite superiori alla media regionale. Nelle classifiche della variazione percentuale di produzione, ordini e fatturato Lecco si colloca sempre entro il settimo posto. La produzione aumenta del 6,6% (sempre nei confronti del 3° trimestre 2019); gli ordini restano invariati; il fatturato cresce del 3,3%. L'indice medio della produzione artigiana lecchese nel 3° trimestre 2021 è 111,9 (media 2010=100), al 2° posto tra le province lombarde (dietro a Sondrio). Il numero indice del fatturato è pari a 107, mentre quello degli ordini a 100,8 (per entrambi Lecco è quinta in Lombardia).

Il volume d'affari del commercio è cresciuto del 9,8%, mentre quello dei servizi del 6,6%. Il numero indice del volume d'affari (2010=100) delle imprese del commercio lecchesi si è attestato a 97,8 mentre nei servizi a 97,9 e a 103,8.

Ulteriori dati elaborati dall'Ufficio Studi e Statistica della Camera di Commercio di Como-Lecco sull'andamento economico dei primi nove mesi 2021, mostrano le ore di cassa integrazione autorizzate dall'INPS in calo del 54,7%. Quella straordinaria si riduce del 22,2% e la cassa in deroga del 34%. Il totale delle ore di cassa autorizzate scende del 50,2% (da 20,7 a 10,3 milioni).

---

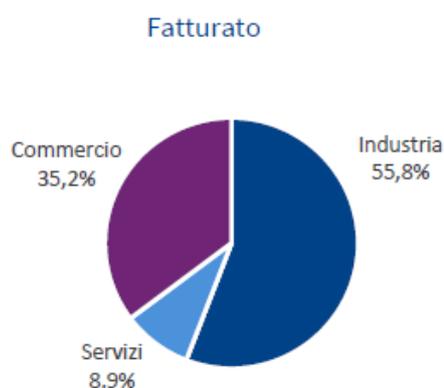
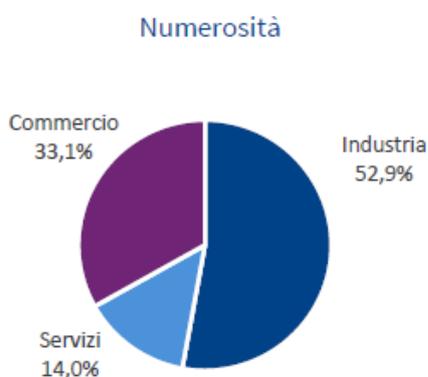
<sup>57</sup>Cfr. <https://www.assolombarda.it/centro-studi/booklet-economia-ndeg60-dicembre-2021>

In termini di raffronto, in Lombardia le ore di cassa integrazione complessivamente autorizzate calano del 36,9% (CIG ordinaria -52,5%, CIG straordinaria -8%; CIG in deroga -4,3%). In Italia, -27,9% (CIG ordinaria -45,4%, CIG straordinaria -7,8%, CIG in deroga +12,9%).

A Lecco: imprese nate 1.024 (+18,7%); cessazioni 917 (-3,2%). A fine settembre 2021 (rispetto allo stesso periodo del 2020), localizzazioni registrate in provincia di Lecco +0,9% (Lombardia +1,4%; Italia +0,9%). Rispetto al corrispondente periodo del 2020, i fallimenti a Lecco diminuiscono da 31 a 28 (-9,7%). A fine settembre 2021, le imprese registrate in provincia di Lecco erano 25.775 (per 33.188 localizzazioni) e il saldo tra imprese nate e cessate è pari a +107; rispetto a fine settembre 2020 la variazione del numero delle imprese registrate è stata pari a +0,3%.

Nel 2020, il tessuto economico della provincia di Monza e Brianza si è dimostrato molto reattivo e competitivo riaffermando la sua vocazione fortemente manifatturiera, e nel 2021 il 79% delle imprese del territorio prevedeva di chiudere l'anno sui livelli del 2019. È quanto emerge dalla classifica 2021 del *TOP 500+*<sup>58</sup> e dal sondaggio sulle prospettive delle imprese di Monza e Brianza<sup>59</sup>, entrambi realizzati dal Centro Studi di Assolombarda.

#### → Composizione per macro settore delle TOP500+



→ Classificazione per macro settori: numero aziende e fatturato

Macro settore	N. aziende	Aziende (%)	Fatturato (€)	Fatturato (%)
Industria	423	52,9	28.487.081.583	55,8
Servizi	112	14,0	4.542.011.450	8,9
Commercio	265	33,1	17.978.582.133	35,2

<sup>58</sup>Cfr. <https://www.assolombarda.it/centro-studi/top500-le-eccellenze-di-monza-e-brianza-analisi-2021>

<sup>59</sup>Cfr. <https://www.assolombarda.it/centro-studi/booklet-economia-ndeg60-dicembre-2021>

Dopo il colpo inferto dalla pandemia, che ha portato nel 2020 a un calo della produzione industriale pari al -7,9% (comunque inferiore alla media lombarda che ha segnato un -9,8%), il territorio ha saputo reagire. La ripartenza è stata immediata e nell'ultimo trimestre del 2020 il livello di attività manifatturiera aveva superato dello +0,1% lo stesso periodo del 2019. Un crescendo che dà un avvio positivo al 2021, tanto che nel terzo trimestre l'attività produttiva è superiore del +6,3% rispetto al picco pre pandemia. La performance sui mercati esteri è anch'essa positiva, a conferma della vocazione internazionale del territorio. Dopo la caduta del 2020, pari al -6,6%, più contenuta rispetto a quella lombarda (-10,5%), la risalita delle esportazioni è rapida: nei mesi tra gennaio e settembre 2021 aumentano del +8,6% rispetto allo stesso periodo del 2019 (un equivalente di 614 milioni di euro in più), mentre l'export lombardo rimbalza in misura più contenuta (+4,8%).

La spinta dall'estero è intensa e diffusa a quasi la totalità dei settori. Dopo il calo generalizzato dell'export nel 2020 (con eccezione della farmaceutica), nei primi nove mesi del 2021 risaltano le performance internazionali delle vocazioni produttive del territorio rispetto allo stesso periodo 2019: l'export della farmaceutica cresce del +34,9%, quello dei metalli del +11,5%, quello della chimica del +10,7%, quello dell'elettronica del +9,1%. Il settore del legno-arredo - anima del made in Monza e Brianza - segna un aumento del +11,1%. Per l'export della meccanica persiste un leggero divario rispetto al pre Covid, pari al -0,8%, mentre l'*automotive* segna un -4,5%. Tra gli altri pochi settori che registrano andamenti negativi si trova la moda, sofferente anche al di fuori della provincia, che evidenzia un -8,9% e l'alimentare con un -13% rispetto allo stesso periodo 2019.

Il 2021 è un anno di crescita per ben il 75% delle imprese del territorio e il 2022, al netto delle 'sorprese' potrà rappresentare la conferma di questo trend positivo. Secondo l'indagine del Centro Studi di Assolombarda condotta su un panel di imprese di Monza e Brianza, inoltre, il 79% delle imprese prevede di tornare ai livelli di vendite pre pandemia. Nel dettaglio la quota è composta da un 33% che supererà i ricavi del 2019, un 13% che si riporterà in linea e un 33% che è già sopra i livelli pre Covid. La platea restante si divide tra un 14% che colmerà il divario nel 2022 e un 7% di imprese che non prevede di recuperare nel medio termine quanto perso con la pandemia.

L'indagine condotta dal Centro Studi di Assolombarda evidenzia inoltre in chiave imprenditoriale i rischi correnti e le strategie in corso. Da una parte emerge la forte pressione dei rincari delle materie prime che, insieme ai ritardi nella logistica, pesano sugli approvvigionamenti, sulle produzioni e sui ricavi delle imprese brianzole. L'80% è preoccupato per i rincari estremamente elevati e le difficoltà

di reperimento di alcune materie prime e semilavorati e un quinto per la più recente fiammata dei prezzi dell'energia. Nonostante questi fattori, le imprese del territorio reagiscono e si orientano verso uno sviluppo che sia sostenibile, investendo in innovazione e digitalizzazione.

#### Provincia di Monza Brianza – Numero di imprese attive

Il sondaggio mette in luce infatti quali sono gli elementi strategici su cui investire. Per circa la metà dalle imprese il capitale umano e l'organizzazione del lavoro risultano prioritari al pari del potenziamento dell'offerta di nuovi e migliori prodotti e servizi. La crisi pandemica ha ulteriormente consolidato la rilevanza dei tre elementi strategici su cui puntano le imprese di Monza e Brianza: innovazione, digitalizzazione e sostenibilità. Infatti, un terzo delle imprese della provincia sta puntando sulla ricerca e sviluppo, il 27% sulla digitalizzazione dei processi e il 18% sulla sostenibilità dei processi e dei prodotti. Infine, un quarto delle imprese di Monza e Brianza riconosce come elementi rilevanti il brand e l'immagine.

Attività	30/09/2020	31/12/2020	30/09/2021	% variazione 30/09/2021- 30/09/2020	% variazione 30/09/2021- 31/12/2020
<b>TOTALE</b>	<b>64.026</b>	<b>63.946</b>	<b>65.128</b>	<b>1,72%</b>	<b>1,85%</b>
di cui					
Agricoltura	879	876	884	0,57%	0,91%
Manifattura in senso stretto	8.520	8.486	8.407	-1,33%	-0,93%
di cui produzione di:					
Prodotti in metallo	1.906	1.902	1.891	-0,79%	-0,58%
Macchinari	657	654	643	-2,13%	-1,68%
Mobili	1.434	1.409	1.392	-2,93%	-1,21%
Costruzioni	12.020	12.018	12.321	2,50%	2,52%
Commercio all'ingrosso	7.002	7.008	6.990	-0,17%	-0,26%
Commercio al dettaglio	6.769	6.783	6.909	2,07%	1,86%
Alloggio e ristorazione	3.535	3.497	3.525	-0,28%	0,80%
Trasporto e magazzinaggio	1.834	1.831	1.857	1,25%	1,42%
Sanità e assistenza sociale	626	628	645	3,04%	2,71%

#### **MERCATO DEL LAVORO**

Grande attenzione non scevra da preoccupazioni destano in noi le dinamiche del mercato del lavoro, con gli alti tassi di disoccupazione giovanile, le basse percentuali di occupazione femminile e le tante offerte di lavoro che non s'incrociano con la domanda. Tra l'altro, le tre grandi transizioni, la digitale, quella climatico-ambientale e la demografica, vedono proprio nel lavoro il crocevia più importante.

Nel contempo, la transizione alla digitalizzazione riduce i posti di lavoro ripetitivi e incrementa il contributo umano e intellettuale anche nel lavoro operaio.

A metà gennaio l'Istat ha pubblicato i dati relativi all'andamento dell'occupazione nel mese di novembre 2021.<sup>60</sup> Rispetto al mese precedente gli occupati sono cresciuti di 64.000 unità, lo 0,3% rispetto al mese scorso. Negli ultimi tre mesi la crescita è stata di circa 200.000 unità.

Se contiamo da novembre 2020, la crescita è di 494.000 occupati, arrotondando 290.000 uomini e 205.000 donne. Di questi occupati in più solo 4.000 sono indipendenti, tutti gli altri sono lavoratori dipendenti. Fra i dipendenti i contratti a termine sono 448.000, mentre i contratti a tempo indeterminato sono 42.000. Il tasso di occupazione (vale a dire la percentuale di chi lavora sul totale delle persone in età 15-64 anni) sale al 58,9%. Con la crescita dell'occupazione sono diminuiti i disoccupati, ma soprattutto gli inattivi, vale a dire le persone che non hanno un lavoro e non lo cercano attivamente, oppure non sono disposte a cominciare a lavorare nelle prossime due settimane, oppure accetterebbero solo determinati lavori. I disoccupati in senso stretto in Italia sono quindi 2.338.000, in calo di 43.000 unità rispetto a ottobre. All'appello mancano tuttavia ancora 300.000 posti di lavoro rispetto al pre pandemia.

Come interpretare questi dati? La crescita dell'occupazione è sempre una notizia positiva. La riduzione dovuta alla pandemia e alle misure che hanno chiuso o limitato le attività produttive si sta riassorbendo lentamente. D'altra parte la pandemia non è conclusa e molte attività economiche sono aperte senza che nessuno possa dare loro un orizzonte chiaro. Nell'incertezza regnano i contratti a termine. Dove il fenomeno delle dimissioni volontarie cresce, come ad esempio negli Usa, cresce anche il lavoro autonomo. In Italia i 4.000 autonomi in più in un anno non sono davvero un segnale di fuga dal lavoro dipendente.

Stanno tornando sul mercato del lavoro anche gli inattivi, visto che tutto sommato un lavoro si può cercare e trovare liberamente e che tutti i sussidi sono sottoposti a meccanismi di riduzione automatica nel tempo (almeno quelli legati strettamente allo stato occupazionale). Fra gli inattivi molti sono comunque disponibili al lavoro e questo contingente di persone non va sottovalutato dalle politiche, dato che l'andamento demografico sta riducendo progressivamente il numero delle persone in età da lavoro.

---

<sup>60</sup>Cfr. [https://www.istat.it/it/files/2022/01/CS\\_Occupati-e-disoccupati\\_NOVEMBRE\\_2021.pdf](https://www.istat.it/it/files/2022/01/CS_Occupati-e-disoccupati_NOVEMBRE_2021.pdf)

Il tasso di occupazione, anche se è in rialzo, resta comunque sotto il 60%, basso rispetto alla maggioranza dei Paesi europei di dimensioni paragonabili all'Italia. In Germania a luglio 2021 il tasso di occupazione era al 75,6%, in Francia era al 67,5% a settembre, in Polonia era al 70% a luglio, in Gran Bretagna al 75,5% a ottobre.

Le persone disponibili al lavoro ci sono, i datori di lavoro lamentano da anni e in qualsiasi congiuntura mancanza di forza lavoro adeguata, far crescere l'occupazione ai livelli degli altri Paesi di grande dimensione è necessario per far sì che il welfare resti sostenibile (il welfare lo paga il lavoro, da sempre).

Dove dunque le carenze? I Paesi con i tassi di occupazione più alti hanno politiche attive del lavoro universali. Le politiche attive del lavoro vanno pensate al pari di un'infrastruttura, come le autostrade, ad esempio. Difficile dimostrare che il singolo lavoratore ne abbia un beneficio immediato per il costo che si sostiene, come pure è difficile dimostrare che un presidio sanitario sia garanzia assoluta di guarigione o che un nosocomio sia un investimento che si paga da sé in poco tempo. Ma senza queste infrastrutture saremmo un Paese paralizzato e assolutamente incapace di rispondere al bisogno di salute, così come senza politiche attive del lavoro abbiamo un mercato del lavoro bloccato.

I dati rilevati dai Centri per l'Impiego<sup>61</sup> della provincia di Lecco, relativi agli avviamenti e alle cancellazioni nel corso del 3° trimestre del 2021, confermano la sostanziale ripresa dei flussi nel mercato del lavoro: gli avviamenti sono infatti aumentati rispetto allo stesso periodo del 2020, passando da circa 9.800 unità a circa 11.400. Tra luglio e settembre 2021 - rispetto al 3° trimestre 2020 – sono aumentate contestualmente anche le cessazioni di rapporti di lavoro (+2.300 circa), ma il bilancio dei primi nove mesi del 2021 rimane comunque positivo sia in termini di saldo, che di confronto con lo stesso periodo del 2020.

Lo sblocco della moratoria dei licenziamenti non sembra avere per il momento alterato i livelli occupazionali. Nel 3° trimestre 2021 i valori di questi indicatori risultano sostanzialmente positivi. Nel settore industriale l'indice passa da 104,9 punti (3° trimestre 2020) agli attuali 107,0 (3° trimestre 2021). Nell'artigianato si è passati, nell'anno considerato, da 102,1 a 102,9, con un progresso, quindi, di quasi un punto, ma anche i servizi tornano a crescere (quasi di 1 punto). L'andamento più positivo

---

<sup>61</sup>Cfr.

[http://sintesi.provincia.lecco.it/opencms/export/sites/default/repository/osservatorio\\_mercato\\_lavoro/2021/Notiziario\\_Lecco\\_novembre\\_2021.pdf](http://sintesi.provincia.lecco.it/opencms/export/sites/default/repository/osservatorio_mercato_lavoro/2021/Notiziario_Lecco_novembre_2021.pdf)

si riferisce, però, al settore del commercio, il cui indice raggiunge, in coincidenza di questo trimestre, un valore «record» di 111,6 punti (era 105,9 nel 3° trimestre 2020).

Rispetto al 3° trimestre 2021 diminuisce di quasi 13 punti percentuali il peso relativo del terziario, soprattutto per il minor contributo dettato dalla stagionalità del turismo (-9 punti), mentre nel manifatturiero sono circa 2.800 (ovvero quasi la metà del totale) le nuove assunzioni previste, il doppio di quelle programmate nello stesso trimestre del 2020 (1.400 circa). Le costruzioni contribuiscono al traino esercitato dal comparto industriale aumentando di 4 punti percentuali il proprio peso relativo sul totale, per un ammontare di circa 560 assunzioni (erano 230 nello stesso periodo del 2020): i bonus edilizi recentemente prorogati dal Governo fino al 2023 contribuiscono certamente al trend positivo del settore.

Dinamica trimestrale degli avviamenti e delle cessazioni registrate dai Centri per l'Impiego

Trimestre	Totale avviamenti	di cui avviamenti		di cui avviamenti		Totale cessazioni	di cui cessazioni		di cui cessazioni	
		maschi	femmine	15-29 anni	50-64 anni		maschi	femmine	15-29 anni	50-64 anni
<b>Totale 2018</b>	<b>37.354</b>	<b>20.226</b>	<b>17.128</b>	<b>15.279</b>	<b>5.619</b>	<b>35.437</b>	<b>19.108</b>	<b>16.329</b>	<b>12.823</b>	<b>6.809</b>
1° 2019	8.772	4.929	3.843	3.349	1.451	6.796	3.737	3.059	2.358	1.260
2° 2019	8.757	4.794	3.963	3.711	1.324	8.852	4.602	4.250	3.045	1.787
<b>1° sem. 2019</b>	<b>17.529</b>	<b>9.723</b>	<b>7.806</b>	<b>7.060</b>	<b>2.775</b>	<b>15.648</b>	<b>8.339</b>	<b>7.309</b>	<b>5.403</b>	<b>3.047</b>
3° 2019	10.260	5.072	5.188	3.981	1.593	9.862	5.134	4.728	3.723	1.995
4° 2019	7.616	3.931	3.685	3.044	1.313	9.029	4.979	4.050	3.087	2.053
<b>2° sem. 2019</b>	<b>17.876</b>	<b>9.003</b>	<b>8.873</b>	<b>7.025</b>	<b>2.906</b>	<b>18.891</b>	<b>10.113</b>	<b>8.778</b>	<b>6.810</b>	<b>4.048</b>
<b>Totale 2019</b>	<b>35.405</b>	<b>18.726</b>	<b>16.679</b>	<b>14.085</b>	<b>5.681</b>	<b>34.539</b>	<b>18.452</b>	<b>16.087</b>	<b>12.213</b>	<b>7.095</b>
1° 2020	8.032	4.387	3.645	3.070	1.387	7.168	3.999	3.169	2.482	1.562
2° 2020	5.481	2.961	2.520	2.212	858	6.977	3.254	3.723	2.245	1.438
<b>1° sem. 2020</b>	<b>13.513</b>	<b>7.348</b>	<b>6.165</b>	<b>5.282</b>	<b>2.245</b>	<b>14.145</b>	<b>7.253</b>	<b>6.892</b>	<b>4.727</b>	<b>3.000</b>
3° 2020	9.775	4.636	5.139	3.795	1.548	8.208	4.144	4.064	3.018	1.725
4° 2020	8.181	4.200	3.981	3.408	1.279	8.446	4.553	3.893	3.060	1.823
<b>2° sem. 2020</b>	<b>17.956</b>	<b>8.836</b>	<b>9.120</b>	<b>7.203</b>	<b>2.827</b>	<b>16.654</b>	<b>8.697</b>	<b>7.957</b>	<b>6.078</b>	<b>3.548</b>
<b>Totale 2020</b>	<b>31.469</b>	<b>16.184</b>	<b>15.285</b>	<b>12.485</b>	<b>5.072</b>	<b>30.799</b>	<b>15.950</b>	<b>14.849</b>	<b>10.805</b>	<b>6.548</b>
1° 2021	7.784	4.631	3.153	3.054	1.358	5.886	3.518	2.368	1.989	1.306
2° 2021	9.739	5.485	4.254	4.217	1.470	9.951	4.992	4.959	3.474	1.928
<b>1° sem. 2021</b>	<b>17.523</b>	<b>10.116</b>	<b>7.407</b>	<b>7.271</b>	<b>2.828</b>	<b>15.837</b>	<b>8.510</b>	<b>7.327</b>	<b>5.463</b>	<b>3.234</b>
3° 2021	11.410	5.584	5.826	4.739	1.799	10.533	5.542	4.991	4.131	2.073

Trimestre	Totale avviamenti	Elementary	Skilled manual	Skilled non manual	High Skilled
1° 2019	8.772	22,6	26	33,3	18,1
2° 2019	8.757	21,4	23,9	41,3	13,4
3° 2019	10.260	17,6	21,3	29,8	31,3
4° 2019	7.616	22,7	21,7	29,8	25,8
1° 2020	8.032	22,7	26,9	32,5	17,9
2° 2020	5.481	23,9	25,7	38,1	12,3
3° 2020	9.775	22,1	17,8	30,9	29,1
4° 2020	8.181	22,7	21,7	29,8	25,8
1° 2021	7.784	24,3	29	26,4	20,3
2° 2021	9.739	20	25,6	39,2	15,2
3° 2021	11.410	18,9	22,3	29,7	29,1

Avviamenti per livello di skill (valori %)

Avviamenti per livello di istruzione (valori %)

Fonte: Provincia di Lecco – Centri per l'impiego

Trimestre	Totale avviamenti	Scuola Obbligo	Diploma	Laurea e Post-Laurea	Non disponibile
1° 2019	8.772	52,5	37,2	10,0	0,3
2° 2019	8.757	55,9	35,5	8,3	0,3
3° 2019	10.260	44,2	34,5	21,0	0,3
4° 2019	7.616	53,4	36,1	10,3	0,2
1° 2020	8.032	51,6	36,9	11,2	0,3
2° 2020	5.481	57,9	33,6	8,4	0,2
3° 2020	9.775	45,4	34,9	19,4	0,4
4° 2020	8.181	44,7	38,5	16,6	0,3
1° 2021	7.784	51,0	37,5	11,5	0,1
2° 2021	9.739	53,7	37,4	8,6	0,3
3° 2021	11.410	43,9	37,2	18,7	0,3

Nell'analisi congiunturale del III trimestre 2021, condotta da AFOL sul mercato del lavoro di Monza Brianza, il confronto fra il 2020 e il 2021 mostra un incremento delle cessazioni del +12,6% (si passa da 64.591 unità a 72.701). Tuttavia, sono aumentati di più gli avviamenti: il confronto fra i dati attuali e quelli dell'anno scorso mostra un incremento del +33,6% (da 53.980 si raggiungono i 72.128 avviamenti). Gli avviamenti sopravanzano le cessazioni nei primi 5 mesi dell'anno per poi mostrare andamenti altalenanti, spesso legati alla stagionalità di alcuni mercati del lavoro (in primis quello della scuola, responsabile del picco di cessazioni a giugno e di quello degli avviamenti a settembre, che si equivalgono quasi perfettamente).

Fasce d'età	Avviamenti		Cessazioni		Saldi		Resilienze		
	F	M	F	M	F	M	F	M	Totale
-29	12.189	14.228	10.877	12.374	1.312	1.854	6%	7%	6,4%
30-49	14.767	17.433	15.204	17.473	-437	-40	-1,5%	-0,1%	-0,7%
50-	6.211	7.299	7.716	9.057	-1.505	-1.758	-11%	-10,7%	-10,8%
<b>Totale</b>	<b>33.167</b>	<b>38.960</b>	<b>33.797</b>	<b>38.904</b>	<b>-630</b>	<b>56</b>	<b>-1%</b>	<b>0,1%</b>	<b>-0,4%</b>

Fonte: elaborazione PIN scarl su dati COB

I dati confermano quanto già accennato circa il comportamento delle aziende: le imprese, innanzi all'incertezza dell'immediato futuro, hanno reagito diminuendo la durata dei rapporti di lavoro a termine (296 giornate nel 2020; 147 giornate nei primi sei mesi 2021). Alla scadenza dei contratti – se le condizioni economiche lo permettono – questi vengono prorogati (nel 2021 le proroghe sono state 26.196, +6,6% rispetto alle 24.577 del 2020), altrimenti il lavoratore viene espulso dai processi produttivi. Tuttavia, il rientro parziale delle condizioni di emergenza ha fatto aumentare la fiducia dei datori di lavoro, che, adesso, tendono ad aumentare sia il numero di proroghe che la durata media dei contratti a termine. Si tratta di un'inversione di tendenza recente, emersa a partire da giugno (rispetto al dato del 2020 la durata media dei contratti rimane più bassa del -34,1%, tuttavia, il dato è in risalita, crescendo fra giugno e settembre del +32,7%). Delle 72.701 cessazioni dei primi 9 mesi dell'anno la maggioranza (il 55,1%, pari a 40.067 unità) avviene per raggiungimento del

termine “naturale” del contratto a tempo determinato. Invece le cessazioni per cause riconducibili, in maniera diretta o indiretta, a motivi economici sono solo il 5% del totale (3.629unità).

Macro-settore	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Resilienza
Agricoltura	425	327	98	13,0%
Commercio e Servizi	56.005	56.862	-857	-0,8%
Costruzioni	5.416	5.246	170	1,6%
Industria	10.282	10.266	16	0,1%
<b>Totale</b>	<b>72.128</b>	<b>72.701</b>	<b>-573</b>	<b>-0,4%</b>

Fonte: elaborazione PIN scarl su dati COB

Il maggior *turnover* è associato alle divisioni riconducibili a: istruzione, ristorazione, attività di collaborazione familiare e convivenze come datori di lavoro per personale domestico e di commercio al dettaglio. Si tratta di settori che movimentano molto, ma che non sono in grado di trattenere per più tempo il personale assorbito.

Le divisioni riconducibili all’edilizia primeggiano tra quelle che avviano ed espellono di più: nonostante i bonus governativi il settore non sembra tuttavia in grado di trattenere l’ingente numero di lavoratori assunti.

Le attività di sostegno alle imprese (quali le attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese, la produzione di software, consulenza informatica e attività connesse), sembrano assorbire più lavoratori di quelli espulsi, indice che il lavoro cognitivo, con livelli di specializzazione elevati, offre una maggiore stabilità lavorativa.

Le voci riconducibili alle attività manifatturiere non compaiono fra quelle che movimentano più personale. Ciò significa che nei settori di produzione industriale la stabilità dei posti di lavoro è più elevata e conseguentemente il *turnover* è meno elevato.

Quanto al lavoro somministrato, il macro-settore che più ne assorbe è quello dell’industria (54,2% del totale degli avviamenti), seguito dal commercio e servizi (42,6% del totale degli avviamenti). Residuali le frequenze associate agli altri settori (costruzioni e agricoltura). La somministrazione riguarda prevalentemente personale con un basso livello di specializzazione, tuttavia fra le mansioni più avviate iniziano ad apparire profili professionali un po’ più specializzati rispetto a quanto appariva in precedenza (addetti agli affari generali, installatori e montatori di macchinari e impianti industriali, montatori di mobili, addetti ad attività organizzative delle vendite). Ciò mostra l’attivazione, seppur limitata, di un processo di qualificazione della manodopera che passa anche

attraverso i canali della somministrazione.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Resilienza
2020	8.693	8.485	208	1,2%
2021	10.152	7.763	2.389	13,3%

Fonte: elaborazione PIN scarl su dati COB

### **DISALLINEAMENTO DOMANDA/OFFERTA DI LAVORO E FORMAZIONE**

Durante i mesi della crisi pandemica abbiamo costantemente monitorato un fenomeno che, a nostro avviso, possiede profonde implicazioni economiche culturali e sociali, non solo per la nostra realtà ma per l'intero Paese. Il riferimento è al cosiddetto *skills mismatch*, ovvero il disallineamento tra le competenze richieste dalle aziende e quelle di cui sono in possesso i lavoratori.

Secondo uno studio del **Boston Consulting Group**,<sup>62</sup> colpisce 1,3 miliardi di persone a livello mondiale, riducendo del 6% la produttività del lavoro globale, ed è in costante aumento. La conseguenza è una colossale "tassa occulta" da 5mila miliardi di dollari, pari quasi al doppio del debito pubblico italiano.

Gli attuali under 35 sono la prima generazione ad attraversare ben due crisi economiche devastanti proprio nel delicato momento dell'accesso alla realtà lavorativa. La mobilità sociale in Italia è tra le più basse e sempre più spesso la previsione dello status filiale si attaglia a quello genitoriale. Senza garanzie di sicurezza economica, il 49% della fascia inclusa tra i 25 e i 34 anni vive ancora nel nucleo familiare originario. Il rapporto Excelsior di Unioncamere prevede un fabbisogno del mercato del lavoro italiano nel triennio 2022-2024 che si attesta attorno a 1,8 milioni di lavoratori, alla stragrande maggioranza dei quali verranno richieste competenze in ambito digitale o green, ossia connesse alla transizione energetico-ambientale, e si tratterà di competenze di livello avanzato. A fronte di questa forte domanda di competenze si evidenzia invece una notevole carenza nella loro offerta da parte della futura forza lavoro. Guardiamo il fenomeno ancor più da vicino e nella massima prossimità temporale. A Lecco tra gennaio e marzo sono programmate circa 6.220 entrate, ma in 44 casi su 100 le imprese prevedono di avere difficoltà a trovare i profili desiderati.

Per lo stesso periodo a Monza, a fronte delle 15.940 entrate programmate, troviamo 46 aziende su 100 che lamentano le medesime difficoltà, che si riverberano anche sul fronte della qualità del

---

<sup>62</sup>Cfr. <https://www.bcg.com/it-it/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch>

lavoro, con solo il 32% dei casi di ingresso caratterizzati da un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, e il restante 68% da un contratto a termine.

Fin dal primo periodo di lockdown il dato, pur oscillando nelle due province dalle 30 alle 40 e più aziende, è rimasto costante.

L'altro forte elemento di criticità riguarda, come accennato, la qualità del lavoro. A Lecco infatti solo nel 27% dei casi le entrate previste saranno stabili, ossia con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, mentre nel 73% saranno a termine (a tempo determinato o altri contratti con durata predefinita). A Monza il 32% dei casi di ingresso saranno caratterizzati da un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, e il restante 68% da un contratto a termine.

Fin qui i numeri e, verrebbe da dire, purtroppo nulla di nuovo sotto il sole e la minaccia Covid.

Nondimeno qualche riflessione si impone. Inimmaginabile un ritorno allo *status quo ante*. Parola chiave sarà innovazione, declinata nelle diverse strutture organizzative aziendali con un personale per cui il *life long learning*, ovvero la formazione permanente e quindi la crescita delle competenze, non potrà certamente figurare quale gentile concessione dell'azienda, ma sarà volano di competitività per la stessa. Si imporrà inoltre una rivisitazione di prodotti e servizi, la riconfigurazione dei link per le forniture e una revisione radicale delle strategie di marketing. Il virus non solo ha accelerato tendenze al cambiamento già in essere negli anni recenti, ma ha impresso un impulso tale da mutare alla radice le stesse categorie interpretative finora impiegate nella lettura delle variegate realtà economiche sociali e ambientali come i dati inerenti il mercato del lavoro. La crescita esponenziale del lavoro digitale a distanza ha ridefinito luoghi e tempi delle attività umane. Si è letteralmente imposta l'interdipendenza fra contesto ambientale, lavoro e salute. Mai come negli ultimi mesi si è palesata l'urgenza improcrastinabile di integrare fra loro politiche del lavoro, dinamiche sanitarie e mutamenti del contesto socioeconomico.

D'altro canto il profilo evidenziato dal mercato del lavoro locale chiama in causa i percorsi formativi. I dati Eurostat mostrano come in Italia da tempo si manifesti una delle più basse percentuali di quindicenni con competenze considerate indispensabili per costruire percorsi solidi di vita e lavoro. Bassa è anche l'incidenza di laureati (27,6% nella fascia 30-34 rispetto all'obiettivo europeo di salire, sempre entro il 2020, oltre il 40%). Istruzione debole e competenze labili zavorrano l'occupazione delle giovani generazioni, riducendo per un verso il loro contributo ai processi di crescita del paese e inasprando per altro le diseguaglianze sociali e territoriali. Ma una ridotta dispersione scolastica e la costruzione di solide competenze sono ormai condizioni sì necessarie ma sempre meno sufficienti,

non solo per la realizzazione in ambito professionale ma per evitare la china della marginalizzazione sociale. La questione non riguarda unicamente i volumi di spesa da destinare, ma anche il loro impiego nell'iter formativo finalizzato a ottimizzare la preparazione dei giovani, al loro inserimento qualificato nel mondo del lavoro, all'espansione di settori strategici in grado di implementare la competitività del sistema paese, potendo contare sul capitale umano delle nuove generazioni. Come abbiamo visto già oggi imporsi con prepotenza anche nel territorio, sempre più in futuro il nodo gordiano sarà lo *skills mismatch*. Mi permetto qui un breve cenno al fatto che purtroppo il nostro Paese non possiede ancora un autentico sistema duale che consenta dopo i sedici anni una sorta di duplicità di status, studente e a un tempo lavoratore, entro una cornice puntualmente tracciata di obiettivi formativi, garanzie, remunerazione adeguata e non da ultimo responsabilità. Non va nemmeno nascosto il fatto che l'Italia è anche quello strano Paese che genera opportunità ma non si perita di farle conoscere. Non è sufficiente fare punti, qualcuno mi insegna, occorre anche segnarli! Fuor di metafora, parlo degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) che assicurano l'80% di occupabilità dopo un anno e creano competenze essenziali per l'innovazione delle imprese e delle organizzazioni. Gli ITS in Italia oggi contano attorno ai 19.000 allievi contro i corrispondenti 900.000 della Germania. Il Piano Next Generation EU prevede un investimento di un miliardo e mezzo di euro con due requisiti: a) garantire un aumento esponenziale degli allievi (obiettivo 100.000), esito che sarà monitorato dagli organi comunitari; b) avviare una riforma organica del sistema ITS, in correlazione ai sistemi di istruzione tecnica e di formazione terziaria universitaria. La Segreteria intende dopo la fase congressuale approfondire questo tema con i portatori di interesse del nostro territorio, dove non mancano queste realtà formative.

Va comunque rammentato e sottolineato il fatto che il territorio ha cercato di ovviare alle smagliature del mercato del lavoro, promuovendo occupabilità con l'azione efficace di Network Occupazione.

Nondimeno deve essere chiaro a tutti, specie al mondo dell'impresa, che un incremento delle competenze, anzitutto digitali, deve coniugarsi alla valorizzazione del capitale umano di cui è latore chi entra nel mercato del lavoro. Una politica aziendale di riduzione di costo a discapito della produzione di valore non è accettabile e porta alla precarizzazione delle vite dei giovani, senza migliorare produttività e competitività. Analoga considerazione può essere svolta anche per la condizione delle donne lavoratrici, laddove tutti i dati confermano che sono penalizzate soprattutto dalla difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. È questa difficoltà che contribuisce a mantenere la quota di occupazione femminile (meno del 50%) al di sotto delle medie europee. Un

aggravio della percentuale in negativo si è determinato nel corso della pandemia, senza che il ricorso allo *smart working* abbia giovato a correggerlo. Anzi, l'impedimento alla frequenza scolastica dei figli si è mutato in onere, retto in larghissima misura da spalle femminili.

La ripresa tuttavia per la CISL non può essere ricondotta unicamente a una mera ingegnerizzazione delle dinamiche economiche e produttive. Gli obiettivi ambiziosi prefigurati dalla transizione digitale e ambientale debbono coniugarsi strettamente a obiettivi del pari ambiziosi sotto il profilo della innovazione sociale e delle forme del lavoro, che debbono assumere una precisa veste pattizia.

In sintesi estrema, l'innovazione economica del futuro post Covid non può dimenticare il necessario ausilio richiesto per consentire alle persone di sostenere l'impatto delle novità economiche e tecnologiche, oltretutto beneficiarne. La complessità dei processi tecnologici e economici di transizione si deve coniugare a misure del pari complesse di tutela e promozione umana.

Ciò significa per noi altresì dare assoluta priorità a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, un'altra questione di civiltà che ci vede quotidianamente impegnati, come è stato a lungo anche durante il periodo di lockdown più stretto con le Prefetture, per garantire il diritto di lavoratrici e lavoratori a impianti salubri e all'attuazione di tutte le misure di prevenzione e tutela previste da contratti e norme. Nel territorio della nostra azione sindacale contiamo solo nell'ultimo triennio un numero di denunce di infortunio che ogni anno supera abbondantemente le diecimila, e un incessante florilegio di morti che sorpassa i venti. Intollerabile.

A futura memoria: la debolezza del nostro sistema industriale è manifesta. Le vicende Voss e Gianetti Ruote non sono che il retto e il verso della stessa medaglia, con il perpetuarsi del processo che vede proprietari stranieri intenzionati a delocalizzare all'estero le produzioni o a spolparle fino all'osso finché possibile per poi abbandonarle al loro destino, con un progressivo imbarbarimento delle relazioni che passa attraverso il licenziamento via email.

A rimarcare le profonde differenze di stile e azione ricordo che dalla crisi Voss, soprattutto la CISL, facendo leva sul mutualismo che la connatura, ha consentito che a Lecco si aprisse un'opportunità territoriale per chi dovesse perdere il lavoro, ovvero il fondo *Aiutiamoci con il lavoro*. Anche su Monza la CISL manifesta la sua cifra nell'adesione al *Fondo Speranza*, già erede del *Fondo Hope*, istituito per favorire i processi di integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo. Il nuovo *Fondo Speranza*, allargato su base comunitaria territoriale e non più perimetrato alla sola dimensione migratoria, avrà quali destinatari le persone che versano in condizioni di vulnerabilità e fragilità sociali e che necessitano di azioni di integrazione e inclusione sociale. Sappiamo e vogliamo

far rete nel territorio perché insieme si affrontino le criticità e le ferite sociali indotte dall'evento pandemico.

***Per la CISL la contrattazione e soprattutto la partecipazione dei lavoratori alle scelte strategiche delle imprese possono rappresentare un antidoto alle delocalizzazioni. In Germania il lavoro è rappresentato nei consigli di sorveglianza che definiscono le strategie delle imprese, nominano i manager, controllano il loro operato e votano anche contro le ipotesi di delocalizzazione. La CISL ritiene finalmente giunto il tempo di introdurre una forma sostanziale di democrazia economica anche in Italia, riconoscendo a lavoratrici e lavoratori una funzione di indirizzo e controllo, e dunque di eguale protagonismo nelle scelte delle imprese. La crisi economica connessa a quella pandemica rischia di generare derive inquietanti, foriere di prospettive fosche con la frattura dei legami di coesione entro l'intero sociale, e in particolare di quelli di solidarietà con le generazioni future. Questa emergenza tuttavia può aprire l'orizzonte alla riforma di un capitalismo centrato sul fallimentare modello liberista con l'urgente ricerca di una diversa governance del modello economico sociale. Per la CISL la parola chiave è partecipazione. Ad esempio uno scambio economico fra un risparmio collettivo gestito dai lavoratori stessi a garanzia della stabilità di governance dell'impresa, che a sua volta promuove investimenti per uno sviluppo a lungo termine sostenibile sul piano sociale ed ecologico, capace quindi di alimentare anche una necessaria solidarietà tra le generazioni. Non si tratta qui di effettuare solo qualche aggiustamento occasionale, ma di ripensare assieme obiettivi, strumenti e modalità all'insegna della condivisione e dell'assunzione di responsabilità.***

***La partecipazione è lo strumento non solo per arginare le forme di populismo, ma anche per prevenire e ricomporre il conflitto sociale. Sarebbe una rivoluzione economica, sociale e anche culturale per il nostro Paese.***

## L'AZIONE SOCIALE

Ormai trent'anni fa Elio Corrente descriveva la "concertazione territoriale" come "una nuova forma di contrattazione, che una volta veniva definita dalla CISL l'azione 'extracontrattuale', vale a dire un intervento del sindacato al di fuori della tutela aziendale e categoriale incentrata sui rapporti e sulle condizioni di lavoro." È un intervento che consiste nel riproporre "nel territorio la continuità

dell'azione sindacale, iniziata nei posti di lavoro, su materie di interesse per l'intera collettività, pur se affrontate tenendo conto della domanda proveniente prevalentemente da lavoratori dipendenti e pensionati.”<sup>63</sup> Il riferimento ad un'azione 'extracontrattuale' implicava il concepire lo scopo principale del sindacato in termini di realizzazione dei contratti. Tutto il resto si poneva per definizione sul lato dell'eccedenza. Questa posizione, condivisa anche dalla CISL per lunghi anni, conosce oggi una radicale curvatura. Si è cioè imposta la consapevolezza che il sindacato, svolgendo tale azione 'extracontrattuale', non compie un'attività altra rispetto alle sue finalità, ma ne prolunga gli effetti verso ambiti nei quali, oltre ai lavoratori, sono coinvolti tutti i cittadini. Lo fa perché è il lavoratore-cittadino che chiede l'intervento del sindacato in un contesto diverso da quello dell'ambito lavorativo.

Oggetto della negoziazione sociale sono essenzialmente i temi del *welfare* locale, che facendo sintesi delle nostre Piattaforme Sociali Territoriali possiamo così declinare: **promozione dello sviluppo territoriale**, a partire dalla piena valorizzazione delle potenzialità dei servizi pubblici locali; **qualità e crescita del welfare locale**: sanità, assistenza, contrasto alla povertà, tutele per il lavoro, lotta al lavoro nero, formazione/istruzione, diritto allo studio; **politiche fiscali** definite dai Comuni, vigilando in particolare sul fatto che il giusto riconoscimento dell'autonomia impositiva non diventi aumento del carico fiscale per lavoratori e pensionati e al contempo sollecitando l'impiego di ogni strumento atto a contrastare sul piano fiscale evasione ed elusione; **accoglienza dei migranti e dei richiedenti asilo**, con particolare attenzione al riconoscimento degli elementari diritti umani, fra cui la tutela sanitaria di emergenza e di base, alle "nuove cittadinanze", con le correlate misure di riconoscimento ed inclusione sociale e civile sia dei profughi riconosciuti che delle seconde generazioni nate in loco; **legalità e trasparenza amministrativa**, con particolare attenzione alla vigilanza sui pubblici appalti, alla formazione ed informazione preventiva dei lavoratori dipendenti sui fenomeni criminali; **diritto alla casa e tutela del territorio**, con attenzione all'edilizia abitativa pubblica volta alla fruibilità degli spazi urbani esistenti e non al consumo di suolo.

In questi anni la CISL, con l'imprescindibile apporto della FNP e unitamente a CGIL e UIL, è stata sul territorio soggetto attivo di tali azioni, forte delle relazioni, della responsabilità e delle competenze acquisite e palesate nell'ormai pluriennale azione nel sociale, della rappresentanza degli interessi dei lavoratori e dei pensionati nonché del confronto con soggetti istituzionali, economici e del volontariato.

---

<sup>63</sup>Cfr. Corrente Elio, *La vertenzialità nel territorio. La democrazia sociale*, Edizioni lavoro, Roma 1991, pag. 6

A testimoniare i dati, dai quali, ad esempio, risulta espressamente che in merito alla tassazione locale nei 139 comuni del nostro territorio, quanto all'addizionale Irpef, la soglia di esenzione è mediamente più elevata e maggiore è la diffusione di aliquote progressive. La difesa reddituale passa evidentemente anche attraverso la cruna del confronto con le Amministrazioni, dal momento che gli esiti economici contrattuali possono venir erosi da scelte politiche locali improvvise. Nei 231 incontri svoltisi nel quadriennio non è poi mai mancata la denuncia di un fenomeno angosciante come il gioco d'azzardo patologico, che possiede gravi risvolti anche sul piano sociale e relazionale. Nello sviluppo pandemico, inoltre, costante è stato il confronto con Prefetture, ATS, Consiglio di rappresentanza dei sindaci, ASST, Province, Distretti e Ambiti distrettuali per contribuire alla tutela della salute pubblica, evidenziando in più casi situazioni di criticità.

## **DELLA RAPPRESENTANZA**

Su questo tema cruciale non vogliamo addentrarci entro alcuna speculazione giuridica, né svolgere una riflessione in punta di diritto. Quel che ci preme è la natura essenziale per la nostra Organizzazione discutere il senso e la natura della rappresentanza. Ne va del nostro futuro ed è di questo che intendiamo discutere, arricchiti anche dall'iter congressuale che le Categorie hanno svolto nei mesi trascorsi e che in larga misura abbiamo avuto la possibilità e il privilegio di poter seguire in prima persona.

Anzitutto occorre rimettersi da strani deliri di onnipotenza da cui a volte siamo posseduti, ovvero non esercitiamo alcun monopolio della rappresentanza sociale. Anzi, la rappresentanza sindacale ne costituisce un sottoinsieme. Ma in quale contesto si muove la rappresentanza sindacale? Uno sguardo significativo è a nostro avviso offerto da alcuni indici demografici del territorio. Dall'**indice di vecchiaia**, che rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione ed è il rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni, all'**indice di ricambio della popolazione attiva**, che rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni), fino all'**indice di struttura della popolazione attiva**, che rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa ed è il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni), le nostre province mostrano ormai da lungo tempo la propria vocazione alla senilità, mentre l'**indice di dipendenza strutturale**, che rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni), evidenzia che le cosiddette 'famiglie sandwich', alle prese cioè con anziani e minori a un tempo, non sono un mero costrutto teorico della sociologia.

## Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente in provincia di Lecco

Anno	Indice di <b>vecchiaia</b>	Indice di <b>dipendenza</b> strutturale	Indice di <b>ricambio</b> della popolazione attiva	Indice di <b>struttura</b> della popolazione attiva	Indice di <b>carico</b> di figli per donna feconda	Indice di <b>natalità</b> (x 1.000 ab.)	Indice di <b>mortalità</b> (x 1.000 ab.)
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
<b>2002</b>	123,8	46,2	133,0	97,6	20,1	9,4	8,6
<b>2003</b>	126,3	47,0	135,6	99,8	20,3	9,1	9,5
<b>2004</b>	129,3	47,4	130,6	101,2	20,2	10,0	8,8
<b>2005</b>	131,7	48,4	125,6	103,3	20,5	10,0	8,7
<b>2006</b>	133,1	49,5	119,1	106,4	20,8	9,9	8,6
<b>2007</b>	135,0	50,4	121,0	110,2	21,1	10,1	8,7
<b>2008</b>	135,9	50,9	123,9	112,7	21,3	10,2	8,6
<b>2009</b>	136,3	51,4	130,3	116,0	21,7	10,0	9,1
<b>2010</b>	136,8	52,1	134,5	119,5	22,1	10,0	8,9
<b>2011</b>	137,4	52,4	140,8	123,4	22,2	9,5	8,8
<b>2012</b>	141,3	54,0	139,5	126,4	22,4	9,2	9,1
<b>2013</b>	144,3	54,9	136,8	129,3	22,3	8,7	9,3
<b>2014</b>	149,1	55,7	134,9	133,3	21,9	8,2	9,0
<b>2015</b>	154,5	56,6	131,7	137,3	21,3	8,3	10,1
<b>2016</b>	159,5	57,4	129,5	140,6	20,9	7,6	9,4
<b>2017</b>	165,1	58,0	130,2	142,9	20,5	7,8	9,7
<b>2018</b>	169,7	58,4	130,6	145,1	20,2	7,1	9,9
<b>2019</b>	175,5	58,8	132,2	146,2	19,8	6,9	10,0
<b>2020</b>	181,2	59,3	135,8	147,2	19,4	6,4	13,6
<b>2021</b>	185,2	59,3	138,1	147,4	18,9	-	-

**Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente in prov. di Monza Brianza**

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2010	133,1	50,8	138,2	119,2	21,8	10,0	8,2
2011	133,2	51,1	141,9	122,9	22,0	9,7	8,2
2012	136,6	52,6	138,8	126,7	21,9	9,6	8,4
2013	138,7	53,3	136,3	129,5	21,8	9,0	8,2
2014	142,1	54,2	131,2	133,4	21,7	8,8	8,5
2015	145,6	55,0	129,5	137,6	21,3	8,6	9,0
2016	149,1	55,7	127,5	141,5	21,0	8,1	8,4
2017	153,0	56,2	128,0	144,6	20,6	7,9	9,0
2018	156,0	56,5	128,1	146,2	20,4	7,6	9,4
2019	159,9	56,8	129,7	147,2	20,1	7,3	9,2
2020	164,4	57,0	130,4	147,8	19,7	7,0	12,0
2021	167,0	57,2	132,7	148,6	19,4	-	-

**Quanto riportato nelle tabelle attraversa in profondità anche la nostra realtà rappresentativa, coinvolgendo entro dinamiche complesse lavoratori attivi, pensionati e servizi.**

***I dati sulla rappresentanza nel mondo del lavoro ci consegnano un quadro dove la CISL è relativamente forte nel manifatturiero, nell'agricoltura e nel pubblico impiego, ma possiede un livello di rappresentanza minore nei due settori, terziario e precariato, che sono in aumento nel mondo del lavoro dipendente. In termini occupazionali i precari rappresentano il 15% su un totale di oltre 23 milioni di dipendenti e sono in costante aumento. Parlare di precari significa riferirsi essenzialmente ai giovani. Il terziario, che negli anni Settanta era secondo al manifatturiero, oggi copre più del 70% degli occupati. La prima grande questione che si apre riguarda la nostra capacità di acquisire rappresentanza nel terziario e tra i lavoratori precari, che sono i due settori in cui la rappresentanza è meno radicata.***<sup>64</sup>

***Il livore e il disincanto delle persone rispetto a quanto avviene ci obbliga come sindacato a ricostruire legami e relazioni con le persone che incontriamo, evento che spesso accade in***

<sup>64</sup>Ci avvaliamo ampiamente nelle nostre considerazioni di alcuni spunti riflessivi emersi in un incontro di estremo interesse svoltosi lo scorso settembre, promosso dalla FNP territoriale con la presenza di Piergiorgio Caprioli, già Segretario generale nazionale della FIM, e Massimiliano Colombi, sociologo del centro di ricerca WWELL presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

*momenti assai difficili, come è il caso della perdita del lavoro. Il rapporto tra rappresentanza, senso di appartenenza e modalità organizzativa del sindacato, trova una palestra da frequentare soprattutto nell'incontro con i lavoratori in somministrazione e i parasubordinati, presenti dal mondo dell'industria manifatturiera a quello dello spettacolo. Il modo di affiancarli va ribaltato. Convinti che la condizione di cambiamento continuo del lavoro potrà essere per qualche tempo la normalità, non dobbiamo organizzare la loro rappresentanza in maniera "precaria". Per questo, tra l'altro, abbiamo voluto una presenza stabile di operatori FELSA sul territorio.*

*Accanto all'invito di Caprioli rivolto a ogni livello dell'FNP, ma anche della CISL, ad investire fortemente per aumentare la rappresentanza delle realtà succitate, mediante una delibera congressuale che impegni l'Organizzazione all'assunzione di giovani operatori che si interfaccino con i loro pari età, noi avanziamo una modesta proposta ulteriore che possa connettere il nostro Territorio sindacale con le realtà scolastiche. Si può cioè pensare a un progetto che coinvolga operatori CISL Scuola, FELSA e confederali (senza comunque escluderne altri) finalizzato al trasferimento cognitivo e critico della realtà lavorativa a chi ancora studia, ad entrare in sintonia con bisogni e istanze di impegno sociale del mondo giovanile, per creare infine una struttura di raccordo tra chi conclude i percorsi di secondaria superiore e il sindacato, ampliando così la rete dei contatti e la trasmissione del sapere legato alla realtà sindacale. In altri termini, tentare di dar vita a una comunità da cui possa muovere un'autentica rappresentanza. La cura della comunità passa anche attraverso un'azione volta a costruire la speranza di un modello di cittadinanza sempre più consapevole, colta e responsabile.*

*In prima persona, sempre, ma al plurale. Questa la cifra del nostro agire sindacale, del nostro essere CISL. Nondimeno vale la pena interrogare le ragioni del nostro impegno.*

*Chi ha fatto sindacato negli anni Sessanta e Settanta si è nutrito di miti generati dalle grandi narrazioni, in cui una certa venatura utopista creava corto circuiti singolari tra l'urgenza escatologica di matrice cristiana e le analisi materialistico dialettiche. Nondimeno la sacralizzazione del proletariato, della classe operaia, quel novum operante sul fronte della storia, destinato, con lo spezzare le proprie catene, a liberare a un tempo il genere umano, non sorge da un'ingenua autorappresentazione in termini di protagonismo eroico. Essa sorge in realtà dall'erroneo convincimento che i mali che affliggono l'umanità posseggono una genesi puramente sociale, che i contrasti da cui le collettività sono attraversate e segnate siano in ultima analisi riconducibili alla lotta di classe e che pertanto l'abolizione della stratificazione classista della società coincida con l'estinzione di ogni sorgente di conflittualità sociale.*

*Di acqua ne è passata sotto i ponti, non siamo più disposti a credere che l'uomo sia interamente determinato dalla sua esistenza sociale, riconosciamo appieno i limiti della nostra contingenza,*

*il male e il dolore che abitano le nostre esistenze, ma proprio dentro questa esperienza rinveniamo le ragioni per combattere ingiustizie e soprusi. L'adesione ai valori della solidarietà e del mutualismo che connotano le nostre azioni sono l'esito di una scelta etica, non di una, peraltro impossibile, fondazione razionale. Un esempio: riconoscere che la povertà è sì un problema, ma che non è un problema pubblico, auspicando un mero atteggiamento filantropico da parte di chi è avvantaggiato nei confronti di chi sta peggio, significa fare appello a pure intenzioni, legittimando a un tempo le più profonde sperequazioni, che si traducono poi nella prevaricazione di quel principio kantiano sull'inviolabilità degli individui, tanto conclamato dagli assertori dell'individualismo quale vincolo morale fondamentale.<sup>65</sup>*

*La nostra azione riguarda sì i penultimi, ovvero chi è almeno garantito da tutele normative e contrattuali, ma non per questo dimentica gli ultimi, basti pensare anche solo all'azione di ANOLF e FELSA sul nostro territorio. Certo è innegabile, si può fare molto di più. E questo è almeno il nostro impegno per il prossimo futuro.*

*Ancora, di fronte al rischio paventato da Colombi in presenza del forte aumento della popolazione anziana - fenomeno che, come illustrato dalle tabelle sopra esposte, ci riguarda da vicino - di una rappresentanza che diventa specifica degli interessi degli anziani trasformandosi per ciò stesso in corporazione, è la prassi concreta a mostrare da noi un esito opposto. Il rischio corporazione è indubbiamente presente in tutte le grandi strutture di rappresentanza. Dunque la transizione demografica riguarda anche come creare una rappresentazione della nuova società e come farsi carico di altri. Proprio in vista di ciò FNP a livello sia regionale che provinciale, leggendo il bisogno specifico del territorio hanno investito in giovani operatori, che intervengono nel mondo dei servizi per rispondere al meglio alle istanze e ai bisogni delle persone, specie le più fragili, facendo a un tempo acquisire alla CISL una maggiore rappresentanza.*

Sì perché nemmeno il lavoro di servizio e gli sforzi individuali posti in essere debbono essere perduti. Anch'essi entrano a pieno titolo nella storia e nella memoria della CISL. Laddove prevale la narrazione contrattuale, non dobbiamo dimenticare che i diritti conquistati ai tavoli del confronto negoziale spesso vengono nei fatti garantiti da chi opera nei nostri servizi e nelle nostre associazioni. Non c'è differenza valoriale tra la sigla di un contratto collettivo e la soluzione di una istanza individuale. Sono semplicemente il retto e il verso della 'giustizia insieme'.

---

<sup>65</sup>“(…) agisci in modo da trattare l'umanità, sia nella tua persona sia in quella di ogni altro, sempre anche come fine e mai semplicemente come mezzo.”, in Immanuel Kant, *Fondazione della metafisica dei costumi*, Laterza, Bari 1988, pag. 61

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La tradizione classica, muovendo da Cicerone<sup>66</sup> e Seneca<sup>67</sup> per passare attraverso Samuel von Pufendorf<sup>68</sup> in età moderna, ci consegna un concetto, quello di *imbecillitas*, dal destino singolare se si pensa al significato assunto nel linguaggio quotidiano quale caratteristica connotata dall'ingiuria, rivolta a chi manifesta scarso senno in ciò che dice o fa. In realtà nella sua genesi etimologica *imbecillus* indica una persona priva di *baculus* o *baculum*, del bastone, ovvero un soggetto malfermo, e l'*imbecillitas* è quella debolezza che, secondo un'interpretazione innervata anche teologicamente, costituisce la causa prima dello stare assieme, di quel tratto antropologico modellato **dall'insopprimibile bisogno dell'uomo di ricevere aiuto (*naturalis indigentia*). Bisogno, questo, che scaturisce dalla sua connaturata debolezza ed imperizia (*imbecillitas*). Ed è proprio la caratteristica antropologica dell'*imbecillitas* – che differenzia l'uomo dall'animale, autosufficiente nell'appagamento delle proprie necessità naturali – a postulare la creazione di una vita sociale, ordinata in base al canone egualitario di reciprocità nell'adempimento dei doveri morali. Nella torsione teologica dell'interpretazione l'*imbecillitas* non figura unicamente come insufficienza vitale dell'uomo rispetto alla forza della natura, ma anche come bisogno morale determinato dalla colpa originaria.**

**Noi ci fermiamo a una lettura laica. 'Sortirne insieme', superare l'avarizia' di fronte alle grandi questioni che attraversano il nostro tempo, dalle tematiche ambientali ai flussi migratori, dall'emersione sempre più prepotente delle disuguaglianze alla necessità di contrasto alla povertà culturale ed educativa, sino alla sfida avanzata dalle potenzialità delle nuove tecnologie. Per noi della CISL è possibile solo cominciando a costruire le condizioni per un moderno patto sociale per la crescita, lo sviluppo, il lavoro e la coesione sociale. Noi siamo pronti a questa sfida. La concertazione non è una parola astratta. È la via necessaria per gestire nella responsabilità la fase di ripartenza del Paese. Nessun soggetto, per quanto forte, o si pensi tale, può farcela da solo. Dialogo e confronto gli strumenti principe per superare le distanze, governare la fase di transizione con**

---

<sup>66</sup>Cfr. F. Cancelli (a cura di), M. Tullio Cicerone, *Lo stato*, Centro di Studi Ciceroniani, Milano 1979

<sup>67</sup>Cfr. Seneca, *Tutte le opere*, Newton Compton, Roma 2015

<sup>68</sup>Cfr. *Il diritto della natura e delle genti*, Libro primo, Cedam, Padova 2016, Cfr. Idem, Libro secondo, Cedam, Padova 2018

***responsabilità e gradualità, senza penalizzare le attività economiche, il lavoro, senza lasciare indietro nessuno. Bisogna puntare sul rilancio degli investimenti pubblici e privati, su un grande piano nazione per la formazione e la crescita delle competenze. Questo è il primo investimento che dobbiamo fare se vogliamo sostenere l'occupazione, la qualità e stabilità del lavoro, anche quello pubblico, e proprio in questa direzione si muovono sia il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale che il Patto per la scuola al centro del Paese.***

Auspichiamo per i prossimi anni il potenziamento di aree e servizi vitali per la nostra CISL Monza Brianza Lecco, dall'accoglienza all'ufficio vertenze, dall'opera titanica su salute e sicurezza alla formazione sindacale di delegate e delegati.

Sul fronte interno è nostra intenzione proseguire il percorso con tutte le operatrici e gli operatori dei servizi e della confederazione, avviato prima del Congresso. Solo attraverso il consolidamento delle relazioni interne e delle competenze in un dialogo, in un'interazione continua e costruttiva fra tutti i livelli e diramazioni possiamo costruire un gruppo forte capace di affrontare le complessità del prossimo futuro.

A ciò si aggiunge la speranza di continuare con quegli importanti appuntamenti che si sono dimostrati *i Venerdì della CISL*, magari partendo dalle questioni relative alla *Long Term Care* ovvero come garantire l'assistenza di lungo periodo con possibile ricovero in RSA o strutture specializzate in caso di non auto-sufficienza.

Nostro intendimento non è stato quello di offrire una visione del mondo *sub specie* CISL, parafrasando il gergo della filosofia scolastica, ma di offrire spunti di riflessione e di dibattito per il nostro Congresso, tesi alla prefigurazione di qualche traccia di futuro. Approfittando della presenza del Segretario confederale Ignazio Ganga, lasciamo al suo intervento l'illustrazione degli sviluppi legati al tavolo di discussione della riforma previdenziale, mentre la Segretaria organizzativa UST, Annalisa Caron, presenterà gli esiti dell'importante percorso organizzativo compiuto dalla CISL nel corso dell'ultimo mandato congressuale.

Un Paese senza prospettive di futuro è un Paese in agonia. E la prospettiva per un Paese capace di assumere il futuro come dimensione costitutiva è data dalla capacità di rendere protagonisti della sua vita sociale, civile ed economica soprattutto le sue donne e i suoi giovani e saper accompagnare le molte e diverse fragilità.

A tutte e a tutti quanti rappresentano la nostra CISL sui luoghi di lavoro, nell'accoglienza e presso i servizi, sul territorio in veste di agenti sociali e di RLS della FNP, come volontari, in ANTEAS e nelle altre nostre

associazioni, in qualità di dirigenti e operatori delle diverse Categorie, la Segreteria rivolge un caloroso grazie, e, come avviene fra i viandanti diretti a Santiago, augura un 'buen camino'!

## MOZIONE FINALE III CONGRESSO

### UST CISL MONZA BRIANZA LECCO

Il 3° Congresso della CISL Monza Brianza Lecco, tenutosi il 24 e 25 Febbraio 2022 a Seregno, fa propria la relazione introduttiva del Segretario Generale, la relazione organizzativa nonché i contributi emersi dal dibattito.

La presente mozione traccia le linee di riferimento per le politiche della CISL Monza Brianza Lecco nel corso del prossimo mandato congressuale.

Il congresso afferma con forza la chiara identità sociale di sindacato contrattualista e rivendica un profilo storico inequivocabile fatto di settant'anni condotti nel solco del nostro statuto e di azioni sindacali segnate da profonda coerenza.

Il congresso ribadisce giusta la scelta del 18 dicembre scorso di manifestare in Piazza Santi Apostoli a Roma .

La CISL MBL fa proprio l' impegno per un patto sociale capace di saldare coesione e crescita imponendo alle risorse del PNRR una forte curvatura occupazionale favorendo opportunità di impiego per giovani e donne.

Il congresso condanna i crimini di femminicidio, altresì deplora qualsiasi comportamento sessista e di molestia nei confronti delle donne, reputa necessario ed urgente intervenire in tal senso con azioni e politiche attive capaci di sradicare questo fenomeno.

Il nostro obiettivo come sindacato è quello di promuovere un mutamento di sensibilità su questi temi a partire dai luoghi di lavoro proseguendo sul piano dei servizi e di conciliazione di vita e lavoro, favorendo concrete politiche attive capaci di valorizzare il ruolo femminile in tutti i contesti.

Un organizzazione sindacale come la nostra sostiene che le condizioni dell'economia debbano permettere lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni, deve porre prioritariamente attenzione sulla realizzazione di un processo di unificazione economica dei mercati con la premessa dell'unificazione politica degli stati.

Con uno sguardo di prospettiva per una politica di sviluppo globale sostenibile ed inclusiva.

Il congresso fa proprio l'impegno della CISL alla lotta ai mutamenti climatici e chiede di aderire ad un piano concreto e credibile che porti verso emissioni zero e ribadisce un'azione immediata nel rispetto dell'ambiente e delle generazioni future.

A fronte degli immani guasti prodotti dalla finanziarizzazione dell'economia e dell'allocatione sperequata della ricchezza prodotta a vantaggio di un'esigua minoranza, si impone una seria riflessione su un modello di sviluppo in grado di coniugare risorse e stili di vita sostenibili, nonché capace di mantenere una convivenza pacifica tra i diversi Paesi.

La natura globale di molti problemi richiede un nuovo ordinamento mondiale, non più ostaggio dei gretti interessi particolari delle nazioni più ricche e forti, ma orientato a riaffermare il primato della politica e degli interessi del lavoro, la costruzione di una autentica "comunità dei cittadini" volta al bene comune, all'equità e alla giustizia sociale, che ripudia senza ambiguità la primazia di un mercato finanziario deregolato e predatorio.

Opponendosi all'ideologismo populista, la Cisl Monza Brianza Lecco auspica un'Europa coesa e solidale, sempre più capace di accogliere e non di respingere, di generare opportunità e non fissare vincoli.

La pandemia COVID 19 che negli ultimi due anni ha colpito il paese e il mondo intero, ha segnato una forte caduta dell'economia che, se da un verso registra una ripresa su tutto il territorio nazionale, dall'altro ancora permane nelle preoccupazioni legate all'emergenza sanitaria e al rincaro prezzi di energia e materie prime.

Il congresso mette in risalto e fa propria responsabilità della CISL, alla sottoscrizione del protocollo per la partecipazione e il confronto nell'ambito del PNRR.

Un risultato politicamente importante che assegna alle parti sociali un ruolo attivo e partecipativo. Inevitabilmente deve inoltre sviluppare e valorizzare, proprio per il radicale mutamento delle condizioni di contesto, tutti i settori lavorativi proponendo ricerca e innovazione a fronte di una transizione digitale, industriale ed ecologica già iniziata.

Dentro il progressivo e a volte assai accelerato mutamento della realtà, lavoro, sviluppo e contrattazione costituiscono comunque e sempre i principi fondativi della nostra azione sindacale sul territorio, nell'esercizio della rappresentanza e della tutela.

La riorganizzazione strutturale del lavoro evoluzione di industria 4.0 ci porterà presumibilmente entro il prossimo decennio ad uno scenario lavorativo diverso con la scomparsa di molti lavori, di contro lo sviluppo di professioni creative, di lavori di basso profilo in termini di cognitività o a quelli richiesti nel segmento socio-sanitario e assistenziale, di fronte al progressivo invecchiamento della nostra società. In questo preciso contesto, già in atto, il Congresso dà mandato alla Segreteria

Confederale ed alle Categorie tutte per un'azione incisiva che promuova e sostenga scelte pragmatiche a tutti i livelli dell'Organizzazione, tese alla promozione dello sviluppo, alla qualità e alla difesa del lavoro nonché alla tutela delle fasce meno protette.

Il congresso ribadisce che è assoluta priorità rafforzare interventi su Prevenzione Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro a fronte degli innumerevoli infortuni nonché purtroppo delle morti registrate. Non ultimo il congresso ribadisce la forte preoccupazione per la scelta di ATS Monza Brianza di accentrare il servizio PSAL (prevenzione sicurezza ambiti di lavoro) in un unico presidio nel capoluogo di provincia, chiudendo i presidi territoriali di Ornago e Desio.

Nello specifico un'azione sinergica della Confederazione con le Categorie tutte e in particolare con la FNP, si pone quale elemento imprescindibile per proseguire, consolidare e rilanciare i processi di governance territoriale per una sanità pubblica universale.

L'azione sindacale della Cisl Monza Brianza Lecco deve dunque incardinarsi in un modello di relazioni che favorisca una contrattazione territoriale volta a:

- ☐ favorire una diversa organizzazione del lavoro, con forme di articolazione del tempo-lavoro atte a conciliarsi con i tempi dell'esistenza;
- ☐ rafforzare la contrattazione di secondo livello anche con la sperimentazione di accordi territoriali, in risposta anche a bisogni di welfare;
- ☐ sostenere un modello di welfare generativo che posseda i connotati della sussidiarietà e della reciprocità;
- ☐ promuovere i percorsi di formazione professionali permanenti in tutte le loro articolazioni per una crescita delle competenze sempre più necessaria, unitamente alle politiche attive del lavoro, in particolare sinergia con il nostro IAL territoriale.

Il Congresso assume la linea politico sindacale della Cisl che propugna l'obbligatorietà della previdenza integrativa; la necessità di un patto tra generazioni per garantire prospettive al disagio giovanile, favorendo opportunità di inclusione nel mondo del lavoro, la piena attuazione a livello regionale e comunale del percorso iniziato con la legge regionale 23 del 2015 inerente lo sviluppo di Politiche Sociali, attraverso i piani di zona, con la creazione di un sistema integrato di interventi e servizi sociali per anziani, minori, famiglie, disabili, immigrati, emarginati per una sanità davvero prossima ai bisogni delle persone e della comunità.

Istruzione e formazione costituiscono un punto prioritario dell'azione anche territoriale, consapevoli che puntando sulla qualità formativa delle giovani generazioni e sul rafforzamento delle competenze professionali, ciò sia propedeutico non solo alla buona occupazione, ma anche all'esercizio dei diritti di cittadinanza attiva. Il Congresso afferma la necessità di modificare un modello universitario e di scuole di specialità che attualmente non risponde alle necessità delle funzioni pubbliche e private, attivare politiche di orientamento all'istruzione e formazione tecnica e professionale, che creino collegamento e sinergie stabili tra sistema scolastico-formativo, formazione universitaria, Istituti Tecnici Superiori.

Le parti sociali devono diventare propositive e protagoniste del monitoraggio del mercato del lavoro, al fine di avere una reale lettura della situazione. Allo stesso tempo vanno costruite aggregazioni di imprese, università, istituzioni pubbliche e private di servizi e di ricerca per lo sviluppo di tecnologie avanzate nei settori trainanti dell'economia e della società.

Come ogni realtà incardinata nel tempo, la nostra Cisl dovrà progressivamente mutare per rispondere sempre meglio agli interessi di lavoratrici, lavoratori, pensionate e pensionati che siamo chiamati a rappresentare. Muteranno sia il nostro essere sia il nostro fare sindacato, ma non i nostri valori fondanti.

Il Congresso mette in risalto la necessità di intervenire sugli assetti organizzativi e sull'attuale modello dei servizi, riassegnando la centralità al rapporto con delegati e associati. Appare improcrastinabile la costruzione/ricostruzione di un efficace sistema reticolare in grado di generare efficaci sinergie tra UST, categorie e servizi, a sostegno dell'azione sindacale e in vista di un rilancio delle politiche di proselitismo. Le politiche sindacali non possono mai essere disgiunte dalle politiche organizzative, pena la sopravvivenza della stessa Cisl. Pertanto il Congresso promuove interventi volti:

- ② **ad allargare** la presenza di giovani donne e uomini entro gli organismi di partecipazione e rappresentanza, con un coinvolgimento sempre maggiore nella determinazione delle politiche sindacali;

**a dar vita** una dimensione di autentica confederalità, svincolata da visioni parziali, che con l'azione di delegati, operatori dei servizi, operatori sindacali e operatori territoriali, rafforzi e garantisca al meglio il presidio del territorio ed un migliore impiego delle risorse;

- ② **ad intraprendere** (anche attraverso risorse di: Servizio Civile, tirocini universitari e di ricerca, alternanza scuola lavoro) una "lettura" sistematica dei propri "big-data", patrimonio sindacale (banche dati di: INAS, CAF, SICET, Sportello Sociale, ADICONSUM,

ANTEAS) al fine di meglio comprendere i bisogni degli iscritti e dei cittadini e rafforzare la posizione contrattuale nella vertenzialità territoriale;

- ▣ **a favorire** una politica confederale volta a costruire alleanze sociali sul territorio, collaborando con associazioni, movimenti e gruppi locali, al fine di affermare con solidità sempre maggiore la nostra presenza propositiva su grandi temi quali la coesione sociale, la legalità, il welfare, la sanità, l'immigrazione, la conciliazione dei tempi di lavoro, la contrattazione sociale, le politiche ambientali e della casa, i trasporti.

La forza della Cisl è l'associato e ciò richiama immediatamente la necessità di attivare una strategia condivisa sulla continuità associativa, con l'impiego di banche dati interne, l'anagrafe unica e innovativi percorsi progettuali orientati al proselitismo, con l'impiego massiccio di quanto il web mette oggi a disposizione.

La Cisl Monza Brianza Lecco riconosce nella formazione lo strumento fondamentale per la crescita dei quadri e del futuro gruppo dirigente, anche nella prospettiva di un interscambio categoriale capace davvero di generare opportunità organizzative.

I giovani sono per definizione il futuro e dunque un fronte ineludibile anche dalla nostra Organizzazione. Nuovi investimenti nell'azione debbono innescare processi che conducano all'incontro dei giovani con la Cisl. L'Organizzazione deve costruire opportunità e occasioni, anche con l'attivazione di iniziative dedicate, all'incontro con la vita sindacale e alla sua sperimentazione. La multiculturalità è un dato di realtà sempre più importante e ci interroga direttamente come Organizzazione, impegnata con Anolf ad aprire presidi di frontiera nell'incontro con i nuovi cittadini lombardi. Il Congresso ribadisce la ferma volontà di favorire l'integrazione culturale, impegnando la Cisl a mettere in campo politiche che coinvolgano categorie, servizi ed associazioni. In particolare dobbiamo presidiare con allerta e impegno massimi il tema del conferimento dei diritti di cittadinanza.

Il nel convincimento che un sindacato aperto ed inclusivo nel suo essere al servizio delle persone si possa realizzare solo attraverso un processo sinergico che coinvolga confederazione, federazione ed enti, hanno mandato di dare attuazione ai contenuti ideali, programmatici e organizzativi della presente mozione, esercitando ogni competenza attribuita dallo Statuto territoriale, confermando la pratica della collegialità, al fine di favorire la massima partecipazione possibile dei gruppi dirigenti territoriali e degli associati.

## **MOZIONE NESSUNA GUERRA E' GIUSTA**

Il 3° congresso CISL MBL condanna in modo fermo ogni aggressione militare e l'utilizzo della guerra. Non è mai la guerra la soluzione, anzi la violenza devastante della stessa ricadrà sempre e soprattutto sulle popolazioni civili.

La soluzione sta nella diplomazia e quindi nel dialogo.

Per questo motivo chiediamo a tutte le realtà della società civile di mobilitarsi per spingere le istituzioni internazionali, e in particolare l'Italia e l'Unione Europea, ad ottenere una cessazione degli scontri in atto e il ritiro delle forze russe da tutto il territorio ucraino, a ripristinare gli accordi di Minsk, ad avviare trattative che risolvano i conflitti tra stati nel rispetto del diritto internazionale tramite la diplomazia, il dialogo e la cooperazione. Un ruolo centrale nella mediazione dei conflitti deve averlo l'Unione Europea acquistando quella dimensione di EUROPA DEI CITTADINI capace di andare oltre le frammentazioni nazionali odierne contribuendo alla costruzione di un sistema di sicurezza per tutte e tutti, ed indirizzando e sostenendo il ruolo dell'ONU nella gestione delle crisi internazionali.

## II CONGRESSO UST ASSE DEL PO'

24\25 febbraio 2022



**FUTURO: RAPPRESENTANZA,  
PARTECIPAZIONE, TRANSIZIONI**

Ad un caro amico

Beppe Radici

Care Delegate e Delegati, Egregie Autorità e Gentili Ospiti,

un grato e riconoscente saluto di benvenuto ad ognuna ed ognuno di voi al 2°Congresso dell'Unione Sindacale Territoriale Cisl Asse del Po Cremona Mantova.

“La peste che il tribunale della sanità aveva temuto che potesse entrar con le bande alemanne nel milanese, c’era entrata davvero, come è noto; ed è noto parimente che non si fermò qui, ma invase e spopolò una buona parte d’Italia.....”

Sono le parole iniziali del capitolo dei Promessi sposi dedicato all’epidemia di peste che si abbatté su Milano nel 1630, e che il Dirigente Scolastico Domenico Squillace del Liceo Volta di Milano ha richiamato in una lettera aperta ai suoi studenti in quantotesto illuminante e di straordinaria modernità, consigliando di leggerlo con attenzione specie in quei giorni così confusi.

Egli sottolineava che: “Uno dei rischi più grandi in vicende del genere, ce lo insegnano Manzoni e forse ancor più Boccaccio, è l’avvelenamento della vita sociale, dei rapporti umani, l’imbarbarimento del vivere civile. L’istinto atavico quando ci si sente minacciati da un nemico invisibile è quello di vederlo ovunque, il pericolo è quello di guardare ad ogni nostro simile come ad una minaccia, come ad un potenziale aggressore. Rispetto alle epidemie del XIV e del XVII secolo noi abbiamo dalla nostra **parte la medicina moderna**, non è poco credetemi, i suoi progressi, le sue certezze, usiamo il pensiero razionale di cui è figlia per preservare il bene più prezioso che possediamo, il nostro tessuto sociale, **la nostra umanità**. Se non riusciremo a farlo la peste avrà vinto davvero.”

### **La peste del terzo millennio e l’Europa**

L’11 marzo del 2020 è la data simbolo, uno spartiacque fra un prima e un dopo. Un prima che conosciamo, che oscillava fra il passato che non passava e il nuovo che eragiva vecchio. Il passato era dato dalla crisi economica, nata con il default dei debiti subprime nel 2007 in America, poi esplosa a livello globale e mai del tutto superata, e un nuovo che era ancora frutto del modello economico-sociale di stampo neoliberista, e che non modificava gli asset che avevano portato a quella che è stata definita la Grande Recessione (dal 2007 al 2017).

Con l’inverno ormai ai titoli di coda e l’avvicinarsi delle Idi di marzo, stava prendendo forma una faglia profonda nella storia dell’umanità. Come in una sorta di parallelo con l’assassinio di Giulio Cesare, che il 15 marzo del 44 avanti Cristo aveva voluto recarsi in Senato nonostante gli avversi presagi, anche le nazioni del mondo, e l’Italia non ha fatto eccezione, non hanno prestato attenzione ai nefasti avvertimenti. In Cina i primi casi di coronavirus si riscontrano a novembre del 2019, ma si deve attendere il 9 gennaio 2020 perché l’OMS dichiari che le autorità sanitarie cinesi hanno individuato un nuovo ceppo di coronavirus mai identificato prima nell’uomo e classificato in seguito con il nome di SARS-CoV-2. Il 30 gennaio, l’Istituto Superiore di Sanità (ISS)

confermò i primi due casi di infezione da COVID-19 in Italia e il Governo Italiano il 31 gennaio 2020 dichiarò lo stato di emergenza. Ma prima di queste date e fino al 09 marzo, primo lockdown in Italia, “nessuno” fa caso agli “avversi presagi”: l’aumento del tutto anomalo delle polmoniti interstiziali che dilagano in primis nella bergamasca (che non verrà chiusa, inspiegabilmente, insieme a Codogno il 23 febbraio 2020), a Lodi, a Cremona e a Brescia, e poi nel resto della Lombardia, del Veneto, dell’EmiliaRomagna, del Piemonte, generando un vero e proprio esodo dal nord al sud.

Arriviamo all’11 marzo del 2020 quando, finalmente, l’Organizzazione mondiale della sanità dichiara il coronavirus pandemia. Insomma dalla fine del 2019 fino all’11 marzo 2020 non si sono colti segnali del tutto evidenti per prevenire, scongiurare o comunque attenuare un sciagura mondiale che già si preannunziava pesante sotto tutti i profili: umani, sanitari, sociali, economici.

La data dell’11 marzo 2020 ha segnato per tutto il mondo l’inizio di una **lotta storica di nuove sfide**. Le nazioni nei diversi continenti si sono mosse in modo non sempre coordinato, e per la maggior parte di esse è prevalso il senso di protezione e salvaguardia dei propri cittadini, senza produrre un’azione comune o coadiuvata da un organismo sovranazionale; con l’OMS posta sotto accusa per i ritardi e le incertezze, con un atteggiamento al limite dell’omertoso riguardo i dati della gravità della situazione cinese che già a dicembre erano evidenti. La stessa Cina aveva tardato non poco, e mai del tutto senza reticenze, nel divulgare al mondo lo stato delle cose e la pericolosità del Covid-19. La Russia se da un lato aveva sigillato i confini con la Cina, dall’altro non alzava un altrettanto accurato cordone sanitario al suo interno per proteggere i suoi cittadini. Così i governi populistici dell’America di Trump e del Brasile di Bolsonaro, passando per il Regno Unito di Boris Johnson, alle accuse verso la Cina accompagnavano la sottovalutazione della minaccia che il virus rappresentava per i propri concittadini. In questo l’Europa, dopo un iniziale momento di sbandamento ed impreparazione nel coordinamento fra i diversi paesi, accompagnato da tensioni ed incomprensioni, ha saputo destarsi dal sonno della ragione e, proprio all’opposto della raffigurazione di Francisco Goya, non ha generato mostri, ma è riuscita anzi a modificare la prospettiva delle proprie dinamiche interne.

La crisi sanitaria prodotta dalla pandemia ha imposto un rapido ripensamento dei poteri dell’Unione e degli strumenti di raccordo tra Stati, affinché consentissero di integrare le misure di contenimento in campo sanitario adottate dagli Stati Membri, sia attraverso modifiche alle regole in ambito fiscale (si pensi all’allentamento del Patto di Stabilità e Crescita) e sia attraverso il riassetto dei settori finanziati del livello europeo (ad esempio le modifiche della destinazione dei

fondi strutturali). Da una prima fase di gestione della crisi Covid-19 (28 gennaio 2020), dove le contromisure europee sono state caratterizzate da interventi deboli previsti nel settore sanitario ( blandi elementi di scambio di informazioni dei Ministri della Salute) ad una fase successiva, maturata dalla consapevolezza che **ci si salvava tutti insieme**, poiché gli effetti sui sistemi economici e i rischi per la stabilità dell'Eurozona avevano necessità di essere affrontati con un cambio di passo. Il 16 marzo 2020 l'Eurogruppo decide formalmente di adottare risposte di politica economica e non solo sanitaria. La seconda fase è stata segnata, quindi, da una risposta articolata e complessa in cui agli strumenti di controllo sanitario e di assicurazione del materiale necessario per fronteggiare la pandemia, si sono accompagnati interventi nell'ambito della governance economica. Tali interventi hanno, anzitutto, contrassegnato il rafforzamento del principio di solidarietà in chiave europea, attraverso la predisposizione di meccanismi di salvaguardia contro la disoccupazione, di misure di sostegno alle imprese erogate tramite la Banca Europea per gli Investimenti (BEI) e di supporto agli Stati Membri, attraverso un reindirizzamento – temporaneo – delle funzionalità del MES.

Pertanto, la risposta europea sul terreno delle politiche economiche, fiscali e di bilancio è stata caratterizzata da tre direttrici di intervento: utilizzo di strumenti finanziati con il bilancio europeo per iniziative di risposta alla crisi; garanzia di maggiori margini di flessibilità nelle regole europee relative agli aiuti di stato, all'utilizzo dei fondi strutturali e ai vincoli di bilancio; adozione di un programma emergenziale da parte della BCE, sul piano delle politiche monetarie. Inoltre, tali interventi sono stati successivamente affiancati dalla creazione di un fondo intersettoriale di investimento europeo (c.d. Recovery Fund) e da una forma di condivisione del debito, attraverso emissioni obbligazionarie dedicate specificamente all'emergenza (i c.d. Corona Bond meglio conosciuti come Eurobond).

In breve, la Commissione europea attraverso il fondo Next Generation EU ha avviato, dal 2021 e fino al 2026, una poderosa raccolta di risorse pari a circa 800 miliardi attraverso l'emissione di obbligazioni di debito comune: 725 andranno a finanziare il Fondo per la Ripresa e saranno distribuiti direttamente ai governi, mentre il resto sarà convogliato attraverso il bilancio comunitario. Dei circa 725 miliardi, 338 saranno sussidi e gli altri 386 prestiti.

L'Italia, vista la particolare situazione economica prima della pandemia e dati gli effetti particolarmente nocivi causati dal Covid-19, beneficerà di ben 191,3 miliardi per il PNRR e 13 miliardi per il REACT-EU, che è un fondo europeo per le politiche di coesione e superamento degli

effetti della crisi sanitaria sull'economia, sull'occupazione e sui sistemi sociali. L'Italia integra inoltre il PNRR con il Piano nazionale per gli investimenti complementari, che prevede risorse aggiuntive pari a 30,6 miliardi per un totale di 235,1 miliardi.

E' del tutto evidente che le risorse che l'Unione Europea ha posto in essere mediante la condivisione del debito sono un **unicum** che caratterizza il valore della solidarietà e l'importanza dell'Europa. E questo con buona pace degli antieuropeisti e populistici, viricordo il Governo Conte giallo-verde, le cui componenti volevano l'una collocare l'Italia in Cina, e l'altra nelle braccia della Russia. Paesi null'affatto democratici e liberali.

Bene ha fatto il Presidente della Repubblica Mattarella a ricordare sempre ed in ogni circostanza che la collocazione della Repubblica Italiana, sorta dalle rovine e dalla distruzione della Seconda Guerra Mondiale, era ed è l'Europa libera e democratica, ispirata al Manifesto di Ventotene. L'Europa che noi conosciamo è quella che ha donato pace, sviluppo e prosperità ai popoli che la compongono. E' a quest'idea d'Europa che dal 1950 la Cisl ha sempre guardato e creduto, "senza se e senza ma", e alla quale ha contribuito dando impulso e determinazione alla costituzione dei sindacati europei.

L'Unione Europea, in questa lotta storica per l'umanità, ha saputo reagire alla sfida con una logica di comunità e di senso unitario per il bene comune. Non solo, ma la UE ha esportato in altri Paesi oltre un miliardo di vaccini Covid-19 e condiviso la propria capacità di produzione equamente con il resto del mondo, con almeno una dose su due inviata all'estero. Insieme agli Stati Uniti, l'Unione Europea si avvia ad un tasso di vaccinazione globale del 70% entro il 2022. Si tratta di una prospettiva cruciale perché, e la variante omicron l'ha dimostrato, se la nostra umanità si perde, la "peste", ossia il Covid, dilaga. Non c'è barriera o muro che la possa respingere, al di fuori della **solidarietà** e della **responsabilità**.

### **Pandemia ed effetti sistemici**

Ad oggi il Covid ha colpito, dall'inizio della pandemia, più di 12 milioni di cittadini italiani e 388 milioni nel mondo, con oltre 6 milioni di decessi a livello globale e quasi 160.000 nel nostro Paese. Per non parlare di quanti sono deceduti o hanno visto aggravare le loro condizioni di salute perché gli ospedali sono stati obbligati a rallentare, quando non ad azzerare, le attività di cura diverse dal Covid. Si tratta di numeri difficilmente quantificabili, che hanno prodotto un impatto drammatico sulle famiglie. Possiamo dire, senza ombra di dubbio, che il Covid nel suo complesso ha prodotto una situazione da stato di guerra, in tempo di pace.

La pandemia è stata dunque altamente deflagrante sul piano delle vite umane e delle problematiche prodotte sui sistemi sanitari, ma i suoi effetti non hanno tardato a manifestarsi con altrettante ripercussioni economiche e sociali, che hanno alterato il funzionamento dei sistemi politici delle nazioni e dei processi dei rapporti geopolitici.

Primo fra tutti gli episodi a dare la cifra delle alterazioni dei sistemi, l'assalto a Capitol Hill del 06 gennaio 2021. Un fatto che mai nessuno avrebbe immaginato, né pensato: vedere il Presidente uscente degli Stati Uniti ordire o comunque appoggiare ed avvalorare l'assalto alle Istituzioni democratiche simbolo non solo dell'America, ma dei Paesi democratici e di tutti coloro che auspicano uno Stato democratico e liberale.

Quanto accaduto non solo non può essere derubricato come un "incidente" del vivere democratico: esso è e rappresenta la sostanziazione della cultura politica dei populismi. Trump in America, Bolsonaro in Brasile, prima e oggi molto meno Boris Johnson in Gran Bretagna, Orbán in Ungheria e Morawiecki (all'ombra di Kaczyński) in Polonia minano le fondamenta dello Stato liberale e democratico. La cultura populista mal digerisce la libera ed autonoma organizzazione e autodeterminazione dell'associazionismo nelle comunità, a tutti i livelli e di tutte le tipologie, poiché crede nel rapporto diretto fra il "capo" ed il popolo. Altro che democrazia della rappresentanza e della divisione dei poteri, in quanto essendo legittimato direttamente dal popolo, e solo a quest'ultimo il "capo" fa riferimento, tutto il resto è d'intralcio ed inutile. Anche in Italia abbiamo avuto il nostro governo populista (alias Conte 1), e viricordo com'era la situazione in generale, i provvedimenti attuati, nonché la considerazione dei corpi sociali.

La Cisl, quale sindacato libero ed autonomo, si fonda ed è parte integrante della nostra Repubblica democratica e liberale, ed è bene che ciascuno di noi operi per la propria parte, difendendo il valore e l'importanza di vivere in una democrazia liberale.

L'8 gennaio del 2021 il Presidente di Regione Lombardia Attilio Fontana annuncia un forte cambio della Giunta con l'ingresso di Letizia Moratti non solo come Assessore al Welfare ma anche come vice presidente, nonché l'ingresso dell'ex ministra Alessandra Locatelli e di Guido Guidesi, ex sottosegretario per i Rapporti con il Parlamento del Conte 1. Di fatto l'ingresso della Moratti e l'uscita di Gallera avevano lo scopo di dare forte spinta al cambiamento dell'azione di governo della Giunta, in particolare sul versante della sanità lombarda, la cui gestione era stata catastrofica.

Il 13 febbraio del 2021 nasce il governo Draghi ed è il terzo Governo della XVIII legislatura. È stato un governo tenuto a battesimo dal Presidente della Repubblica, che ha posto il sistema partitico di

fronte alle proprie responsabilità. O elezioni anticipate, dunque, o la formazione di un governo composto dalla quasi totalità dell'emiciclo parlamentare, in sostanza dalle caratteristiche di un governo di unità nazionale, per affrontare due emergenze: uscire dalla pandemia e far ripartire l'economia. Fino alla nascita del Governo Draghi né il programma vaccinale era incardinato, né i fondi europei erano alla nostra portata. Così come i rapporti fra sindacati confederali e i due governi Conte non erano basati sul confronto e sugli accordi, anzi: nel migliore dei casi, si era convocati in pletoriche riunioni in cui si dava poco o per nulla spazio all'intermediazione, almeno con le centrali confederali.

Il 31 agosto 2021 l'ultimo soldato americano lascia, dopo 20 anni, il suolo dell'Afghanistan, e beffa della storia, il ritorno dei Talebani. Contraddicendo le proprie dichiarazioni iniziali sul rispetto dei diritti umani, i Talebani, stante i rapporti di Amnesty International, hanno già commesso un lungo elenco di violazioni e di crimini di diritto internazionale, come l'uccisione di civili e di soldati già arresi, e hanno nuovamente imposto limitazioni nei confronti delle donne, della società civile e della libertà d'espressione. In poco tempo i diritti conquistati dagli Afgani sono stati cancellati dai Talebani: attacchi e rappresaglie nei confronti delle donne si sono verificate nel contesto di una sistematica repressione del dissenso, con giri di vite contro i giornalisti e la società civile nel suo complesso. Le donne sono state escluse dai loro posti di lavoro e le ragazze hanno visto limitata la propria possibilità di frequentare la scuola oltre la sesta classe. L'appello al Paese lanciato fin da subito dalla Cisl, di concerto con gli altri sindacati confederali, al fine di creare corridoi umanitari per accogliere i profughi non deve cessare, così come non deve finire l'esortazione al nostro Governo a farsi parte attiva insieme ai governi di tutto il mondo per porre fine alle violazioni dei diritti umani e ai crimini che si verificano in Afghanistan. Il popolo Afgano non può essere lasciato ad un destino cinico e baro.

Il 13 novembre 2021 a Glasgow si è conclusa la Conferenza sui cambiamenti climatici delle Nazioni unite, detta Cop26. Innanzitutto, è da sottolineare il fatto che Cop 26 è stata la Conferenza sul clima più politica dai tempi di Parigi. Glasgow potrebbe aver inaugurato una nuova era del multilateralismo, soprattutto se facciamo riferimento al ruolo giocato dagli Stati Uniti, che sotto la precedente amministrazione erano usciti dal Paris Agreement. Questo non è un fatto secondario, sia perché la posizione degli Stati Uniti su questo tema si è riavvicinata a quella dell'Unione Europea, sia perché il tema clima non è più una variabile indipendente per tutta l'umanità e per il suo futuro. Se da un lato è incrementata la consapevolezza di tutti i Paesi, a partire da quelli più vulnerabili e poveri, dall'altro ampie fasce della comunità, pensiamo ai giovani di "Fridays for

Future” ispirati da Greta Thunberg, richiedono ai governi dei Paesi più sviluppati una decisa conversione green del sistema produttivo e dei consumi. La stessa Unione Europea, con il programma “Fit for 55”, si è posta l'obiettivo di ridurre le emissioni di almeno il 55% entro il 2030 e, dal 2035, anche in Italia è previsto lo stop all'immatricolazione di auto con motore termico (compreso l'ibrido). Capite bene che si tratta di un processo di cambiamento non da poco e che sta già iniziando a investire le imprese manifatturiere e quindi anche il mondo del lavoro.

Sui media ha tenuto banco soprattutto la questione legata al carbone, dove l'India (con l'appoggio silenzioso di Cina e Australia) negli ultimi minuti è riuscita a far sostituire nel “Patto per il clima di Glasgow” alla parola “fine”, il concetto di “progressiva riduzione” del carbone, e lo stesso vale per i sussidi ai combustibili fossili. Nel testo però si segnalano alcuni passaggi importanti, come l'inserimento di una riduzione del 45% delle emissioni di CO2 entro il 2030 (rispetto al 2010), uno step che potrebbe aiutare a mantenere l'aumento medio della temperatura globale entro 1,5°C (limite invalicabile consigliato dalla comunità scientifica per evitare i più gravi disastri producibili dalla crisi climatica, e che dovrebbe agevolare l'azione di adattamento).

Va inoltre ricordato che a margine della Conferenza ci sono stati diversi impegni, di tipo bilaterale e multilaterale, che i Paesi hanno assunto. Di seguito alcuni dei più rilevanti:

**Global Methane Pledge** - Firmato da oltre 100 Paesi, si tratta di un impegno volto a ridurre collettivamente le emissioni globali di metano del 30% entro il 2030 rispetto ai livelli del 2020.

**Dichiarazione di Glasgow sulle foreste** – Oltre 140 Paesi, che contengono l'85% delle foreste nel mondo, hanno firmato questo impegno che mira a invertire il trend negativo della deforestazione entro il 2030. Il documento è stato sottoscritto anche da Ue, Usa, Cina e Brasile.

**Boga (Beyond oil and gas alliance) – Fine dell'era dei combustibili fossili** – Tale costituzione intende procedere all'eliminazione di petrolio e gas dal mix energetico dei Paesi. Ci sono tre gradi di adesione: “Core member”, dove ci si impegna a non concedere più concessioni per le attività di esplorazione e produzione di petrolio e gas; “Associate member”, per impegnarsi a tagliare i sussidi rivolti a gas e petrolio (sia all'estero sia sul territorio nazionale); “Friend”, al fine di allineare l'uso di gas e petrolio al rispetto dell'Accordo di Parigi. L'Italia ha aderito a quest'ultimo livello di adesione.

Il 29 gennaio 2022 è stato rieletto Sergio Mattarella Presidente della Repubblica Italiana; una scelta saggia e responsabile da parte del Parlamento dopo una settimana di crisi. Tutti noi, Europa compresa, abbiamo tirato un sospiro di sollievo. La rielezione di Mattarella, e la continuità del Governo Draghi, è una stabilità che diventa innanzitutto garanzia. Si è evitato un Governo

elettorale vero e proprio, con i conseguenti timori sulle possibili tentazioni di creare debito pubblico "cattivo". Inoltre, la soluzione trovata rassicura le istituzioni Europee e Paesi alleati e amici, per il ruolo che l'Italia potrà avere nella riforma del Patto di stabilità, anche in un momento sensibile come quello che il Vecchio Continente sta vivendo con la crisi ucraina. Il ruolo dell'Italia è determinante nello scacchiere geopolitico, nel non accettare che si alzino venti di guerra, in un continente che ha conosciuto le tragedie della Prima e della Seconda guerra mondiale.

Comprendete benissimo che il quadro complessivo e il crescendo di mutamenti, anche di ordine geopolitico, che si scaricano sui costi delle materie prime e dell'energia, producono e produrranno i loro effetti sul sistema industriale e sui processi produttivi.

### **Futuro: rappresentanza, partecipazione, transizioni**

Non v'è dubbio, quindi che la pandemia abbia accelerato e fatto emergere un'attenzione sul clima prima impensabile; poiché l'analisi dei presupposti per la nascita e propagazione del Covid-19, quale salto di specie o fenomeno di laboratorio sfuggito al controllo, ha consolidato e diffuso in modo esponenziale la consapevolezza che l'ambiente è determinante per la vita di oggi e di domani.

Con questa crescita di consapevolezza e attenzione, come abbiamo visto, la pandemia ha inciso accentuando e modificando i comportamenti e gli orientamenti dei differenti Paesi. Questo nuovo corso della storia ci proietta non in un'evoluzione del medesimo tratto, ma in una nuova epoca di cui dobbiamo ancora comprendere gli sviluppi in senso più ampio, e nello specifico per chi rappresentiamo, ossia lavoratrici e lavoratori, pensionate e pensionati, per chi cerca un lavoro.

Il titolo che abbiamo scelto per il nostro Congresso è "Futuro: Rappresentanza; Partecipazione; Transizioni."

Futuro, perché il Covid ha sparigliato le carte, lo ha fatto in modo brutale, ma nello stesso tempo ha generato la condizione e la necessità di un domani differente da quello cristallizzato ante-covid. E per l'Italia è forse l'ultima chiamata per uscire dal blocco della mobilità sociale, dall'inverno demografico e da una stagnazione della produttività che ha impoverito il lavoro.

Il PNRR è un'occasione storica per un cambio di passo, per il futuro del Paese. Poiché oggi ci sono quelle risorse e quelle energie per un domani diverso. Ma per orientarci e per immaginare il futuro dobbiamo essere consapevoli delle condizioni sociali ed economiche di partenza.

E' vero che la ripartenza ha preso un forte slancio nel 2021, con punte di Pil che non sivedevano da molto tempo, e che nei primi mesi del 2022 la crescita, seppur rallentata, è positiva e, sempre nel 2021, si è riscontrato un aumento delle assunzioni (tranne che in dicembre), che riducono quelle perdute causa pandemia; tuttavia, la stragrande maggioranza dei contratti sono a termine o cosiddetti flessibili. La flessibilità può essere sinonimo di volano dell'occupazione, ma quando diventa la principale forma di assunzione essa genera precarietà e frammentazione aumentando le diseguaglianze, perché si assiste a un allargamento dei lavoratori poveri, con bassi salari, dei lavori intermittenti e dei part-time involontari. Nelle ultime tre decadi l'Italia è stato l'unico Paese dell'Europa in cui gli stipendi sono cresciuti meno della produttività: tra il 1995 e il 2019 la produttività del lavoro è cresciuta, seppur bassa, del +8%, mentre i salari hanno avuto un incremento ancora minore +3,3% con pesanti effetti su coesione, consumi, crescita. Se il salario medio è 27.900 euro per i quasi 23 milioni di occupati in Italia, oltre 5 milioni di lavoratori hanno un reddito inferiore a 10.000 euro. E' del tutto evidente che al crollo degli investimenti pubblici, determinato dalle politiche di austerità, e di quelli privati, la questione salariale è stata ed è uno dei fattori determinanti per la ripresa economica e sociale.

La questione del salario non vale solo per il rinnovo dei contratti nazionali, ma anche per la poca diffusione della contrattazione di secondo livello e quindi il venir meno del collegamento fra la crescita della retribuzione e quella della produttività. Unitamente a questo dobbiamo considerare anche le marginalità dovute al non lavoro, al lavoro nero, al caporalato, alle forme di contenimento del costo del lavoro, in particolare nel mondo degli appalti, che sfociano in rapporti di lavoro inammissibili.

Pertanto, il futuro è quello di realizzare le condizioni per cui la Ripresa e la Resilienza siano un destino di tutti, a partire dalle donne e dai giovani più colpiti dalla pandemia, e non per pochi.

Questo futuro si costruisce con la creazione e la crescita di posti di lavoro dignitosi.

Per il sindacato, per noi soggetto sociale di rappresentanza, l'azione in questo contesto è dettata da tre fattori: rappresentanza; partecipazione; transizioni.

Rappresentanza: rappresentare persone che sono al centro di lavori che cambiano, che si trasformano, che peggiorano, che si evolvono, che si rigenerano, che cessano, che debbono essere abbandonati o che nascono in nuove tipologie. Rappresentare pensionati che affrontano il cambiamento dei propri bisogni e la necessità di maggior tutela alle loro condizioni di fragilità. Rappresentare chi cerca un lavoro e che fatica ad avere gli strumenti e le condizioni sufficienti per entrare nel mondo del lavoro.

Partecipazione sotto due ambiti: democrazia industriale, ossia coinvolgimento dei dipendenti nel loro ambiente di lavoro; democrazia sociale ossia coinvolgimento dei lavoratori e pensionati nelle politiche di bilancio delle amministrazioni locali.

Transizioni: tecnologica, ambientale, sociale, economica. Ognuna di queste strutture è in trasformazione ed ognuna influenza l'altra, a tal punto che le potremo rappresentare come i quattro punti cardinali di una ipotetica bussola che orienta la direzione del presente e del domani.

### **Dinamiche economiche, occupazionali, socio-sanitarie**

Se queste sono le matrici, è necessario approfondire la conoscenza delle dinamiche economiche, occupazionali e socio-sanitarie delle due Province che afferiscono all'UST Asse del Po. In tal senso, abbiamo realizzato tre ricerche, in collaborazione con Bibliolavoro, che hanno approfondito e analizzato il contesto delle nostre Province sotto i differenti aspetti. La prima ricerca, condotta dal Prof. Paolo Rizzi poco prima della pandemia, ha avuto il compito di profilare il sistema economico per comprenderne le sue caratteristiche; il secondo lavoro, realizzato dopo l'esplosione della crisi pandemica dal Dott. Filippo Cristoferi, si è focalizzato sul sistema socio-sanitario, e l'ultimo studio, compiuto di recente dal Prof. Elio Montanari, ha riguardato la struttura produttiva e il mercato del lavoro del nostro territorio.

Territorio che dalla crisi del 2009 fino ai giorni nostri ha conosciuto mutamenti nella sua composizione, ed in particolare nel mondo del lavoro e delle imprese.

Ognuna di queste ricerche, che trovate sulla chiavetta in cartella, ci ha consentito di avere uno spaccato delle nostre realtà. Così com'è emerso dalla prima ricerca, le aree di Cremona e Mantova rivelano punti di forza e debolezza simili, pur nelle proprie specificità. I punti di forza risultavano essere: livelli di benessere diffuso con leggera crescita del reddito pro capite; gradi di esportazione crescenti e consistenti; presenza di cluster produttivi di tipo distrettuale ancora competitivi nonostante le cicliche crisi settoriali; attrazione turistica dei capoluoghi grazie alle vocazioni di area culturale, artistica e museale; buona dotazione di servizi locali. I punti di debolezza rilevati: processi preoccupanti di declino demografico, soprattutto in termini di natalità e mortalità, solo in parte compensata da saldi migratori positivi; difficoltà crescenti nell'inserimento lavorativo nel tessuto produttivo locale dei giovani; flessibilizzazione pronunciata dei contratti di lavoro; incertezza crescente a livello di scelte di vita e di residenzialità. A tale quadro, alla luce della pandemia, si è aggiunto un altro tema fino a quel momento poco conosciuto, o meglio poco percepito dalla comunità: le criticità del sistema socio-sanitario.

Il secondo lavoro, ossia la ricerca sul sistema sanitario territoriale, ha posto in chiara evidenza i limiti della governance regionale e territoriale della sanità. In particolare, da una parte si è riscontrato che Regione e le Agenzie Territoriali (ATS) mancavano nell'adempimento di pianificazione, programmazione e controllo. Le loro indicazioni e indirizzi erano poco chiari nel modello a cui tendere e sulle linee di sviluppo da implementare, con una scarsa corrispondenza fra i reali bisogni del territorio e le azioni programmate. Dall'altro lato le ASST erano prevalentemente ospedale e poco territorio. La cd. Riforma Maroni del 2015, integrando funzioni erogative specialistiche-ospedaliere e territoriali nelle ASST, di fatto ha depauperato la sanità territoriale senza un chiaro raccordo e comprensione del ruolo delle ATS. È venuta meno la capacità di indagine e di dialogo di prossimità, così come la chiara identificazione di una struttura di governo del bisogno di salute. Troppo deboli e senza budget le direzioni socio-sanitarie delle ASST per avere un'effettiva capacità di dialogo e di fattiva incidenza sulle scelte operative territoriali. Si è affievolito il rapporto con i sindaci, con la medicina di base e di territorio, si è indebolito il ruolo dei distretti. Inoltre, è mancato un ripensamento di assistenza sanitaria residenziale, semiresidenziale e un necessario potenziamento dell'assistenza domiciliare.

Infine, come terza indagine, anche alla luce dei cambiamenti accaduti con la pandemia, abbiamo voluto studiare il mercato del lavoro e delle strutture produttive in un range di lungo periodo dal 2009 al 2019, per poi analizzare il 2020, *annus horribilis*, ed infine il 2021, parte inedita di questo lavoro, ossia l'anno della ripresa o del rimbalzo. Al fine di leggere in modo accurato il mercato del lavoro e la struttura produttiva abbiamo tenuto separati i dati della due Province.

In Provincia di Cremona, gli occupati nel 2009 erano 154 mila e, nel 2019, dopo anni di crisi e trasformazione dell'economia, sono ancora 154 mila. Il sostanziale pareggio che matura nel decennio si compone di un modesto aumento delle donne (+2 mila) a fronte di una diminuzione, altrettanto modesta, degli uomini occupati che, nel 2019, risultano 2 mila in meno rispetto al 2009. Per quanto attiene la composizione occupazionale, fra lavoratori dipendenti ed indipendenti, dal 2009 al 2019, risultano un aumento i lavoratori dipendenti, segnando un accrescimento di 6 mila unità (+5%) mentre, nello stesso periodo, i lavoratori indipendenti diminuiscono di 6 mila unità (-17%). Questo fenomeno si è manifestato con caratteri simili anche in Lombardia e, più in generale, nel panorama nazionale. Confrontando i due estremi temporali le attività industriali in senso stretto (manifattura e utilities) mantengono inalterata la loro quota di occupazione, attorno ai 46 mila occupati, con una riduzione di mille unità tra il 2009 e il 2019. In flessione più evidente l'occupazione nelle costruzioni che, tra il 2009 e il 2019, si

riduce di 2 mila unità da 9 a 7 mila unità. Il settore dell'agricoltura non ha riscontrato variazioni occupazionali restando stabile a 7 mila addetti nel corso di tutti i dieci anni. Nel caso del terziario siamo in presenza di dinamiche diverse fra le attività del commercio e dell'accoglienza (alberghi, ristoranti, ecc), che nel decennio 2009-2019 perdono 4 mila addetti, mentre i servizi alle imprese e alle persone vedono aumentare di 6 mila unità gli occupati. Nel complesso le attività del terziario (commercio e servizi) guadagnano 3 mila occupati contribuendo a definire il pareggio nel bilancio occupazionale per l'intera economia nel periodo 2009-2019, compensando la lieve perdita nell'industria e la riduzione di occupazione nelle costruzioni. Complessivamente l'occupazione si è modificata di poco nell'arco del decennio, con un incremento percentuale degli occupati nel terziario, che salgono dal 59,1% del 2009 al 61% del 2019, una leggera riduzione degli occupati nell'industria e costruzioni, che porta dal 36,4% nel 2009 al 34,4% del 2019, e la sostanziale stabilità della quota di occupazione in agricoltura stimata nel 4,5% del totale degli occupati.

Tra il 2009 e il 2019 la disoccupazione ha raggiunto livelli record, arrivando ad interessare 14 mila persone nel 2013 per poi ritornare sotto i livelli iniziali nel 2019, pari all'8% rispetto al 9% del 2009 con un calo dell'1%. Il tasso di disoccupazione per genere è simmetrico per tutto il periodo in esame, mentre è decisamente più elevato per i più giovani. Nel corso del periodo il tasso di disoccupazione giovanile passa dal 14,4% al 12,5% con un aumento delle donne dal 13,9% del 2009 al 15,5% del 2019 e con una diminuzione degli uomini dal 14,6% al 10% del 2019.

Il 2020 è annus horribilis: la Provincia di Cremona perde 9-10 mila occupati che, nella media annuale, scendono dai 154 mila del 2019 ai 145 mila del 2020, con una riduzione nell'ordine del -6%. Questo nonostante i provvedimenti adottati, quali il blocco dei licenziamenti e la cassa integrazione Covid. La contrazione dell'occupazione che si è riscontrata in Provincia di Cremona è un dato decisamente superiore sia a quello che si è registrato a livello nazionale (-456 mila occupati, -2%) che a livello di Regione Lombardia, dove si sono persi 77 mila occupati, con una contrazione percentuale nell'ordine del -1,7%. Nel complesso la riduzione degli occupati in Provincia di Cremona tra il 2019 e il 2020 interessa sia i lavoratori dipendenti (-7 mila, -5,3%) che i lavoratori indipendenti (-3 mila, -8,8%).

Nel corso del 2021 in provincia di Cremona sono state avviate al lavoro 35.579 persone con un incremento, rispetto al 2020, di +5.214 persone, pari al +17,2%. È interessante osservare che il numero delle persone avviate al lavoro nel 2021 supera ampiamente quello dell'anno precedente, segnato pesantemente dalla pandemia, ed è maggiore rispetto al valore registrato nel 2019 pari al +2,7%. Il problema è che le assunzioni con contratti a tempo indeterminato, nel 2021, non

riprendono, né in valore assoluto né in percentuale, il livello pre pandemia. Infatti gli avviamenti al lavoro con tipologie contrattuali “permanenti” erano il 23,1% nel 2018, il 24,9% nel 2019, il 24,7% nel 2020 e solo il 22,8% nel 2021. Si tratta di un progressivo scivolamento verso livelli più elevati di precarietà in entrata nel mercato del lavoro.

Tra il 2009 e il 2019 gli occupati in Provincia di Mantova rimangono sostanzialmente sullo stesso livello passando da 181 a 183 mila con un incremento di 2 mila unità. Il sostanziale pareggio che matura nel decennio si compone di un modesto aumento delle donne (+3 mila) a fronte di una diminuzione, altrettanto modesta, dei maschi occupati che nel 2019 risultano mille in meno rispetto al 2009. Nel corso dell'ultimo decennio, pur con oscillazioni congiunturali, risultano in aumento i lavoratori dipendenti che, confrontando tra i due estremi del periodo, segnano un aumento di 13 mila unità (+9,6%) mentre, nello stesso arco di tempo, i lavoratori indipendenti diminuiscono di 11 mila unità (-23,1%). Da osservare che l'aumento dei lavoratori dipendenti determina il lieve incremento occupazionale del decennio, compensando le perdite segnate dal lavoro indipendente. L'aumento dei lavoratori dipendenti e la contrazione di coloro che sono occupati in forme di lavoro indipendente è un fenomeno che si manifesta con caratteri simili in Lombardia e nella Provincia di Cremona. Analizzando il dato occupazionale per settori economici risulta che le attività industriali in senso stretto (manifattura e utilities) mantengono sostanzialmente inalterata la loro quota di occupazione, attorno ai 62 mila occupati, con una riduzione di mille unità (-1,5%) tra il 2009 e il 2019. In flessione decisamente più evidente l'occupazione nelle costruzioni che, tra il 2009 e il 2019, si riduce di 7 mila unità (-46%). Nel caso del terziario siamo in presenza di dinamiche positive sia per le attività del commercio e della accoglienza (alberghi, ristoranti, ecc), che tra i due estremi del decennio guadagnano 3 mila addetti (+10%), e sia per le “altre attività dei servizi”, ovvero i servizi alle imprese e alle persone che vedono aumentare di 10 mila gli occupati, con un saldo percentuale del +16,1%. Il settore dell'agricoltura conosce una diminuzione degli occupati, nel decennio considerato, di 3 mila unità, passando dalle 12 mila alle 8 mila unità. Nel complesso, le attività del terziario (commercio e servizi) guadagnano 13 mila occupati (+14,1%) contribuendo a definire il pareggio nel bilancio occupazionale per l'intera economia nel periodo 2009-2019, compensando la lieve perdita nell'industria in senso stretto e la riduzione di occupazione nelle costruzioni e in agricoltura. La composizione dell'occupazione per macro-settori in Provincia di Mantova si è quindi modificata nell'arco del decennio con un incremento percentuale degli occupati nel terziario, che salgono dal 50,5% del 2009 al 56,8% del 2019, una riduzione degli occupati nell'industria, che li porta dal 42,9

% nel 2009 al 38,8% del 2019, con una diminuzione della quota di occupazione dell'agricoltura dal 6,6% al 4,4% del totale degli occupati.

Il tasso di disoccupazione nel 2019 è nell'ordine del 6,4%, che rispetto al dato del 2009 risulta più elevato poiché salito dal 4,8% con un incremento di 1,6 punti percentuali. Il livello di disoccupazione è decisamente più elevato tra i più giovani, con tassi del 10,6% nel 2019 e del 10,9% nel 2009; praticamente la disoccupazione giovanile è rimasta costante.

Il 2020, anche per la Provincia di Mantova, presenta una perdita degli occupati pari a 6 mila unità che, nella media annuale, scendono dai 183 mila del 2019 ai 177 mila del 2020, con una riduzione nell'ordine del -3,2%, pur in presenza del blocco dei licenziamenti e della cassa Covid. La contrazione dell'occupazione che si è registrata in Provincia di Mantova è superiore sia a quella che si è riscontrata a livello nazionale (-2%) che al dato regionale (-1,7%). Nel complesso la riduzione degli occupati interessa prevalentemente i lavoratori dipendenti (- 5 mila, -3,3%) mentre il numero dei lavoratori indipendenti diminuisce di un migliaio di unità (-2,8%).

Nel corso del 2021 sono state avviate al lavoro 48.481 persone con un incremento rispetto al 2020 di + 4.162 persone, pari al +9,4%. È interessante osservare che il numero delle persone avviate al lavoro nel 2021 supera ampiamente quello dell'anno precedente ed eguaglia il valore registrato nel 2019. Il problema è che le assunzioni con contratti a tempo indeterminato, nel 2021, non riprendono, né in valore assoluto né in percentuale, il livello pre pandemia. Infatti gli avviamenti al lavoro con tipologie contrattuali "permanenti" erano il 22,5% nel 2018, il 25% nel 2019, il 21,5% nel 2020 e, come abbiamo visto, solo il 20,7% nel 2021. Si tratta di un progressivo scivolamento verso livelli più elevati di precarietà in entrata nel mercato del lavoro.

Comparando le due Province da un lato emerge che le dinamiche occupazionali hanno alcune specificità, quali la maggior perdita percentuale di occupati, nel 2020, a Cremona (pari a -6%) rispetto a Mantova (-2%), viceversa nell'arco dei 10 anni il tasso di disoccupazione a Mantova è rimasto decisamente superiore, pari al 6,4% rispetto al 4,8% del 2009, mentre a Cremona si è attestato all'8 diminuendo dell'1%; dall'altro lato, osservando la ripartizione dell'occupazione per macrosettori, entrambe le Province presentano una quota relativamente maggiore di occupati nelle attività industriali e agricole rispetto alla media lombarda, nonostante lo spostamento di occupati verso il terziario. Inoltre, altro dato in comune è il tasso di disoccupazione dei giovani, che è alto per entrambe le Province, nonché elevati livelli di precarietà in entrambi i mercati del lavoro.

Per comprendere appieno le trasformazioni del sistema economico territoriale, accanto all'analisi del mercato del lavoro, è essenziale studiare la dinamica delle imprese attive registrate presso le Camere di Commercio.

Le imprese private attive in Provincia di Cremona nel 2020 sono 25.787, un dato in riduzione rispetto al 2019 (- 164, - 0,6%) e decisamente inferiore a quello registrato nel 2009 (- 2.667, - 9,4%). Nel complesso le imprese private, dalle 28.454 unità del 2009, hanno presentato una riduzione continua e costante che si fa più decisa a partire dal 2011, fino alle 25.787 del 2020. Se questo è il dato di contesto, la dinamica delle imprese negli anni 2009, 2019 e 2020 varia a seconda dell'attività: in netta contrazione il numero delle imprese attive nelle costruzioni (-1.214, -21,9%) e nelle attività manifatturiere (- 510, - 15,2%) mentre in ambito industriale aumentano solo le utilities dedite alla fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (+44, +176%). In netta riduzione anche le imprese attive in agricoltura (- 942, -20,2%), così come il commercio (- 545, -8,4%), le attività di trasporto e magazzinaggio (-216, -24,7%) e le attività immobiliari. Viceversa, si registra un incremento del numero delle imprese nelle attività dei servizi alle imprese (+242, +42,4%), nelle attività della sanità e assistenza sociale (+75, +56,4%), nelle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (+127, +44,4%) e nelle attività professionali, scientifiche e tecniche (+106, +14,6%). Nel 2021 lo stock delle imprese attive in provincia di Cremona si fissa a 25.933 unità, con una leggera crescita pari 0,6 % su base annua, un valore che riporta il totale sul livello del 2019. Tuttavia giova considerare che la provincia di Cremona, tra il 2009 e il 2021, perde 2.521 imprese pari al -8,8%.

Per quanto riguarda la Provincia di Mantova, la dinamica delle imprese dal 2009 al 2020 presenta il seguente andamento: le imprese private attive nel 2020 sono 34.821. un dato in riduzione rispetto al 2019 (-686, -1,9%) e decisamente inferiore a quello registrato nel 2009 (-4.573, - 11,6%). Nel complesso le imprese private, dalle 39.394 unità del 2009, hanno conosciuto una riduzione continua e costante che si fa più decisa a partire dal 2011, fino alle 34.821 unità nel 2020. L'evolversi della dinamica, negli anni 2009, 2019 e 2020, ha registrato un incremento delle imprese nel settore dei servizi alle imprese (+293, +44,7%), nelle attività professionali, scientifiche e tecniche (+331, +43,2%) nelle attività della sanità e assistenza sociale (+94, +73%) e nelle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (+87, +32%). A fronte di ciò, si è riscontrato una chiara contrazione delle imprese attive nelle costruzioni (-1.872, - 25,4%) e nelle attività manifatturiere (- 971, -20,4%) mentre in ambito industriale aumentano solo le utilities. In netta riduzione anche le

imprese attive in agricoltura (- 1.634, -18,3%), nel commercio (-939, -11%) e nel trasporto e magazzinaggio (-239, - 23%). Nel 2021 lo stock delle imprese attive in provincia di Mantova si riduce ancora e scende a 34.144 unità, con una ulteriore riduzione, rispetto al 2020, di - 677 imprese, pari al -1,9 % su base annua.

Osservando le due Province, esse presentano lo stesso andamento sia rispetto al numero delle imprese attive e sia alla loro dinamica; in particolare, rispetto al dato lombardo, la riduzione del numero delle imprese attive nelle due Province è costante, mentre a livello regionale le imprese presentano un leggero incremento tra il 2009 e il 2011, una riduzione netta tra il 2011 e il 2014, una leggera ripresa tra il 2015 e il 2018 e una ulteriore riduzione, sotto i livelli del 2014, nel biennio 2019-2020. Per quanto attiene la dinamica delle imprese essa è pressoché identica per Cremona e Mantova: entrambe hanno un calo delle imprese nel settore delle costruzioni, della manifattura, del commercio, dei trasporti e magazzinaggio e dell'agricoltura; viceversa hanno riscontrato un incremento delle imprese nel settore della sanità e dell'assistenza sociale, dei servizi alle imprese, nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, nelle imprese dedite allo sport, all'arte e all'intrattenimento e divertimento.

Un altro aspetto rilevante attinente il mondo del lavoro è il dato degli infortuni: il 2021 ha registrato un dato inferiore all'anno precedente, pari a 4.184 infortuni a Cremona contro i 4.798 del 2020, e a Mantova 4.338 nel 2021 rispetto ai 4.556 del 2020. Il 2020 pur in presenza di un forte rallentamento delle attività a seguito del lockdown, ha presentato un incremento degli infortuni a causa del Covid che ne ha fatto lievitare l'incidenza. Tuttavia, se il dato numerico degli infortuni nel 2021 è stato inferiore al 2020, anche grazie all'introduzione dei protocolli condivisi che hanno aumentato il livello di sicurezza contro gli infortuni da Covid, desta preoccupazione la crescita progressiva degli incidenti sul lavoro correlata alla ripresa delle attività.

Quello che purtroppo non è un fenomeno, ma quasi una costante, un elemento tossico, inaccettabile, e maledettamente presente nel mondo del lavoro sono gli infortuni mortali. Nel 2021 in Lombardia ci sono stati ben 164 morti e rispettivamente 6 a Cremona e 6 a Mantova.

Le morti strazianti di Lorenzo e Giuseppe, giovani studenti impegnati nel percorso socialistico di alternanza scuola lavoro, sono la tragica conferma che il tema salute e sicurezza **non è una realtà acquisita** in tutti i posti di lavoro di questo Paese. Vi sono luoghi di lavoro che ancor oggi, a quasi trent'anni dalla 626, presentano un gap culturale, sociale e valoriale in tema di salute e sicurezza.

Gli infortuni sul lavoro e gli infortuni mortali sono la conseguenza dell'assenza di capillarità nei controlli, della carenza di personale negli organi di vigilanza e della mancata di sistemi di verifica dei comportamenti aziendali, come la "patente a punti", che premi le aziende virtuose e penalizzi oltremodo quelle che non rispettano la legge e la vita delle persone.

### **Rispatializzazione dell'azione sindacale**

Se la globalizzazione ha, o meglio aveva rotto gli equilibri sociali, economici e culturali realizzati dopo la seconda guerra mondiale, con l'esaurirsi delle fonti di solidarietà sociale, l'annebbiarsi delle identità collettive e individuali, l'indebolimento dei legami sociali, il Covid ha nuovamente rimescolato i modelli socio-culturali in gioco.

La necessità di una rinnovata responsabilità collettiva, l'inconfutabilità di una interdipendenza nei rapporti sociali e comportamentali sia collettivi che individuali, il costante riequilibrio fra la libertà individuale e la tutela della salute pubblica, nonché l'accentuazione dell'intervento dell'autorità Statale per il bene comune, hanno prodotto nuovi spazi dell'azione collettiva.

Un esempio fra tutti, è stata la definizione dei protocolli anti-contagio che, frutto dell'intesa fra le parti, e quindi dell'azione di soggetti collettivi, sono stati assunti dal Governo quali modelli di regolamentazione ed organizzazione degli ambienti di lavoro.

Ma anche lo stesso aumento del debito pubblico, per finanziare la cassa Covid così come il sistema dei ristori: esempi virtuosi di condivisione sociale del peso del debito, per la salvaguardia individuale e collettiva.

L'estensione degli ammortizzatori sociali a tutti i lavoratori (autonomi e indipendenti), il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" sottoscritto il 10 marzo 2021, il "Patto per la Scuola al centro del Paese" del 20 maggio e l'ultimo in ordine cronologico (23 dicembre 2021) sul PNRR non sono solo il frutto di un'azione comune fra Governo e Parti Sociali, poiché in essi il contenuto va oltre l'aspetto economico, espandendosi alla ricostruzione del contesto sociale e della vita di comunità.

Non sono solo accordi sindacali palesi, sono nuovi spazi di azione collettiva dopo le fratture sociali acuite dal Covid. Queste azioni comuni non si erano realizzate minimamente a fronte della Grande Depressione, così come degli effetti di lungo corso della globalizzazione. In entrambi i fenomeni, fra loro connessi, l'azione collettiva dei soggetti sociali era stata mal sopportata e spesso osteggiata. Così anche il senso di comunità era stato azzerato, basti pensare all'ipercentralizzazione delle strutture pubbliche per il controllo della spesa, che non ha badato alle conseguenze sul territorio; ne

sono un esempio lo svuotamento delle Province, il depotenziamento delle Camere di Commercio, l'impovertimento del sistema scolastico e l'indebolimento del sistema sanitario territoriale.

Il Covid ha dimostrato che senza un articolato sistema territoriale, una comunità, una società è destinata a perire. Gli stessi segni di solidarietà rischiano di scemare se non c'è una struttura che aggrega e consolida i benefici.

In questa ridefinizione degli spazi collettivi le contrapposizioni sterili frutto di posizioni demagogiche ed ideologiche non generano nuovi spazi dell'azione sindacale, ma la rilegano all'irrilevanza. Cosa per altro accaduta il 16 dicembre del 2021.

E' in questa visione, ossia nella rispazializzazione dell'azione sindacale, che la Cisl a tutti i livelli, a partire da quello nazionale, ha posto il suo agire.

Il Patto per il Lavoro e lo sviluppo, proposto e riaffermato con forza dalla Cisl per tramite del nostro Segretario Generale Luigi Sbarra, è una chiara definizione di quale ruolo giocare nella partita, anziché stare sugli spalti a fare i tifosi: il ruolo della contrattazione e della partecipazione alle transizioni sociali, economiche, lavorative. Un ruolo da svolgere con proposte, idee e soluzioni non precostituite, ma aperte al confronto e senza tentennamenti sugli obiettivi di fondo.

### **Contrattazione, partecipazione, negoziazione**

Ed è proprio dal ruolo della contrattazione che passa la necessità di intensificare, rafforzare, aumentare la nostra presenza nei posti di lavoro, dopo le inevitabili complicazioni ai contatti causate dalla pandemia. In altri termini, dobbiamo riappropriarci della presenza nei luoghi di lavoro, perché è la nostra natura di soggettosociale contrattualista e attento alle condizioni materiali dei lavoratori che ci impone di essere dentro i luoghi di lavoro. Da sempre, per la Cisl si pone il problema della presenza e del ruolo del sindacato nei luoghi di lavoro, perché è lì che si fa la contrattazione decentrata ed è lì che nascono e si sviluppano i legami con gli iscritti e con i delegati. La pandemia, ancor oggi, pone delle pesanti limitazioni, se non delle vere e proprie barriere, all'accesso nei luoghi di lavoro.

Per questo la rispazializzazione dell'azione sindacale va sostenuta e corroborata con altrettante azioni di intensificazione del rapporto con i luoghi di lavoro. E in questi mesi, anzi anni, da parte di tutti è stato fatto un grande sforzo di collegamento e contatto con gli iscritti ed i delegati, e grazie a loro siamo stati presenti nei luoghi di lavoro. Abbiamo bisogno di proseguire questo importantissimo lavoro, anche attraverso le nostre sedi territoriali, per essere più vicini alle

lavoratrici e ai lavoratori. Nel contempo, sempre per far sentire il legame fra sindacato e luogo di lavoro vanno avviate e promossi percorsi di formazione delle delegate e dei delegati, sia per accrescere le loro competenze e conoscenze, e sia per riannodare e consolidare relazioni di partecipazione alla vita sindacale che la pandemia, costringendoci al distanziamento, aveva sospeso. Insomma, rigenerare, dopo il lungo inverno della pandemia, la partecipazione e la dimensione comunitaria, quali fondamenta per la nostra Cisl, nonché accrescere capacità e preparazione per dare energia e forza all'azione delle delegate e dei delegati.

Per tutto questo, vi proponiamo di avviare un percorso di formazione orizzontale delle delegate e dei delegati che li riunisca nella dimensione confederale per cogliere le altre realtà lavorative, per sviluppare conoscenze trasversali e poter acquisire una prospettiva complessiva della loro importanza e del loro ruolo nel corpo sindacale.

Inoltre, proporremo alle Segreterie delle Federazioni di riprendere il percorso di formazione che abbiamo realizzato fra la fine del 2020 e l'inizio del 2021, per continuare ad approfondire temi di attualità, analisi e riflessioni sui mutamenti di contesto.

La Cisl ha cambiato alla radice il rapporto di delega con il lavoratore, non più una delega ad una rappresentanza parapolitica, ma una delega fondata sulla domanda di tutela delle condizioni di lavoro da realizzare con la contrattazione. Ed è grazie alla contrattazione, o meglio al metodo contrattuale, nelle fasi complesse ed articolate della gestione della pandemia nei luoghi di lavoro, che si è posta in evidenza l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori, così come si è resa palese la necessità di espandersi in quei luoghi di lavoro ancora privi della presenza del sindacato. C'è un evidente bisogno di far crescere la contrattazione di secondo livello, e l'abbiamo visto nell'applicazione dei protocolli anti-Covid, perché laddove vi era la presenza del sindacato si sono adoperati tutti gli accorgimenti e strumenti indispensabili; laddove il sindacato, così come le stesse associazioni datoriali, era assente, non è invece dato sapere. Medesima situazione per quanto riguarda le tantissime casse Covid, che hanno fatto emergere realtà sconosciute ai più, e dove la partecipazione sindacale è stata richiesta solo per necessità e non come naturale processo di rappresentanza e contrattazione delle lavoratrici e lavoratori. Per non parlare, del variegato sistema degli appalti, o di quelle realtà al limite della legalità che rifuggono dal perimetro delle tutele. Per questi luoghi di lavoro, va fatto uno sforzo corale di penetrazione della contrattazione aziendale: per aumentare le tutele, per il giusto riconoscimento economico alla partecipazione della produttività e per cementare la consapevolezza dei propri diritti nei lavoratori.

La pandemia, dicevo, non ha che sottolineato il ruolo fondamentale dei lavoratori. Pensiamo ai servizi essenziali: dalla sanità al settore agroalimentare, dai servizi alla persona alle strutture per la vendita dei prodotti alimentari, dal sistema bancario alle poste, dalla logistica alle industrie chimiche, energetiche, a ciclo continuo, in ogni settore i lavoratori hanno dato prova non solo di grande senso del dovere, ma dell'indispensabilità del loro coinvolgimento. Ebbene, questa responsabilità si è tradotta in una partecipazione alle scelte strategiche e imprenditoriali. Ecco che si è creata, nei fatti, la condizione di una forma di partecipazione dei lavoratori, nella dimensione di un sistema di contrattazione aziendale, non solo improntato all'adeguamento della remunerazione, ma soprattutto a fornire uno strumento di condivisione del valore dell'attività da tutti generato. In buona sostanza, un'economia generata dal noi e con essa una forma di democrazia economica.

Infine, il Patto per la Fabbrica sottoscritto nel 2018 ha permesso, pur se a seguito di condizioni economiche difficili, di mantenere una contrattazione nazionale e decentrata volta a raggiungere accordi di incremento delle retribuzioni. Tuttavia, se da un lato l'inflazione molto bassa ha permesso di non erodere i salari, dall'altro i salari sono cresciuti molto meno della produttività. Produttività che negli ultimi vent'anni è stata fra le più basse dell'area Ocse. Però, nel 2020 in piena pandemia, l'Istat ha certificato che la produttività dei lavoratori italiani, non solo è risultata superiore alla media UE27 (+1,2%), ma è stata di "molto superiore" alla produttività del lavoro in Germania, che ha registrato +0,4%, e ancor di più rispetto alla Francia, che ha visto un calo di produttività dell'1,1%, e alla Spagna che ha perso in produttività del lavoro -2,8%. E' evidente che si pone una questione salariale che la contrattazione, sia nazionale che decentrata, è chiamata ad affrontare in un quadro di salvaguardia del potere d'acquisto.

Il tema salute e sicurezza, che grazie ai protocolli anti-Covid ha dimostrato come l'azione concertata fra sindacato e azienda produca benefici, esige ancora la massima attenzione. Infatti, se il trend degli infortuni da Covid nel 2021 è stato inferiore al 2020, grazie ai protocolli, man mano che le attività hanno ripreso a ripartire, anche gli infortuni non Covid hanno ricominciavano a crescere. Dal Gruppo Operativo salute e sicurezza, composto dall'UST, dagli RLS delle Federazioni e dagli RLST dell'Artigianato e dell'Edilizia, è emerso chiaramente che la questione salute e sicurezza merita una costante e crescente attenzione, poiché a fianco di realtà virtuose permangono realtà territoriali che sottovalutano, e in alcuni casi trascurano, la necessità di ambienti di lavoro sicuri.

Politiche attive: il programma GOL, che sta ad indicare Garanzia di occupabilità dei lavoratori, si inserisce nell'ambito del PNRR. Questo punto si baserà su un coinvolgimento del territorio: ossia l'obiettivo del programma GOL è quello di coinvolgere gli operatori locali affinché i CPI possano divenire punto di riferimento nell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro territoriale, con la stipula di veri e propri «patti territoriali» per fornire strumenti formativi dedicati e condizionati all'assunzione.

Per questo, nel quadro di una visione complessiva della contrattazione, della salute e sicurezza e del divenire delle politiche del lavoro, è fondamentale un lavoro sinergico tra Unione e Federazioni, in una dimensione confederale che contempli i temi del mercato del lavoro, della salute e sicurezza e della contrattazione di prossimità. Per tanto vi proponiamo di creare un coordinamento su tali argomenti che raggruppi le Federazioni e l'Unione in momenti di lavoro in comune e di condivisione dei percorsi.

La contrattazione sociale è la capacità del sindacato di ottenere tutele e salvaguardie sociali per i lavoratori, per i pensionati e per le fasce più deboli dei cittadini, attraverso l'azione della proposta, del confronto e degli accordi sulle politiche e gli interventi di welfare locale, di housing sociale e di fiscalità municipale. Essa si sviluppa dall'azione sul campo tra la Confederazione, la Federazione dei pensionati e il reticolo delle leghe, che attraverso gli agenti sociali raccolgono i bisogni sociali e li indirizzano nei tavoli di confronto con i Comuni del cremonese e del mantovano. La contrattazione sociale da molti anni rappresenta un punto di forza dell'attività sindacale territoriale nei nostri comuni. L'apprezzamento contrattuale del sindacato, quale rappresentante e portatore di interessi di giustizia sociale, è un fatto non irrilevante. Perché è grazie a quest'azione, che nel corso degli anni le amministrazioni comunali, che hanno condiviso la loro azione con il sindacato a tal punto da sottoscrivere degli accordi, sono cresciute. In buona sostanza, mentre il termine concertazione veniva abolito dal vocabolario della politica nazionale, non lo è stato per i nostri Comuni; i quali sono stati i primi ad essere consapevoli che l'autosufficienza politica ed amministrativa non consente e non consentirà di governare in un contesto sociale in profonda e difficile trasformazione. È un risultato importante, in quanto i benefici della contrattazione sociale ricadono su buona parte della popolazione provinciale. Le intese si sono concentrate sulla lotta all'evasione fiscale, sull'introduzione dell'Isee nell'erogazione delle prestazioni comunali, sulle politiche di sostegno al reddito e sul mantenimento delle politiche di welfare locale. Fra gli accordi vorrei sottolineare quelli del Comune di Cremona e di Mantova. Con Cremona, l'intesa ha riguardato, oltre al tema del welfare e del modello di relazioni sindacali, i fondi derivanti dal PNRR,

le politiche ambientali e di sviluppo. L'intesa con Mantova ha concentrato l'attenzione sulle politiche redistributive del reddito, sull'incremento dei servizi a gestione diretta, nonché su una politica attiva per le assunzioni di giovani e over 50 anni.

Per quanto attiene il confronto con i piani di zona, dopo il black-out del 2020 a causa della pandemia, è ripreso a pieno regime: non solo sono stati numerosi i momenti di confronto e partecipazione ai lavori, ma rispetto a prima è cresciuto il coinvolgimento e l'attenzione alle parti sociali, così come gli ambiti di intervento hanno ampliato il loro raggio d'azione sia verso le persone colpite dalle malattie e dalle conseguenze del Covid, sia rispetto alle politiche per l'occupazione, che i vari distretti hanno messo in campo per favorire l'occupabilità delle persone con fragilità acuite dalla pandemia, e sia per stimolare quei giovani, che né studiano e né lavorano, ad attivarsi alla ricerca di un lavoro.

Se nel corso del 2015 è stato approvato il progetto di riordino della sanità della Regione Lombardia con la legge 23/2015, definita Evoluzione del sistema socio sanitario lombardo, nel 2021, dopo la disastrosa gestione della pandemia e il richiamo del Ministero della Sanità in merito alla verifica della sperimentazione della riforma sanitaria lombarda, Regione Lombardia ha apportato un "aggiustamento" al precedente disegno del welfare lombardo.

Anche la recente legge regionale di riordino del sistema sanitario, tra l'altro non seguendo tutte le indicazioni giunte dal Ministero della Sanità, conferma la centralità all'ATS rispetto alle ASST nelle politiche di programmazione e governo; situazione questa che già vigeva prima della riforma del 2015, e che non semplifica il governo del territorio. Ci pareva più semplice ed in coerenza con le indicazioni dell'Agenzia Nazionale per i servizi sanitari Regionali, che il tutto fosse riconducibile ad un unico soggetto distrettuale (ASST), con le sue articolazioni territoriali (Ospedali di Comunità, le Case di Comunità, centrali operative territoriali) per verificare meglio le prestazioni erogate e per semplificare i livelli di controllo territoriale, attribuendo ad una struttura regionale il governo complessivo del sistema.

Tuttavia, in tale quadro complesso e in divenire, nel 2021 abbiamo realizzato con l'ATS Val Padana un protocollo di relazioni sindacali, al fine di mantenere un confronto di merito rispetto alla realizzazione ed attuazione della missione 6 del PNRR. Sempre in tema di sanità, nell'ottobre del 2021 abbiamo condiviso con i sindaci degli ex distretti di Mantova, con l'Amministrazione Provinciale e con i Consiglieri Regionali la costituzione di un Tavolo sulla sanità territoriale. Tavolo a cui è seguito un documento condiviso da tutti sulle necessità sanitarie del territorio, che sono state riportate a R.L. e rappresentano una prospettiva di confronto con l'ASST e l'ATS.

Il lavoro fatto su questi temi, con la FNP, la Funzione Pubblica e la Cisl Medici è stato importantissimo ed è fondamentale proseguire in questa direzione. Per questo, proponiamo di accrescere l'approfondimento e la condivisione su tali tematiche, mediante la costituzione di un coordinamento sulla contrattazione sociale e sulle politiche di welfare che coinvolga tutte le Federazioni.

Bilateralità: la possibilità di poter erogare tutele concrete quali le provvidenze, il welfare sanitario integrativo, nonché la formazione, sono fattori che qualificano l'importanza della bilateralità nell'artigianato, frutto della contrattazione. Per questo come Unione abbiamo intrapreso, con la Femca e la Fim, un progetto di lavoro sinergico che ha l'obiettivo di accrescere e sviluppare la tutela dei lavoratori del comparto artigiano.

Alla luce di questo, vi proponiamo la promozione di un coordinamento sull'Artigianato con le Federazioni dell'industria, che compongono l'Associazione Artigianato, e con l'altrettanto importante lavoro svolto dagli RLST in tema di salute e sicurezza nelle imprese artigiane, in modo da operare e lavorare a 360° nel comparto. L'artigianato dovrà qualificarsi sempre più come uno dei vettori per la partecipazione e il protagonismo sindacale. È proprio la prossimità ai problemi dei lavoratori che consente in questo ambito un'interazione positiva nell'elaborazione di nuove tutele che rispondano ai loro bisogni.

### **Tutela individuale, assistenza alla persona, comunicazione**

La tutela sindacale non si esercita solo nell'ambito dell'azione collettiva, ma anche in quella individuale. Questa attività viene svolta dall'Ufficio Vertenze dell'UST mediante un'assistenza individuale mirata a risolvere i problemi dei singoli lavoratori, se necessario anche attraverso un contenzioso legale. Tuttavia se il 2020 è stato un anno molto complicato che ha costretto l'Ufficio a sospendere l'attività per diversi mesi, nel corso del 2021, pur in presenza di modalità organizzative nuove, le competenze ed il prezioso lavoro dell'Ufficio hanno continuato a fornire assistenza alle persone. Anche in questo caso, è stata fondamentale la collaborazione con gli Avvocati che operano con la CISL.

Altra tutela di prossimità è quella offerta dallo Sportello Lavoro, che ha garantito a molte lavoratrici e lavoratori un luogo dove essere assistiti e trovare utili indicazioni rispetto alla ricerca di un'occupazione.

Nell'ambito delle tutele individuali, un'attenzione particolare va data alla salvaguardia contro molestie e violenze sul luogo di lavoro. In entrambe le provincie sono stati sottoscritti Protocolli

territoriali per il contrasto al fenomeno delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro, e la Cisl Asse del Po è presente anche in entrambe le reti territoriali anti violenza per sostenere azioni di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne. Tuttavia, la delicatezza e la necessaria accortezza verso le persone coinvolte, nonché la massima attenzione verso di loro, ci porta a coltivare e potenziare il rapporto di collaborazione e di supporto con le Consigliere di Parità. Le relazioni sono ottime sia con la riconfermata Consigliera di Parità di Mantova, che con la nuova Consigliera di Parità di Cremona, ed è nostra intenzione costruire specifici momenti di confronto con loro, insieme alle Federazioni, per meglio realizzare questa specifica forma di tutela.

Il nostro sistema dei servizi fiscali, il patronato, e le nostre Associazioni sono oltremodo indispensabili per dare risposte e attenzione alle iscritte e agli iscritti, nonché alle persone che vengono nelle sedi Cisl. Questo nostro patrimonio organizzativo, consente di dare risposte mirate a problemi concreti e di offrire assistenza e ascolto che diversamente le persone non troverebbero. Nel corso di questi due anni di pandemia, i servizi CAF e INAS hanno dato prova di grande capacità e duttilità nel mettersi al servizio, proprio mentre molti servizi pubblici chiudevano al pubblico. I nostri uffici fiscali e del patronato hanno assolto ai compiti fondamentali per la collettività, non solo fornendo assistenza e tutele, ma molto spesso ascoltando e dando aiuto e risposte alle preoccupazioni delle tante persone che si sono rivolte a noi.

Così come le Associazioni, penso all'Anolf, all'Adiconsum, all'Anteas, al Siset, hanno sostenuto e accompagnato le persone nella risoluzione dei loro problemi, e sono state capaci di farsi sentire vicine e di conforto a coloro che si trovavano in difficoltà.

Proprio per quello che hanno fatto e per le attività messe in campo sono state un importante fattore di tenuta sociale, di fronte ai tanti bisogni delle comunità.

Pur in tempo di pandemia, come Unione insieme al CAF Regionale abbiamo riorganizzato le sedi; in particolare, a Cremona, grazie alla disponibilità della FNP, abbiamo posto gli uffici del CAF esattamente accanto a quelli dell'INAS creando una perfetta integrazione, che migliora la qualità del servizio offerto e favorisce l'interazione e la collaborazione tra sistemi.

Nel contempo, sia a Cremona che Mantova, grazie alla coordinazione fra CAF Regionale, INAS, FNP e UST, si è realizzato un sistema di accoglienza e di raccordo provinciale delle prenotazioni all'accesso ai servizi, per migliorare la qualità delle attività.

Abbiamo inoltre cambiato le sedi territoriali di Ostiglia e Quistello, ormai divenute vetuste, e d'accordo con lo IAL, che ha necessità di allargare i propri spazi, stiamo spostando la sede di Viadana in un altro edificio.

Infine a Cremona, con Adiconsum, Anteas e Sicut, si è organizzato uno specifico e dedicato ambito di uffici per agevolare e favorire l'accesso a queste associazioni ed accrescere la capacità di risposta.

Lo IAL a Cremona e Viadana è una porta al mondo del lavoro per i giovani, ma anche per chi un lavoro lo cerca o l'ha perso. In questo tempo, dopo le inevitabili chiusure, lo IAL ha ripreso le sue attività e sta fornendo ed ampliando il suo raggio d'azione. A Cremona, e da quest'anno a Mantova, il servizio al lavoro è un fattore sempre più indispensabile per fornire opportunità di lavoro a giovani e meno giovani.

Inoltre, con l'avvio del GOL servirà un lavoro sinergico fra IAL, UST e Categorie per dare risposte ed opportunità occupazionali a chi ha perso il lavoro. Nello stesso tempo, dovremo collaborare con il nostro IAL in una logica di sistema, per formare i lavoratori alle nuove competenze che il mercato del lavoro sta richiedendo.

Un punto importante nella vita della nostra organizzazione riguarda l'evoluzione del sistema delle informazioni, in cui anche il sindacato è coinvolto. E nello specifico, attiene il tema della comunicazione. La parola deriva da comunicare, il cui significato etimologico è "mettere in comune", ossia condividere conoscenze, informazioni, valutazioni. La comunicazione presuppone necessariamente uno strumento di relazione, di scambio, di collegamento. In particolare, la comunicazione verso l'esterno è sempre più articolata e complessa per via dei diversi canali di divulgazione, e sempre più necessaria per trasmettere e far conoscere le nostre proposte, le azioni intraprese e i risultati ottenuti. Tuttavia, per far questo in modo strutturato e non episodico, servono tempo e competenze, mentre noi ci occupiamo di altro. Per tale ragione, come Unione siamo a proporre la costituzione di un ufficio stampa da realizzarsi in forma consortile fra Unione e Federazioni. Si tratta in buona sostanza di dotarsi di professionalità che si occupino sia delle comunicazioni che dei rapporti con i mass media. Per fare questo, avvieremo con le Federazioni un apposito confronto per valutare insieme questa proposta ed organizzarci in tal senso.

### **Scuola, giovani**

La Scuola, come la sanità, è uno dei capisaldi dei sistemi di welfare. Ma è anche un crogiolo per mezzo del quale, come disse Pietro Calamandrei, "Trasformare i sudditi in cittadini è miracolo che

solo la scuola può compiere". Nel tempo della pandemia, che ha messo a soqquadro la tenuta e la capacità dei sistemi sociali in tutti i paesi, la scuola italiana ha subito notevoli penalità: non i muri, le pareti, i plessi scolastici, ma le persone: gli alunni e gli insegnanti. Per gli studenti è stato interrotto o limitato il processo di accrescimento e arricchimento delle competenze e delle conoscenze, e agli insegnanti è stato impedito di cimentarsi nella trasmissione del sapere, della matrice del pensiero astratto e delle elaborazioni concettuali agli alunni. E questo è esattamente ciò che impedisce la trasformazione del "suddito in cittadino".

Nel frullatore della pandemia il sistema scolastico è stato squassato fin dalle fondamenta, coinvolgendo tutto il personale, ed i giovani, i nostri giovani hanno pagato il tributo più pesante, le cui conseguenze ricadranno nel tempo. Pertanto, parlare di futuro vuol dire parlare di loro e della loro crescita educativa, intellettuale, culturale, valoriale, perché è in essa che una società non inaridisce, ma si rigenera e crea sviluppo sociale ed economico. E questo è esattamente il compito della scuola, il cui fine è la realizzazione dei cittadini di domani. Grazie alla responsabilità e al senso del dovere il corpo docente, pur con mille difficoltà, ha saputo reagire e mitigare i tanti problemi. Per questo, disegnare la scuola di domani, ossia intervenire sul sistema scolastico per superare gli squilibri e le disparità territoriali e sociali, e quindi adeguare la scuola agli standard di qualità necessari al Paese, non è compito solo delle istituzioni e degli addetti ai lavori, ma richiede la partecipazione del sindacato confederale nella doppia veste di chi rappresenta i lavoratori e le famiglie degli alunni e degli studenti.

La scuola, così come la formazione, sono elementi strutturali della crescita dei giovani del loro ingresso nel mondo del lavoro, a maggior ragione nel nostro territorio che vede nelle due Province un alto numero di NEET (giovani che non lavorano e non studiano) e nello stesso tempo un progressivo invecchiamento della popolazione. Va sottolineato che nei piani di zona, ed in particolare nei Comuni di Cremona e Mantova, sono state messe in moto politiche dedicate al tema dei giovani e del loro futuro occupazionale in un sistema di rete, che ha visto la partecipazione del sindacato confederale e delle associazioni datoriali, nonché delle scuole e degli enti di formazione. Per questo non siamo all'anno zero, anzi, e questa strada va percorsa ed esportata allargandosi all'intera area delle due Province.

E' proprio l'investimento nella conoscenza che prepara il futuro, ed è nell'istruzione e nella formazione dei giovani che si vincono le sfide dell'innovazione e del più ampio processo di mutamento della storia. Un processo di transizioni: ambientale, tecnologica, economica e sociale.

## **Transizioni**

Questo processo, ossia l'interazione fra le transizioni ambientali, economiche, sociali e tecnologiche, proprio perché ad ampio spettro, per essere affrontato e ben governato richiede un sistema di confronto, di collaborazione e di partecipazione in una dimensione concertativa. In caso contrario ci ritroveremo con maggior problemi, sia sociali che economici, di quanti già prodotti dalla globalizzazione deregolamentata. Il tema della transizione ambientale non attiene solo alla dimensione di una crescita economica più attenta all'ambiente: si tratta di un nuovo paradigma del modello economico che muta i sistemi di produzione ed i beni prodotti, con medesime evoluzioni del sistema del lavoro. Questi cambiamenti dei processi produttivi e dei prodotti si realizzeranno attraverso la continua evoluzione della tecnologia, ma nello stesso tempo gli stili di vita della società orienteranno e influenzeranno i processi economici. L'insieme e l'interazione fra questi fattori impatterà sul mondo del lavoro.

È per questo che agire in una logica di assenza di dialogo sociale o antagonista a prescindere non porterebbe a nulla. Il Covid, per chi non se ne fosse ancora accorto, si è rivelato inaffrontabile con le logiche del '900: è stato necessario mettere su un unico piano **concertativo** la scienza, la politica, l'economia, le parti sociali, e da quel momento si è riusciti ad intraprendere soluzioni fattive e positive.

Ebbene la pandemia, la prima grave malattia del terzo millennio, ci ha insegnato che il modello delle relazioni sociali vincenti non è nella formula ad excludendum, ma bensì in una logica concertativa e partecipativa. La stessa Europa, quando ha posto le risorse del Piano Next Generation EU, l'ha fatto pensando a rifondare il modello sociale ed economico sull'inclusione e la partecipazione dei Paesi, e ancor di più dei cittadini, che hanno patito più di tutti dalla pandemia. Lo stesso PNRR si muove su questi principi e non va dimenticato che la sua attuazione si realizzerà nei territori e che lì giungeranno le risorse.

Per questo abbiamo bisogno di riprendere i lavori del Tavolo della Competitività a Cremona, così come a Mantova va ristrutturato il Tavolo degli Stati Generali dell'economia. Per queste ragioni, in una visione confederale chiederemo a Cgil e Uil di avviare un confronto fra noi e poi di ragionare con le istituzioni provinciali e le associazioni datoriali, per far ripartire i lavori di tali tavoli e renderli concreti. Abbiamo un'occasione unica e irripetibile e il nostro territorio non può farsela sfuggire.

### **RSU: Scuola e Pubblico Impiego**

Ai primi di aprile, dal 5 al 7, si svolgeranno in tutte le Amministrazioni Pubbliche le votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie. Saranno chiamati ad esprimersi le lavoratrici e i lavoratori

del Pubblico Impiego, della Scuola e dell'Istruzione. Una mobilitazione di enorme importanza, tanto più nella stagione cruciale che stiamo attraversando, caratterizzata dal bisogno di unità e coesione, e da relazioni sindacali e sociali partecipative.

In vista di questo ultimo mese che ci separa dal voto, vi chiedo il massimo supporto alle nostre Categorie delle Pubbliche Amministrazioni per sostenere e incrementare ulteriormente il livello di partecipazione e consenso intorno alle Liste Cisl.

Il voto di aprile si riempie di un significato in più. Un'occasione fondamentale per consolidare la nostra rappresentanza, ma anche l'opportunità di lanciare un messaggio forte alle istituzioni e ai nostri interlocutori negoziali sul protagonismo di un sindacato riformista, autonomo, competente. E proprio per questo intransigente.

### **Confederazione, Cisl Lombardia**

Il 18 dicembre 2021 eravamo insieme a tutta la CISL a Roma, in Piazza Santi Apostoli, alla manifestazione nazionale del nostro Sindacato. E' stato un evento ed un fatto importantissimo, perché siamo scesi in piazza "responsabilmente" per "lo sviluppo, il lavoro, la coesione". Non siamo scesi in piazza contro qualcuno o qualcosa, ma per costruire coesione e partecipazione attraverso la negoziazione in questo tempo di profonde difficoltà e di grandi sofferenze, dove le divisioni non portano a nulla e la rielezione del nostro amato Presidente della Repubblica Sergio Mattarella è lì adimostrarlo. Condividiamo e sosteniamo la linea tracciata dal nostro Segretario Generale Luigi Sbarra, che è ben chiara e resa con forza nel suo intervento alla manifestazione del 18 dicembre: "La marcia verso il nuovo va orientata con la bussola della concordia e della corresponsabilità... E diciamo... **che questo è il tempo di esserci per cambiare.** Di negoziare crescita, lavoro, contrasto alle disuguaglianze, lotta alla povertà." Così come non potevano essere più chiare, cristalline e oltremodo condivisibili le parole di Sbarra sulla natura di noi cislini "La posizione identitaria e valoriale della Cisl è quella di un sindacato dell'autonomia, del pragmatismo, del riformismo, della partecipazione, della contrattazione".

Dopo che nel 2018 si è realizzato un documento unitario sostenuto da tantissime assemblee in tutti i posti di lavoro e da importanti manifestazioni regionali e nazionali, sfilarsi dai tavoli di trattativa non va bene; perché non solo determina decisioni unilaterali, ma emargina il mondo del lavoro e lo relega in un angolo proprio nel momento in cui è necessario compiere scelte strategiche. E' meglio quando si decide insieme, perché si decide bene. Perché è stata incomprensibile la dichiarazione a freddo dello sciopero generale del 16 dicembre e la rottura dei rapporti unitari, dopo il tanto lavoro fatto insieme e gli avanzamenti conquistati dall'azione

sindacale sulla Legge di bilancio, ben diversa all'inizio del confronto con il Governo. Proprio grazie alla capacità di negoziazione del sindacato, la Legge di bilancio ha accolto molte delle nostre rivendicazioni su ammortizzatori sociali, riduzione delle tasse su lavoratori e pensionati, incremento dei fondi sulla sanità, risorse sul rinnovo dei contratti pubblici, stanziamenti per la non autosufficienza mai visti prima, intervento sulle politiche sociali, aumento del fondo caro bollette. Inoltre, grazie all'azione sindacale, si è avviato il confronto per superare le rigidità della Legge Fornero. Confronto né automatico né scontato.

La Confederazione è stata in campo fin dalle battute iniziali della pandemia e senza indugio e tentennamenti ha posto la necessità di introdurre la vaccinazione per legge, così come previsto dalla Costituzione, quale strumento per affrontare e contenere il virus e salvare vite umane.

Il 29 giugno 2021 è stato sottoscritto l'avviso comune con le associazioni imprenditoriali dei settori coinvolti dallo sblocco dei licenziamenti, che ha impegnato le parti a utilizzare, per tutte le imprese, tutti gli ammortizzatori sociali previsti in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro. Tale impegno, sottoscritto anche dal Governo, ha rappresentato un segnale molto importante per evitare ed arginare possibili licenziamenti di massa. È stato inoltre il coronamento di una stagione di relazioni con il governo all'insegna della concertazione. Così come il protocollo firmato il 23 dicembre dello scorso anno, per la Partecipazione e il confronto nell'ambito del piano nazionale di ripresa e resilienza, rafforza questa nuova stagione del confronto positivo e costruttivo fra sindacato e governo. Il protocollo è un risultato importante e fortemente voluto dalla nostra Organizzazione, che ha apportato significativi miglioramenti al testo originale, assicurando alle parti sociali un ruolo attivo e propositivo nella complessa fase dell'attuazione dei progetti, delle riforme e degli investimenti del PNRR.

La Cisl Asse del Po sostiene e condivide la linea della Confederazione tracciata dal nostro Segretario Generale Luigi Sbarra, sia rispetto all'impostazione e al percorso attuato in tema di vaccini e più in generale nel modello concertativo di confronto e negoziazione con il Governo e i risultati conseguiti, nonché nella valorizzazione della nostra natura di sindacato autonomo, partecipativo, riformista, pragmatico, contrattualista.

“Primum vivere, deinde philosophar”, ossia “prima [si pensi a] vivere, poi [a] fare della filosofia” è una frase che tradizionalmente viene attribuita al filosofo ingl. Thomas Hobbes, ma probabilmente è molto più antica. È una frase che ho ripreso dalla relazione del XII Congresso della Cisl Lombardia. La pandemia ha tolto qualsiasi dubbio sul fatto che “prima si pensi al vivere”

e quindi alla sanità. La sanità è, nel bilancio di Regione Lombardia come di tutte le regioni, il capitolo più importante e rappresenta l'azione di governo regionale più significativa e determinante per la vita dei cittadini lombardi.

Con la legge 22 del dicembre 2021, Regione Lombardia, anche alla luce del PNRR, ha voluto mettere mano alla legge 23 del 2015 e alla rovinosa gestione della pandemia nella fase più acuta.

La Cisl Lombardia, insieme alle Federazioni regionali di riferimento per la sanità e il socio-sanitario, e in raccordo con le Unioni territoriali, ha avviato un percorso, con Cgil e Uil regionali, di confronto con Regione Lombardia, che non è mai stato semplice, a tratti impossibile, (vi ricordo il cambio in corsa dell'assessore al Welfare da Gallera alla Moratti) ma che ha consentito di apportare una serie di modifiche al testo di legge approvato.

Non v'è dubbio che ci aspettavamo una maggiore e profonda riorganizzazione del sistema socio-sanitario lombardo partendo dalle nostre proposte, addirittura dopo le osservazioni e le indicazioni di revisione del sistema lombardo da parte dell'agenzia del Ministero della Sanità sui servizi sanitari. Tuttavia, grazie all'importantissimo lavoro compiuto dal sindacato si è riusciti a migliorare la legge su diversi aspetti. E di questo voglio ringraziare il lavoro svolto da Ugo Duci Segretario Generale e da Pierluigi Rancati Segretario con delega alla sanità, perché diversamente Regione Lombardia sarebbe andata avanti da sola per la sua strada. A questo proposito, a luglio dell'anno scorso, così come nel 2020, abbiamo dovuto fare una manifestazione sul tema della sanità davanti a Palazzo Lombardia per riaprire il confronto con la Regione, vista la strategia dilatoria che stava attuando.

Il primo aspetto, di assoluta novità, del miglioramento al testo di legge attiene l'istituzione del tavolo regionale di confronto permanente con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, sul Piano socio-sanitario regionale e sugli indirizzi di programmazione, nonché la costituzione dell'osservatorio regionale sulla sanità e socio-sanitario con la partecipazione del sindacato, dei comuni e degli enti gestori. È la prima volta che in una legge regionale si riconosce la titolarità al sindacato del confronto sulla programmazione sanitaria.

Altro aspetto molto importante che viene stabilito è che le ASST, nella predisposizione del piano di sviluppo sanitario e socio-sanitario territoriale, si confronteranno con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, e quindi con il sindacato confederale. Tale confronto non era regolamentato dalla precedente norma, e, laddove si è realizzato, è stato unicamente frutto della buona volontà della direzione generale delle ASST. Questo era un tema fortemente voluto dai

territori. Così come l'altro traguardo ottenuto, la costituzione in ogni casa della comunità di un punto di accesso, in collegamento con il Centro Operativo Territoriale, in modo da garantire una fruizione agevolata dell'assistenza sociosanitaria e socio-assistenziale.

Infine, altri due aspetti che qualificano l'azione sindacale nella modifica al testo di legge sono: 1) l'introduzione del principio al ricorso, sia per i soggetti pubblici che privati, ai contratti nazionali dalle associazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative; 2) la definizione da parte delle ATS di budget con specifici e prioritari obiettivi di salute, per far sì che l'offerta erogativa delle strutture sia pubbliche che private, sia coerente con la programmazione ed i servizi della sanità pubblica.

L'anno scorso la Cisl Lombardia ha raggiunto un importante accordo con il sistema della cooperazione attinente al WBO (Workers Buyout). Si tratta di un'intesa regionale che declina e dà attuazione a quanto già sottoscritto a livello nazionale. L'obiettivo dell'accordo è quello di dare un'alternativa alle chiusure e alle crisi aziendali, per quelle attività che hanno ancora delle possibilità sul mercato, nella forma di una cooperativa tra lavoratori. E' un'intesa importante, perché di fronte a molte crisi aziendali dovute ai passaggi generazionali, può porre le basi per quel sistema mutualistico e solidaristico che recupera il patrimonio umano e la capacità di continuare a fare impresa e generare lavoro.

Dopo diverso tempo sono riprese in modo positivo le relazioni sindacali nell'artigianato lombardo, che hanno permesso di aggiornare gli statuti del sistema bilaterale e la definizione di un accordo sulla "governance" del sistema. Inoltre, è stato realizzato, con CGIL e UIL regionali, un documento sugli obiettivi prioritari in tema di bilateralità lombarda dell'artigianato, fra i quali l'introduzione di prestazioni relative alla non autosufficienza, Long Term Care – LTC, con copertura a vita intera in regime mutualistico. Si tratta di un tema a noi molto caro, vista la progressiva crescita della richiesta di prestazioni sociali da parte dei lavoratori e delle loro famiglie.

Infine, la Cisl Regionale, insieme a Cgil e Uil, ha sottoscritto un importante intesa con Anci Lombardia sul sistema delle relazioni sindacali. L'accordo intende essere un quadro di riferimento costruttivo, per favorire i confronti territoriali sull'utilizzo delle risorse del PNRR, sulle politiche fiscali e di bilancio, e sullo sviluppo sostenibile.

Ringrazio Ugo Duci Segretario Generale e Fabio Nava Segretario Organizzativo per i confronti e i collegamenti continui e la regia messa in campo in tutte le fasi della chiusure e delle riaperture

delle sedi Cisl territoriali, nel periodo del lockdown più duro, nonché per il costante e puntuale coordinamento fra le UST e i servizi CAF e INAS Regionali. Che ringrazio del loro lavoro.

Grazie Ugo, per la condivisione e la partecipazione che hai sempre attuato con le strutture territoriali e le federazioni regionali. E' un bene avere una Cisl Lombardia che fa della sinergia con le strutture il perno del suo agire.

## **Conclusioni**

Non è stato facile, né era immaginabile che avremmo fatto il congresso nel 2022 anziché nel 2021, ma la pandemia ci ha costretto a tanto. Tanto abbiamo fatto in questi due anni dal marzo del 2020 ad oggi. In questo lungo periodo con le Federazioni abbiamo dovuto affrontare continui cambiamenti e sforzi organizzativi, ma sempre in un clima di collaborazione e condivisione.

Ringrazio i Segretari Generali con le quali non è mai mancato il supporto e la sinergia ad operare insieme, con volontà costruttiva e propositiva. Abbiamo affrontato le difficoltà e le problematiche sapendo che le soluzioni erano patrimonio di tutti noi. E questo grazie alla partecipazione con la quale abbiamo operato con un profondo sentire confederale.

Desidero ringraziare il Consiglio Generale uscente, i Responsabili e gli operatori degli enti, delle associazioni e dell'ufficio vertenze.

Un grazie a Daniela, Morena e Michela che hanno sempre dimostrato professionalità, disponibilità e senso di appartenenza. Ringrazio i nostri giovani RLST Luca e Nicola, i collaboratori Diego con Aurora, Maria Rosa e Monica e la new entry Francesca.

Vorrei sottolineare anche il prezioso ed importante lavoro svolto da Marco e da Giuseppe, i quali sono sempre stati di supporto e di grande collaborazione con la Segreteria.

Inoltre, ringrazio Giuseppe Demaria e Monica Manfredini con i quali, nel 2013, ebbe inizio questa bella avventura della Cisl Asse del Po.

Quando il 04 ottobre del 2019 io, Ivan e Patrizia siamo stati eletti mai avremmo immaginato che da lì a qualche mese avremmo dovuto affrontare la prima pandemia del terzo millennio con i suoi effetti sconvolgenti.

Ebbene non è stato facile fronteggiare, organizzare e gestire tutto quello che è accaduto, ma è stato possibile farlo perché fra noi v'è stato un ottimo rapporto costruttivo e propositivo. Abbiamo condiviso ogni fase e decisione, e ci siamo sempre confrontati per fare bene e del bene ai nostri iscritti.

Vi riproponiamo di ripartire con rinnovata fiducia con questo assetto di segretaria, consapevoli che fare ed essere CISL vuol dire essere e fare “giustizia insieme”.

Prima di concludere questa relazione voglio ricordare tre persone che molti di voi hanno conosciuto, o hanno avuto modo di sentirne parlare.

La prima di queste persone è Giuseppe Radici, Beppe per gli amici, al quale ho rivolto il mio pensiero per questa relazione. Il Covid se l'è portato via il 29 febbraio del 2020. È stato una delle prime vittime di questo micidiale virus. Egli è stato il mio Segretario Generale Aggiunto della Cisl Funzione Pubblica Regionale. Lo conobbi molti anni prima di entrare in Segreteria Regionale della Cisl F.P., quando era Segretario della F.P. di Bergamo. Se volevi imparare d'avvero come si faceva contrattazione di secondo livello negli Enti Locali, non me ne vogliono gli altri territori, dovevi rivolgerti alla Cisl F.P. di Bergamo. Infatti, quando c'erano i corsi si studiava su quello che si faceva alla F.P. di Bergamo. All'inizio da Beppe ho appreso le capacità e le competenze per essere, come diceva lui, un bravo sindacalista. Ma è solo quando siamo stati insieme nella Segreteria Regionale della F.P. che ho conosciuto il valore umano e la personalità altruista di Beppe. Lui era innamorato della Cisl ed era profondamente convinto che senza la Cisl il mondo del lavoro non avrebbe avuto altrettante conquiste né tanto meno prospettive. Ho appreso molto dalla Cisl, e tanto di quanto ho appreso lo devo al mio caro amico Beppe.

Molti di noi hanno avuto modo di conoscere e apprezzare la vulcanica e al contempo dolce Alessandra Sergi. Alessandra era appassionata del suo impegno nella Cisl, del suo essere sindacalista, del vivere la sua attività sindacale non come un lavoro, ma come una missione. Amava quello che faceva e non si risparmiava né in tempo e né in energie. Sono molti i ricordi di ciascuno di noi, così come i tanti momenti passati con lei nei quali abbiamo colto la sua umanità. Alessandra non era ingenua ed era consapevole dei lati difficili della realtà, ma grazie al suo animo profondo, è stata capace di andare oltre e di soffermarsi sugli aspetti importanti della vita, lasciando fuoridà se quelli inutili e superflui.

Un ultimo ricordo lo rivolgo ad Abbondazio Codoro recentemente scomparso, che per 3 anni ha guidato il Caf di Mantova. Abo, come tutti noi lo chiamavamo, veniva da un altro territorio, dai Laghi, e quando è venuto a Mantova si è speso ed impegnato come se fosse sempre stato parte di questo territorio. Si è subito inserito con serietà e laboriosità, non si è mai risparmiato nel suo lavoro ed ha sempre cooperato con la Cisl. Il suo impegno è stato molto importante per far crescere

e sviluppare il Caf di Mantova. Della sua dedizione e del suo lavoro siamo grati e il suo ricordo rimarrà nei nostri pensieri.

Infine, desidero rivolgere un minuto di silenzio per tutte le persone, tutti i nostri iscritti che il covid ha strappato dalle loro famiglie, dai loro affetti, dai loro amici e dalla Cisl.

Desidero concludere questa relazione riportando le parole di Franco Marini, scomparso un anno fa, che mai come oggi mi sembrano attuali:

“Chi ha di più deve dare di più e aiutare quelli che non ce la fanno o sono in difficoltà. Serve equità per restituire all'Italia fiducia, forza e futuro. E oggi equità, giustizia sociale, vuol dire... centralità e difesa del lavoro specie con l'occhio ai giovani pesantemente penalizzati dalla crisi, sostegno alle fasce più deboli della nostra popolazione.”

Grazie e Buon Congresso!

## **MOZIONE FINALE II CONGRESSO**

### **UST ASSE DEL PO'**

Il secondo congresso della Cisl Asse del Po Cremona Mantova, riunito presso Palace Hotel di Cremona nei giorni 1 e 2 marzo 2022, fa propria la relazione della segreteria uscente della UST Cisl Asse del Po Cremona, Mantova con il contributo del dibattito e le conclusioni del segretario nazionale confederale Giorgio Graziani.

Il Congresso condanna l'aggressione della Russia verso il popolo Ucraino e la loro libera democrazia. Il conflitto minaccia la pace nel continente europeo che fu teatro di ben due guerre mondiali. Facciamo appello perché i paesi alleati e unione europea, attraverso l'ONU, facciano cessare l'aggressione russa e riportino la libera autonomia e autodeterminazione del popolo Ucraino. Ci uniamo al richiamo del Papa al dolore e l'angoscia preoccupanti per le sofferenze inflitte alla popolazione indifesa.

Da oltre due anni dalla crisi pandemica, ancora oggi permangono preoccupazione per la salute dei cittadini e cittadine, anche se la situazione è in lieve miglioramento a seguito delle vaccinazioni.

È ora il momento di reagire e di mettere al centro del confronto politico e sociale i problemi prioritari del Paese, attraverso le ingenti risorse del PNRR.

È necessaria la realizzazione di un patto sociale per il lavoro e la crescita: concertazione, contrattazione e partecipazione rimangono gli strumenti per ridisegnare il sistema complessivo

verso una più forte democrazia economica in cui capitale e lavoro non siano più antagonisti ma concorrano insieme allo sviluppo sostenibile, garantendo una più equa distribuzione dei profitti aziendali, il governo delle transizioni, la formazione permanente e la sicurezza sul lavoro.

Tutti devono essere chiamati a dare il loro contributo, a partire dal mondo della politica e quello delle istituzioni, dalle parti sociali e dalle associazioni datoriali, al fine di mettere in atto azioni e comportamenti convergenti all'interesse generale del paese e del bene comune.

La contrattazione è lo strumento principale con cui la nostra organizzazione realizza i propri scopi fondativi, tutela e rappresenta i lavoratori e le lavoratrici.

perdurare della pandemia, la crisi energetica, l'aumento dell'inflazione che stanno erodendo il potere d'acquisto e le difficoltà delle imprese legate alla ripresa economica, ci consegnano un contesto inedito.

In passato sia la contrattazione nazionale sia quella decentrata hanno dato risposte positive in termini di salvaguardia e aumento del potere d'acquisto. Ora il contesto richiede un approccio diverso alla contrattazione dovendosi confrontare con un'inflazione in crescita e imprese schiacciate dalla crisi energetica e dall'aumento delle materie prime.

Siamo davanti a una grande sfida, il contesto attuale aprirà inevitabilmente un problema salariale e di distribuzione del reddito accentuando la forbice tra ricchi e poveri.

Riteniamo che vadano adeguati i parametri della struttura contrattuale che necessariamente deve essere disposta su due livelli.

Va ripreso con forza il tema della giustizia sociale all'interno del quale recuperare il concetto di solidarietà e quindi di attenzione per i soggetti più deboli.

A questa prospettiva devono concorrere:

1. Una politica europea orientata allo sviluppo e alla costruzione di un nuovo patto di stabilità, che favorisca gli investimenti produttivi, la salvaguardia dell'ambiente, e che non basi le proprie politiche unicamente al conseguimento della parità di bilancio.
2. una riforma fiscale che alleggerisca il peso del prelievo su salari, pensioni, imprese e famiglie. Inoltre, è necessario perseguire l'evasione e l'elusione fiscale in modo concreto. Auspichiamo che il confronto tra governo e parti sociali, possa finalmente realizzare una vera riforma fiscale.

3. Una maggiore attenzione alle politiche industriali, di distretto, nell'ottica dello sviluppo sostenibile, attraverso la creazione e il rafforzamento di Tavoli territoriali atti a sollecitare adeguati interventi per affrontare e gestire i cambiamenti che interverranno a seguito delle transizioni: ecologica, economica e digitale.
4. Attuazione dei protocolli degli appalti, precedentemente sottoscritti con Prefettura Ispettorato territoriale del lavoro che spesso non trovano la corretta applicazione sul territorio.
5. È necessario riprendere una forte azione nella contrattazione decentrata e anche riappropriarci della nostra presenza nei luoghi di lavoro, per essere più vicini ai lavoratori e migliorare le loro condizioni lavorative e di sicurezza, tenendo conto anche delle nuove forme di lavoro a distanza, ormai applicate ad alcune categorie di lavoratori.
6. La contrattazione sociale è la capacità del sindacato di ottenere tutele e salvaguardie sociali per i lavoratori, per i pensionati per i giovani e per le fasce più deboli dei cittadini. Essa va estesa in tutti Comuni dell'Asse del Po, quale valore aggiunto del sindacato confederale in quanto forma di democrazia sociale.
7. La sanità territoriale, anche alla luce del riordino del welfare lombardo, richiede la continuità dell'impegno al confronto con ASST e ATS, per garantire servizi di qualità e prestazioni corrispondenti ai bisogni dei cittadini, ricordando che la salute è un bene primario.
8. Le infiltrazioni criminali non consentono un vero sviluppo, una crescita e una occupazione sana. Per questo il sindacato è impegnato su questo terreno sia con iniziative unitarie, sia con iniziative specifiche come l'adesione alla Carovana antimafia con Libera.
9. La garanzia di occupabilità del lavoro (GOL), rappresenterà una politica attiva che metterà in rete tutti i soggetti interessati (imprese, forze sociali, istituzioni, sistema formativo, agenzie per il lavoro, terzo settore) e garantirà a tutti un'opportunità di inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro. Il lavoro comune tra IAL, la confederazione e le categorie, sarà necessario per implementare questa misura nel nostro territorio.
10. La prosecuzione dei piani di zona di politiche di sostegno all'occupazione giovanile anche attraverso lo strumento dell'apprendistato per una più forte integrazione tra percorsi scolastici ed inserimento lavorativo; azioni di sostegno alle imprese che assumono giovani;

gli strumenti dell'alternanza scuola-lavoro e stage, anche alla luce dei drammatici fatti accaduti, dovranno essere ripensati nella loro applicazione incrementando percorsi di formazione in particolare in tema di salute e sicurezza.

11. Alla luce del protocollo (patto per la scuola) al centro del paese, è necessario dar corso a politiche integrate nella scuola e nell'università, che sostengano l'efficacia dei processi educativi, e che riconoscano, nelle scelte concrete, la scuola come investimento attraverso lo sviluppo dei talenti. In particolare: a) mediante un piano di rilancio e di finanziamento dell'edilizia scolastica, per la necessaria tutela di studenti e lavoratori b) l'attribuzione delle risorse sulla base del numero degli alunni, delle classi, dell'organizzazione del servizio c) la stabilizzazione professionale dei precari con la rivisitazione delle forme di reclutamento e di formazione iniziale del personale della scuola.
12. Il patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, rappresenta una grande opportunità per la Pubblica Amministrazione tesa al miglioramento e alla semplificazione dei livelli amministrativi, alla riduzione dei costi di gestione, all'incremento della qualità dei servizi ai cittadini, alla crescita professionale dei dipendenti pubblici nell'ambito del rinnovo del contratto nazionale;
13. Le politiche di sostegno alla disabilità, grazie all'azione della Cisl confederale, vedrà una progressività nell'incremento delle risorse, perseguendo l'obiettivo della tutela delle persone fragili e non autosufficienti.
14. Il tema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ha necessità di vedere attuato una forte azione di crescita di controlli, incrementando il personale addetto a tale funzione nonché l'introduzione della patente a punti. La Cisl Asse del Po
15. assieme alle federazioni si impegnano a una forte azione di sensibilizzazione e crescita della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sarà compito della Cisl Asse del Po:

- accrescere la sinergia tra le competenze confederali e l'attività sindacale delle categorie nei luoghi di lavoro rafforzando la presenza capillare nelle aziende e sul territorio, mantenendo alto il coinvolgimento e la partecipazione dei delegati sindacali e degli attivisti e trovando le forme decentrate più opportune.

- Realizzare i coordinamenti: sulla contrattazione decentrata, salute sicurezza, politiche del mercato del lavoro, politiche attive; politiche di genere, contrattazione sociale; artigianato
- ampliare la specializzazione sui temi contrattuali e partecipativi nelle categorie attraverso la formazione dei delegati e delle delegate, con particolare attenzione ai nuovi strumenti di comunicazione.
- proseguire con l'integrazione del proprio sistema di servizi e la collaborazione con le categorie, per garantire un servizio adeguato e puntuale agli associati.
- Inserimento dei giovani dell'Asse del Po nel laboratorio giovani della Cisl Lombardia .

## III CONGRESSO UST CISL BRESCIA

3\4 marzo 2022



Un caloroso saluto alle delegate e ai delegati, eletti in rappresentanza delle migliaia di iscritti alla nostra organizzazione; veri protagonisti di questo importante momento di partecipazione democratica che testimonia i valori della CISL nel mondo del lavoro bresciano.

Altrettanto sentito è il saluto che rivolgo alle autorevoli rappresentanze delle istituzioni, delle associazioni imprenditoriali, della società civile, delle Cisl dei territori lombardi. La vostra presenza ci onora: grazie per aver accolto il nostro invito.

Saluto e ringrazio gli operatori e i collaboratori della nostra sede provinciale e di quelle decentrate, quelli dell'Ust, dei Servizi, degli Enti e delle Associazioni, il front office, il volto accogliente della nostra organizzazione che abbiamo invitato a vivere questo momento così significativo dell'organizzazione.

Apriamo questo nostro terzo Congresso provinciale con il pensiero rivolto all'Ucraina e alla sua popolazione che sta vivendo giorni di dolore e di angoscia a causa della guerra scatenata dalla Russia. Ci stringiamo idealmente alla numerosa comunità ucraina che vive e lavora nella nostra provincia.

Seguiamo con apprensione le notizie che arrivano dai territori invasi dai militari russi: occorre che la diplomazia metta a tacere le armi, ottenga il ritiro delle forze russe dal territorio ucraino e ripristini gli accordi di Minsk. Vogliamo che nel rispetto del diritto internazionale l'Ucraina torni ad essere un Paese libero e sovrano e chiediamo al Governo italiano di continuare ad adoperarsi per questo irrinunciabile obiettivo.

Abbiamo fatto il possibile per rendere meno dispersivo questo grande spazio a cui ci costringono le norme di sicurezza sanitaria tuttora vigenti. Oggi l'emergenza ha allentato la presa, ma quando, lo scorso autunno, abbiamo dovuto decidere la sede del terzo congresso provinciale della nostra organizzazione, non c'erano alternative in grado di accoglierci tutti nel rispetto del distanziamento.

Siamo qui, e al di là del contesto, l'importante è che possiamo celebrare il Congresso in presenza. Non era scontato, ed anche per questo c'è ragione d'essere contenti: abbiamo bisogno di riconquistare socialità e partecipazione.

L'Italia si avvia ad allentare le misure emergenziali che hanno segnato negli ultimi due anni la lotta al virus. Merito di chi ha scelto di vaccinarsi, cosciente delle proprie responsabilità, per consentire agli ospedali di tornare ad occuparsi di ogni malato, per impedire il blocco delle attività economiche, per poter continuare a vivere le nostre comunità.

Tempo di svolta, dice lo slogan del nostro congresso. È quello che desideriamo tutti: svoltare, dopo due anni difficilissimi segnati da tanti lutti, anche nella Cisl bresciana.

Svoltare, ritrovare fiducia e sicurezza, guardare al futuro senza paura; con una priorità: preoccuparci di tutti per non lasciare indietro nessuno. Allargando lo sguardo, prestando più attenzione.

Le ragioni dei giovani e un'esperienza che non deve essere cancellata

Tanti giovani studenti sono scesi in piazza nelle scorse settimane per dire che non sono pronti ad affrontare le prove di maturità come se nulla fosse successo nei due anni che ci lasciamo alle spalle. Va riconosciuto ad educatori, insegnanti, docenti e dirigenti scolastici di aver fatto uno sforzo straordinario per dare supporto agli studenti e garantire lo svolgimento dei programmi. Ma è evidente che la frammentarietà delle lezioni e il massiccio ricorso alla didattica a distanza hanno inciso sulla solidità dell'esperienza scolastica.

C'è fondatezza nella protesta dei giovani. Ascoltare e coinvolgere dovrebbero essere i verbi da declinare in questo momento, anche per allontanare il rischio delle strumentalizzazioni che già si

sono fatte sentire e vedere.

Come quelle sulla battaglia contro l'alternanza scuola-lavoro. I tragici incidenti in cui hanno perso la vita Lorenzo, di 18 anni, e Giuseppe che di anni ne aveva appena 16, devono aprire un ragionamento attorno alla sicurezza sul lavoro piuttosto che essere trasformati in una crociata che non vuole sentire ragioni. Di fronte ad un dramma così grande e al dito puntato di troppi mass media desolatamente approssimativi, è facile perdere l'orizzonte.

C'è un problema serio nella cultura della sicurezza sul lavoro nel nostro Paese. Ma ce n'è uno altrettanto serio - ha scritto un formatore<sup>69</sup> - nella visione della scuola come luogo del sapere rigorosamente sganciato dal lavoro.

Un'idea di scuola che ha stabilito una gerarchia in base alla quale maggiore è la distanza tra esperienza scolastica e inserimento lavorativo maggiore è il suo valore. Un paradosso insostenibile. L'alternanza scuola-lavoro è un ponte da consolidare, non da abbattere. È un'esperienza formativa in cui convivono lo studio, l'attività pratica, la verifica dell'orientamento scolastico che è stato intrapreso. L'alternanza apre finestre sul mondo del lavoro e fornisce ai giovani che ne fanno esperienza gli strumenti per interpretare, in prospettiva, l'esperienza lavorativa.

“Di alternanza scuola-lavoro non si può morire”, c'era scritto su uno degli striscioni delle manifestazioni dei giorni scorsi. Verissimo, ma la tragedia di Lorenzo e di Giuseppe si è consumata in un'altra cornice, quella degli stage previsti dal sistema duale che coinvolge due attori, l'ente di formazione e l'azienda. Ma anche qui è assurdo, e pericoloso, generalizzare: la ripartizione tra ore d'aula e stage aziendali è un sistema che ha consentito di sottrarre tanti ragazzi alla dispersione scolastica, di intercettare i giovani finiti nel limbo del *non studio* e *non lavoro*, anticamera spalancata, purtroppo, sulla disoccupazione. Per questo abolire l'alternanza scuola-lavoro sarebbe una sconfitta, per i giovani prima ancora che per il sistema formativo.

Alla gravità di quanto successo occorre reagire rafforzando verifiche e controlli, riproponendo “l'urgenza di una formazione specifica per la sicurezza, rivolta agli studenti, ai tutor e ai dipendenti già presenti in azienda, con linee guida condivise. Stage, tirocini e ogni forma di apprendistato devono essere una occasione di crescita professionale per le giovani generazioni, a partire dalla cultura della sicurezza, unico strumento per garantire l'integrità psicofisica sui luoghi di lavoro che

---

<sup>69</sup> - *Formazione in contesti di lavoro: perché abolirla sarebbe una sconfitta*, Vita, 16 febbraio 2022

andranno ad occupare o le professioni che sceglieranno di svolgere”<sup>70</sup>.

Queste azioni devono aggiungersi a quelle che normalmente sono rivolte ai lavoratori in azienda.

### **Perché si continua a morire sul lavoro?**

Non dobbiamo, non possiamo rassegnarci all’idea che a Brescia, come in qualunque altro posto, continuiamo ad esserci morti sul lavoro. Le norme sulla sicurezza ci sono, sono vincolanti, impegnano tanto le aziende quanto i lavoratori, hanno figure di riferimento precise, con responsabilità chiaramente individuate.

Ma allora, perché si continua a morire sul lavoro? Perché la sicurezza non si conquista una volta per tutte, perché la routine è sempre una minaccia, perché la stanchezza abbassa la soglia di attenzione, perché le maglie dei controlli da parte degli enti pubblici si sono fatte troppo larghe.

In 10 anni abbiamo perso a Brescia il 30% dei controllori ATS e il 60% delle ore dedicate all’attività ispettiva.

Anche noi possiamo e dobbiamo fare di più per la sicurezza, pur sapendo che siamo uno degli attori in campo, e che per ottenere risultati tutti gli attori - lavoratori, sindacato, impresa, enti pubblici - devono agire insieme. Nel mandato congressuale che approda a questo terzo Congresso provinciale, la Cisl bresciana ha messo in atto un percorso di formazione specifico per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e per i componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, un percorso rallentato dalla pandemia ma incentrato sull’idea di tenere collegate, aggiornate e coinvolte le figure di riferimento per i lavoratori.

La sicurezza sul lavoro è parte integrante dell’organizzazione aziendale ed ha bisogno di un confronto costante. La legge stabilisce che ogni azienda con almeno 1 dipendente deve dotarsi del Documento di Valutazione dei Rischi e che lo deve aggiornare ogni tre anni. Cambiare passo a favore della sicurezza deve impegnarci, ognuno per la propria parte di responsabilità, a fare del Documento un’occasione di costante confronto, da cui far discendere aggiornamento e formazione continua per i lavoratori.

Investire in formazione per la sicurezza è la migliore delle azioni possibili per rompere la catena dei morti e degli infortuni sul lavoro. Un’azione che va portata avanti dentro e fuori dalle imprese, proponendola al mondo della scuola. E in questo caso è positivo poter sottolineare che Brescia è un

---

<sup>70</sup> - Documento Cgil Cisl Uil Lombardia del 22.2.2022

laboratorio di esperienze positive, da sostenere e allargare. Da alcuni anni, infatti, nella nostra provincia - forse unica in Italia - Ats, Ispettorato Territoriale del Lavoro e Ufficio Scolastico Territoriale portano nelle scuole bresciane un percorso dedicato alla sicurezza sul lavoro. Ad oggi sono quasi 30mila i giovani coinvolti, di 68 istituti diversi.

### **Formazione continua**

Quella per la sicurezza è una delle molte, possibili declinazioni della formazione. Le statistiche sono spesso impietose ma anche illuminanti. Oltre la metà della popolazione adulta in età lavorativa è potenzialmente bisognosa di riqualificazione. A determinare questo bisogno non è soltanto un insufficiente livello di istruzione: ad essa si sommano scarse capacità digitali e mansioni scarsamente qualificate, molte delle quali saranno inevitabilmente travolte dall'innovazione tecnologica.

Negli ultimi 4 anni, attraverso i Fondi Interprofessionali nati dalle intese che abbiamo sottoscritto con le associazioni imprenditoriali, è stato possibile realizzare progetti formativi in oltre 1.500 aziende: altrettanti sono quelli realizzati in contesti produttivi dove sono presenti le Rsu che hanno direttamente sottoscritto gli accordi.

Un buon risultato. Ma si deve fare di più, con un'azione dedicata in modo particolare alle fasce d'età fino ad oggi meno coinvolte e anche ai lavoratori dei settori produttivi con minore valore aggiunto.

Le risorse ci sono. Nella sezione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dedicata alle politiche del lavoro, è inserito il Programma per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori che mette a disposizione oltre 800 milioni di euro per la formazione. È stato inoltre rifinanziato con uno stanziamento di 700 milioni il Fondo Nuove Competenze, con l'aggiunta di altri 200 milioni per le domande in stand by dal 2021. Vale la pena sottolineare che per facilitare l'accesso al Fondo Nuove Competenze abbiamo sottoscritto un accordo territoriale sia con le associazioni imprenditoriali del mondo industriale che con quelle dell'artigianato.

Non dobbiamo poi dimenticare che la nostra organizzazione può contare sullo IAL, ente formativo accreditato, con il quale vogliamo e dobbiamo intensificare il confronto e la collaborazione. In questi anni, dalla riqualificazione delle lavoratrici e lavoratori della Medtronic fino a quella recentissima per le lavoratrici e i lavoratori dell'ex Gruppo L'Alco, non sono mancati buoni risultati: in sinergia con il nostro Sportello Lavoro, IAL ha messo in campo progetti di verifica e di aggiornamento delle competenze per tante persone che hanno scoperto il valore della formazione continua.

## **Formazione sindacale**

Anche noi, noi tutti - operatori, dirigenti, delegati - abbiamo bisogno di formazione. Il mondo del lavoro è sempre più frammentato e in veloce trasformazione. Un cambiamento continuo che ci stimola a riflettere sul nostro ruolo, sugli strumenti dell'azione sindacale, sulla costante attualizzazione dei valori e dei principi del sindacato nuovo.

Nella nostra organizzazione i livelli che programmano i percorsi formativi sono sia di federazione che confederali: nazionali, regionali e territoriali. A Brescia nell'ultimo quadriennio la formazione sindacale ha guardato sia ai giovani delegati, con un corso nella primavera del 2019 che abbiamo tenuto al Centro Studi di Firenze, che ai dirigenti e agli operatori con otto giornate formative, ognuna su un tema di stretta attualità, programmate nel 2021. La pandemia ci ha costretti a rivedere diversi progetti; tra questi l'esigenza di una programmazione concordata con le federazioni, gli enti e i servizi su alcune linee d'azione che possano rendere più efficace e coerente la formazione sindacale. Un tema al quale sarà importante dedicare ancora attenzione e approfondimento.

Un'altra esperienza formativa importante che anche la nostra organizzazione ha sostenuto è il Laboratorio Giovani promosso dalla Cisl regionale, percorso che ha visto la partecipazione di un giovane operatore della Fim. Dal lavoro di questo laboratorio arriveranno analisi, proposte e progetti su tutti i temi di maggiore attualità, con uno sguardo nuovo, certamente innovativo e stimolante.

## **La riconquista di una nuova normalità**

Il riferimento alla pandemia è destinato inevitabilmente ad intrecciare i pensieri e le parole che metteremo in comune nei due giorni di congresso. Abbiamo vissuto gli ultimi 24 mesi in un'altalena vertiginosa, passando dall'incredulità allo sgomento, dal senso di impotenza alla paura di non farcela, dalla disperazione al sollievo per la risposta della scienza e la disponibilità del vaccino, dalla preoccupazione per il futuro di tanti posti di lavoro alla speranza della ripresa.

Abbiamo visto nascere piccoli e grandi gesti di solidarietà, abbiamo guardato ai lavoratori della sanità con una gratitudine infinita, ci siamo accorti dell'importanza del lavoro di chi ha continuato a garantire produzione, trasporto e commercio dei beni di prima necessità, abbiamo riconsiderato il valore dei servizi di chi assicurava igienizzazione e pulizia degli ambienti pubblici e degli ambienti di lavoro, siamo entrati insieme ai nostri figli e nipoti in aule scolastiche virtuali, sorpresi dalla pazienza e dalla professionalità di tanti educatori, insegnanti e professori.

Senza esitazioni la Cisl ha fatto subito una scelta di servizio e di prossimità: sedi aperte, cuore aperto, attenzione e ascolto ad ogni richiesta. Quando la gente non sapeva come fare o da chi andare veniva da noi. Abbiamo dato risposte, orientato, accompagnato, senza chiedere a nessuno se aveva o non aveva la nostra tessera. Lo abbiamo fatto e basta, nella speranza di contribuire a mantenere vivo il senso del nostro essere comunità.

Ce l'abbiamo messa tutta, grazie alla mobilitazione di tutta la nostra struttura, Categorie e Sistema dei Servizi, e in particolare per la preziosa collaborazione della FNP, dove esperienza sindacale e senso della confederalità sono sempre un importante valore aggiunto nell'affrontare situazioni impreviste e complesse.

Al netto di qualche insensata sordità, la pandemia ci ha ricordato che siamo responsabili gli uni degli altri. Di più: ci ha insegnato che abbiamo bisogno gli uni degli altri. Ne abbiamo fatto esperienza e abbiamo toccato con mano che la "reciprocità consapevole" può essere il seme davvero rivoluzionario dell'innovazione sociale. L'alternativa è un ritorno ad una sorta di "normalità diffidente", che rende complicato riconoscere ciò che unisce, che non è interessata ad azioni condivise; una normalità in cui si moltiplicano i contenitori, si riempiono anche di contenuti, ma si tengono al riparo dalla volontà necessaria a tradurli concretamente.

### **La necessità di relazioni industriali efficienti**

Un grande territorio come il nostro, con una straordinaria tradizione di impresa e di lavoro, ha assoluto bisogno di sviluppare relazioni industriali efficienti. Ancora di più in questa delicata fase di ripresa su cui gravano tante incognite.

L'enorme aumento del costo dell'energia, le strozzature nelle catene globali di approvvigionamento, le ripercussioni economiche dell'aggressione della Russia all'Ucraina, stanno ribaltando scenario e previsioni di crescita per il 2022. L'allarme del mondo delle imprese per l'erosione di competitività e sostenibilità produttiva, a cui si aggiunge la chiusura dell'export verso la Russia, è motivo di seria preoccupazione anche per il mantenimento dei livelli occupazionali.

In un quadro così difficile e complesso noi pensiamo che occorra una risposta organica, per sbloccare gli investimenti, rompere le diseconomie e rilanciare una crescita che generi benefici da redistribuire su salari, pensioni e famiglie. Un nuovo patto sociale - come va ripetendo il nostro segretario generale Gigi Sbarra - per costruire le basi della ripartenza e dare impulso a un modello di sviluppo più solidale, competitivo, partecipativo. Un'intesa complessiva per una nuova politica dei redditi a sostegno delle

retribuzioni.

Cosa assai diversa del salario minimo legale di cui si è tornati a discutere negli ultimi mesi come strumento per aumentare le retribuzioni più basse e ridurre le disuguaglianze nel nostro sistema economico. Noi pensiamo che questa non sia la ricetta giusta: non solo non risolve il problema, ma rischia di peggiorarlo, facendo uscire milioni di persone dal perimetro della buona contrattazione e delle buone tutele che solo un contratto collettivo nazionale di lavoro può garantire. Il compenso orario minimo non è l'insieme della retribuzione che comprende anche voci come 13esima, 14esima, indennità di malattia, ferie.

Certo, bisogna che i contratti abbiano il rinnovo nei termini previsti, ma soprattutto che sia assegnata ad un ente terzo la funzione di controllo e di validazione. Su 935 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e depositati al CNEL, 351 sono stati firmati da associazioni datoriali e organizzazioni sindacali fantasma.

“Sono accordi che non prevedono i diritti più elementari, indeboliscono la legalità, favoriscono la precarietà, minacciano la sicurezza nei luoghi di lavoro, comprimendo paurosamente i livelli salariali. Accordi al ribasso, che creano concorrenza sleale. La situazione più critica si riscontra nell'edilizia: su 74 contratti depositati, esattamente la metà sono stati sottoscritti da organizzazioni fittizie. Anomala è anche la situazione nel commercio/artigianato/turismo: su 257 contratti depositati, 121 sono stati sottoscritti da sigle che non rappresentano quasi nessuno. Tra le imprese di pulizia e le multiservizi, dei 50 contratti vigenti 23 sono di sigle sindacali pressoché sconosciute”<sup>71</sup>.

Proprio nel settore con maggiore criticità, quello delle costruzioni, va segnalato che a Brescia la Filca e le altre organizzazioni sindacali di categoria, insieme agli enti bilaterali, imprese e Ispettorato Territoriale del Lavoro, hanno siglato lo scorso giugno un importante protocollo d'intesa per scambiare informazioni e dati, a garanzia della trasparenza e della correttezza dei soggetti che operano nel settore, contrastando quelle forme di dumping contrattuale che minano l'equilibrio del mercato e la garanzia della tutela di imprese e lavoratori coinvolti<sup>72</sup>.

Un altro passo che merita di essere segnalato e che va nella direzione della certificazione della rappresentanza è il lavoro comune degli ultimi quattro anni tra organizzazioni sindacali bresciane,

---

<sup>71</sup> - Ufficio Studi Cgia Mestre, 26 giugno 2021

<sup>72</sup> - Protocollo di intesa ITL Brescia-Cape-Eseb-Ance-Filca Cisl-Fillea Cgil-Feneal Uil, 15 giugno 2021

associazioni imprenditoriali e Direzione Territoriale del Lavoro, per la raccolta dei dati nel comparto del manifatturiero. Alla fine dello scorso anno Brescia è entrata nella sperimentazione nazionale trasmettendo all'Inps i dati della meccanica e della chimica. Quest'anno dovrebbero seguire tutti gli altri settori.

Un patto sociale forte, dicevamo, per affrontare la situazione nuova che va delineandosi, difendendo i redditi da lavoro con i necessari incrementi delle retribuzioni, rilanciando la contrattazione e la partecipazione, affrontando i problemi del sistema pensionistico e dei pensionati, di una crescente condizione di povertà per tanti, riformando il fisco. Un'intesa complessiva e organica da cui trarrebbe slancio anche la contrattazione territoriale.

Brescia ha bisogno di politiche concertative per avviare, ad esempio, una contrattazione provinciale sulla produttività, questione centrale della ripresa e dello sviluppo del sistema produttivo; ne ha bisogno per definire nella contrattazione di secondo livello modalità di redistribuzione ai lavoratori di quote degli utili aziendali da record registrati nel 2021 da molti settori produttivi.

“Per noi la sfida sempre aperta è quella della partecipazione dei lavoratori alla vita della loro impresa, partecipazione che in una chiara definizione e rispetto di ruoli e prerogative, trovi forme e modalità di espressione per un sistema industriale che punti sulla cooperazione piuttosto che sulla contrapposizione”<sup>73</sup>.

Il post pandemia ci chiama a pensare il nuovo

“La pandemia della disuguaglianza” è il titolo del più recente dei rapporti dell'Oxfam, organismo internazionale del non profit. Secondo questo studio nel nostro Paese la pandemia non è stata il terremoto ma il sismografo di una situazione già molto complicata. Ad essere più colpite dagli effetti negativi della pandemia sono state le stesse fasce di popolazione che erano in seria difficoltà anche prima del Covid: giovani, donne, lavoratori precari, lavoratori a basso reddito.

È una realtà che ha bisogno di urgenti risposte, politiche ed economiche. Ma anche sociali, rinsaldando o riannodando i fili della straordinaria rete associativa che caratterizza Brescia e il suo territorio, unendo forze, intelligenza e passione, perché le leve da usare per ridurre la forbice della disuguaglianza, oltre a quella primaria del lavoro, sono diverse e interconnesse: da quella

---

<sup>73</sup> - Dal messaggio della Cisl bresciana al neo presidente di Confindustria Brescia, 4 giugno 2021

dell'inclusione a quella della solidarietà. Condividiamo con tanti nodi importanti della rete associativa bresciana un patrimonio valoriale e un'idea di società che ci hanno permesso - in qualche periodo di più, in altri di meno - di collaborare, di sottoscrivere impegni, di prendere posizioni comuni sui temi realmente importanti per le persone.

Per guardare oltre l'emergenza, per andare al di là di risposte sicuramente significative ma frammentate, abbiamo bisogno di dialogare di più, di confrontarci, di provare a iscrivere le nostre diverse competenze dentro un unico progetto, utile a noi, a coloro che rappresentiamo, alla società di cui siamo parte.

Non siamo più quelli di ieri. La pandemia ci ha cambiati, tutti. Siamo chiamati a costruire legami, a condividere una prospettiva di futuro. Dobbiamo, insieme, pensare il nuovo.

### **L'unità d'azione del sindacato confederale**

Un impegno che prendiamo anche con gli amici delle altre confederazioni sindacali bresciane. Oggi, raccontare la rappresentanza dei lavoratori dicendo genericamente "sindacati" non ha alcun senso. Le culture sindacali in campo non sono tutte uguali. La rappresentanza si misura, la rappresentatività è frutto di storia, di coerenza, di risultati, di elaborazione, di proposte.

Più delle parole sono le modalità in cui queste culture si esprimono a dichiarare la sostanziale differenza di strategia e di obiettivi: in ambito confederale lo abbiamo visto accadere a metà dello scorso dicembre con uno sciopero generale incomprensibile; fuori dall'alveo confederale succede ogni giorno con la miriade di *non sindacati* - basti pensare alla logistica - che strumentalizzano le situazioni di lavoro più problematiche con finalità esclusivamente politiche, con la colpevole furbizia di *non imprenditori* che giocano sporco contro le organizzazioni confederali e di sub-appalto in sub-appalto svuotano di diritti e tutele i contratti di lavoro di chi per loro lavora.

In uno dei congressi di categoria che hanno preceduto l'appuntamento di oggi, un delegato ha iniziato così il suo intervento: "Io sono unitario, sono sempre stato unitario, ma..." e ha proseguito parlando dello strappo operato dalle altre organizzazioni.

Chi tra noi ha più esperienza conosce bene il valore di quelle parole. Come ne conosce i fallimenti e le ragioni che li hanno determinati. Chi ha meno vita sindacale alle spalle ha sperimentato, sperimenta l'unità d'azione, quella che si realizza per obiettivi, tracciando i percorsi necessari per raggiungerli, portando a sintesi di volta in volta la pluralità delle rispettive posizioni.

Nell'orizzonte che ci è dato vedere, l'unità sindacale organica non c'è.

Se è vero, come è vero, che sulla mancata unità sindacale ha pesato nel Novecento il riflesso delle contrapposizioni politiche, oggi a determinarla è la distanza nella concezione del rapporto tra lavoro e impresa e le azioni che ne conseguono.

### **Meno male che l'Europa c'è**

Per ricostruire l'Europa dopo la pandemia di Covid-19, l'Unione Europea ha stanziato il più ingente pacchetto di misure di stimolo mai finanziato prima, dimostrando una capacità di progetto e di intervento straordinariamente incisiva. Sono risorse assegnate ai singoli Paesi membri in base ai Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza.

Poco meno di un anno fa, era il 26 aprile del 2021, il Presidente del Consiglio illustrava al Parlamento il nostro Pnrr, proponendo di leggerlo non solo come insieme di progetti, di numeri, obiettivi e scadenze, ma di metterci dentro le vite degli italiani, soprattutto quelle dei giovani, delle donne, dei cittadini che verranno: "Le attese di chi più ha sofferto gli effetti devastanti della pandemia. Le aspirazioni delle famiglie preoccupate per l'educazione e il futuro dei propri figli. Le giuste rivendicazioni di chi un lavoro non ce l'ha o lo ha perso. Le preoccupazioni di chi ha dovuto chiudere la propria attività per permettere a noi tutti di frenare il contagio. L'ansia dei territori svantaggiati di affrancarsi da disagi e povertà. La consapevolezza di ogni comunità che l'ambiente va tutelato e rispettato. [...] Non è dunque solo una questione di reddito, lavoro, benessere. Ma anche di valori civili, di sentimenti della nostra comunità nazionale che nessun numero, nessuna tabella potranno mai rappresentare"<sup>74</sup>.

A noi sembra che questo passaggio valga la pena d'essere ricordato, ripetuto, riproposto. Insieme ai tre obiettivi principali del Piano: riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica; affrontare alcune debolezze che da troppo tempo affliggono la nostra economia e la nostra società (divari territoriali, disparità di genere, debole crescita della produttività, basso investimento in capitale umano); dare impulso a una compiuta transizione ecologica.

### **Tempo di transizioni**

---

<sup>74</sup> - PNRR, Comunicazioni alla Camera del Presidente del Consiglio Mario Draghi, 26 aprile 2021

“Transizione” è una parola dinamica e rende bene l’idea della necessità di passaggio da una situazione a un’altra.

La transizione digitale è la prima delle sei *Missioni* in cui è articolato il Piano. “Un’autentica rivoluzione - si legge in uno studio della nostra Confederazione - che riguarda la vita privata e pubblica, il mondo del lavoro, la pubblica amministrazione, facendo emergere nuovi diritti individuali e collettivi analogamente a quanto già accaduto nel passato al verificarsi dei grandi cambiamenti storici”<sup>75</sup>. Una rivoluzione cominciata nelle case di ognuno di noi.

Con la pandemia, le restrizioni alla mobilità, la necessità di mantenere le distanze e di evitare una eccessiva condivisione degli abituali spazi d’ufficio, abbiamo dovuto adottare metodi e strumenti di lavoro, condivisione e comunicazione a distanza. Se prima della pandemia lo smart working riguardava complessivamente lo 0,7% dei lavoratori, nel 2020 ha toccato punte del 75% sollevando questioni importanti sul tempo di lavoro, sull’autonomia, sulla gestione dello stress. Problemi che abbiamo ricompreso nell’accordo del 7 dicembre che ha introdotto il diritto alla disconnessione, orari precisi ma anche la libertà di gestire la prestazione lavorativa nell’ambito di un obiettivo prefissato. Un accordo importante anche perché la diffusione di questa forma di lavoro potrebbe continuare ad essere utilizzata in futuro dal 38% dei lavoratori bresciani”<sup>76</sup>.

Centrale in questa *Missione 1* del Piano è però la digitalizzazione della pubblica amministrazione, l’innovazione e la competitività. Ed è significativo che a monte delle decisioni ci sia stata la firma del “patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” tra Governo e organizzazioni sindacali. Un moderno piano industriale basato sulla transizione digitale, sulla formazione, la valorizzazione delle esperienze e delle competenze del personale in servizio, con un piano di assunzioni in grado di snellire la burocrazia e semplificare la vita e le attività per i cittadini e per le imprese.

A proposito di lavoro pubblico vogliamo ricordare i lavoratori del mondo della Sanità, della Scuola, degli Enti Locali, delle Funzioni Centrali e dell’Università che all’inizio di aprile saranno chiamati al rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. Un momento di partecipazione, di confronto, di dialogo, una occasione importante per fare il punto dell’azione sindacale e ripartire con nuovo

---

<sup>75</sup> - *Transizione digitale e Intelligenza Artificiale*, studio del Coordinamento attività internazionali Cisl in collaborazione con gli uffici studi delle Categorie Cisl, ottobre 2021

<sup>76</sup> - *Lo smart working nelle imprese bresciane: da fenomeno di nicchia al post emergenza*, a cura del Centro Studi di Confindustria Brescia, aprile 2021

slancio. Una sfida importante, mai facile, che non riguarda solo la Cisl Scuola, la Cisl Funzione Pubblica o la Cisl Università, ma tutta l'organizzazione. Alle nostre Federazioni assicuriamo un sostegno convinto e partecipe.

Vogliamo riaffermare la centralità del lavoro anche nei processi della transizione ambientale e tecnologica, che devono essere sostenibili sotto il profilo ambientale, occupazionale e sociale. Le previsioni dell'impatto della transizione ecologica sui settori industriali sono molto impegnative dal punto di vista occupazionale: produrre un'auto elettrica richiede il 20% di manodopera in meno rispetto alla produzione di un'auto convenzionale; in siderurgia, settore molto coinvolto dalla transizione ecologica, per produrre una tonnellata di acciaio con tecnologie sostenibili sarà sufficiente il 20% dell'attuale forza lavoro.

Ecco perché occorre agire da subito sulla sostenibilità per evitare pesanti conseguenze sociali, anche attraverso la creazione di fondi specifici - come quello chiesto al Governo dalla Fim e dalle altre sigle sindacali della meccanica per il settore dell'auto e della componentistica - che possano sostenere nuove politiche per l'occupazione, la riorganizzazione e la riqualificazione.

La consapevolezza di essere di fronte ad una grande sfida richiede uno straordinario impegno educativo e culturale, perché chiama a riconsiderare paradigmi economici, strumenti finanziari, modelli produttivi e di consumo, stili di vita, oltre che dedicati sistemi di welfare.

## **Il lavoro e l'incertezza del nuovo scenario**

Il 2021 è stato un anno di forte ripresa per l'economia bresciana. Dopo aver perso nel 2020 il 16,2% rispetto all'anno precedente, la produzione industriale è cresciuta nel 2021 del 14,8%. Le esportazioni nei primi 9 mesi dell'anno hanno raggiunto un valore complessivo di oltre 13 milioni e 800 mila euro, oltre un milione in più rispetto al valore massimo dell'export bresciano registrato prima della pandemia.

Nella nostra realtà provinciale sono attive 111.700 imprese 537.000 sono gli occupati, 435.000 dei quali lavoratori dipendenti e tra questi 71.000 giovani.

I lavoratori immigrati regolarmente inseriti nel mercato del lavoro bresciano sono 56.000 (8.000 dei quali sono lavoratori autonomi). 14.000 sono le aziende che hanno come titolari degli imprenditori immigrati; il 30% nel settore trasporto e magazzino, il 29% come servizi per le imprese, il 22% nella ristorazione, il 17% nel settore delle costruzioni e il 14% nel manifatturiero.

A Brescia nel trimestre dicembre 2021-febbraio 2022, le imprese manifatturiere e servizi hanno programmato 44.500 assunzioni (+ 14.500 rispetto all'anno precedente); commercio e turismo, invece, non riescono ancora a tornare a livelli occupazionali pre pandemia.

Il 47% delle nuove assunzioni è con contratti a termine, il 23% a tempo indeterminato, il 16% con contratti in somministrazione, il 4% con l'apprendistato.

Il nostro mercato del lavoro cerca soprattutto diplomati (31%) e qualifiche professionali (25%), ma anche laureati e tecnici specializzati (10%), con una preferenza di genere (53% maschi, 14% femmine) che conferma per le donne le difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro.

Per promuovere uguaglianza e pari opportunità, la nostra Segreteria e il Coordinamento Donne, assieme anche alle altre organizzazioni, ha siglato, unitamente alla Consigliera di parità della Provincia di Brescia, un protocollo che valorizza le "buone pratiche" già presenti nelle aziende del territorio in tema di parità, con l'obiettivo di diffondere una cultura aziendale in grado di abbandonare vecchi stereotipi, che ancora oggi impediscono alle donne di poter esprimere il loro valore e le loro qualità professionali nelle situazioni lavorative più diverse<sup>77</sup>.

Difficile immaginare come evolverà il mercato del lavoro. La guerra che la Russia ha portato nel cuore dell'Europa cancella di fatto tutte le previsioni di breve e medio periodo. Le inevitabili, necessarie sanzioni messe congiuntamente in campo da tutti i paesi occidentali, avranno ripercussioni rilevanti per l'Europa, per l'Italia e ovviamente anche per il sistema economico bresciano. Ripercussioni che andranno a sommarsi alle difficoltà già presenti, come quella della Husqvarna di Lonato, fabbrica che non ha problemi né di prodotto, né di mercato, né di fatturato, ma che, pur continuando ad avere bilanci più che buoni, per la multinazionale svedese da cui dipende non sono tali da rendere conveniente tenerla in attività. Da qui l'avvio della procedura di mobilità. Ai lavoratori della Husqvarna e ai colleghi della Fim che sono al loro fianco per impedire la chiusura della fabbrica, mandiamo dal congresso il più caloroso sostegno.

Andranno sicuramente riviste le previsioni sul consolidamento della ripresa e dell'occupazione, anche per gli altri fattori problematici registrati già sul finire del 2021: la rincorsa dei prezzi delle materie prime e il vertiginoso aumento dei costi dell'energia, un problema quest'ultimo sul quale il nostro Paese sconta errori e sottovalutazioni strategiche del passato.

---

<sup>77</sup> - Protocollo d'intesa tra la Consigliera di parità della Provincia di Brescia e Cgil Cisl Uil, 10 giugno 2021

Una soluzione strutturale, qualunque soluzione, non avrà tempi brevi. Le previsioni di studiosi ed esperti dicono che l'Italia potrebbe raggiungere il 90% di energia rinnovabile entro il 2030 e il 100% entro il 2050. Sul fronte opposto, quello di un possibile ritorno al nucleare come fonte di produzione dell'energia elettrica, vanno messi in conto almeno 10 anni per la costruzione di una nuova centrale. Sembra, così, che saremo costretti, per l'immediato, a ricorrere alle centrali a carbone, quelle che nel 2025 dovrebbero essere spente in nome della transizione energetica. Prendere decisioni strutturali sotto la spinta dell'emergenza è un rischio, ma è ciò che ci aspettiamo dal Governo, almeno per tracciare la strada che porti il Paese fuori da una dipendenza energetica insostenibile.

Tornando alle questioni del mercato del lavoro, un'ultima sottolineatura va fatta sul capitolo delle politiche attive che vengono messe a servizio dei lavoratori e delle imprese per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo. Quanto abbiamo ricordato poco sopra sugli effetti delle transizioni in atto, ci ha spinto a realizzare un'indagine sulle politiche attive per il lavoro a Brescia i cui risultati saranno presentati in apertura dei lavori del pomeriggio. Un'indagine per colmare un vuoto, di informazioni e di dati, per disegnare un quadro realistico della situazione nel nostro territorio e poter influenzare positivamente il mercato del lavoro nel Bresciano. Stanno arrivando risorse importanti come quelle della Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori. Siamo convinti che sia necessario promuovere un coordinamento tra i diversi attori in campo per sfruttare tutte le opportunità. Le politiche attive sono una priorità, e noi abbiamo investito su questa priorità aprendo lo Sportello Lavoro, uno strumento che aiuta l'insieme dell'organizzazione ad un'attenzione speciale a questo impegno e che ha già dimostrato in alcune situazioni di crisi aziendali, la capacità di contribuire a trovare le migliori soluzioni.

Una priorità che iscriviamo in una sollecitazione di Marco Biagi, il giuslavorista che vent'anni fa, il 19 marzo del 2002, venne assassinato dalle nuove Br: "Istituzioni, centrali e locali, e parti sociali sono chiamate a disegnare un sistema di politiche del lavoro basate non più sul singolo posto di lavoro bensì sull'occupabilità e sul mercato del lavoro"<sup>78</sup>.

### **La demografia non fa sconti**

Insostenibile è un aggettivo che ricorre anche nell'analisi di un altro dei problemi che richiedono attenzione e politiche adeguate. L'inverno demografico del nostro Paese avrà ripercussioni molto

---

<sup>78</sup> - Sacconi M. in *In ricordo di Marco Biagi*, Lavoro Diritti Europa 23 marzo 2020

serie nei prossimi decenni. La popolazione tra i 15 e i 64 anni, quella che costituisce la forza lavoro di un Paese, scenderà entro il 2050 dal 63,8 % al 53,3%.

Si tratta di 6,8 milioni di lavoratori in meno. Contemporaneamente il numero dei pensionati aumenterà di 6,6 milioni. Se oggi per ogni pensionato ci sono 3 lavoratori attivi, domani il rapporto sarà 1 a 1.

Per quanto ci riguarda più da vicino, l'Istituto Cattaneo<sup>79</sup> stima che da oggi al 2030 nel solo Centro-Nord per effetto del calo demografico mancheranno oltre un milione e duecentomila lavoratori.

Analogamente a quanto dicevamo per l'energia, anche la demografia è un problema che non ha soluzioni miracolistiche.

“La recente approvazione delle norme sull'Assegno universale, sono una prima e chiara indicazione di attenzione alle criticità demografiche; si dovrà dare continuità a questa prima e positiva iniziativa legislativa, con provvedimenti che favoriscano le condizioni delle famiglie, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, il sostegno alla natalità ed interventi di accompagnamento ad un'immigrazione (della quale abbiamo e avremo ancora bisogno) legale e solidale”<sup>80</sup>.

Oggi la provincia di Brescia conta 150.000 immigrati che rappresentano il 12% della popolazione. 104.000 sono in età lavorativa. Il loro è un contributo irrinunciabile per il sistema produttivo bresciano. Ma diverrà insufficiente nel giro di dieci anni.

Ancora una volta è la realtà dei fatti a sbugiardare la politica e i partiti che hanno costruito la loro fortuna gridando all'invasione e riempiendo i nostri territori con la gramigna della paura.

Abbiamo bisogno di serie politiche per l'immigrazione, coraggiose politiche per l'immigrazione, anche per dare futuro alla nostra tradizione di lavoro e di impresa.

## **Welfare aziendale e welfare sociale**

Al tema del welfare abbiamo dedicato grande attenzione e impegno nel mandato congressuale che insieme stiamo ripercorrendo. Al welfare vanno ricondotti gli interventi che determinano il benessere delle persone e delle comunità, di ogni età e di ogni condizione. Al cosiddetto “primo

---

<sup>79</sup> - Occupazione al 2030 e mutamento demografici, Istituto Cattaneo, 24 gennaio 2022

<sup>80</sup> - *L'Italia nella glaciazione demografica*, Fondazione Tarantelli, Working paper n.22 giugno-luglio 2021

welfare” che definisce le azioni del settore pubblico, si è consolidato negli anni un “secondo welfare” del settore privato.

Il welfare aziendale ne è ormai l’espressione più rilevante, ed “ha contribuito in maniera determinante a fornire risposte alle esigenze emerse dalla crisi epidemiologica, riuscendo a combinare le esigenze produttive delle aziende con i bisogni personali dei lavoratori”<sup>81</sup>.

La crescente diffusione del welfare aziendale è stata l’occasione per organizzare fin dai primi mesi del nostro mandato un momento di studio che ha coinvolto delegate e delegati nell’approfondimento delle opportunità dello strumento e del suo inserimento nella contrattazione di secondo livello.

Accordi di welfare aziendale riguardano il 68,2% delle imprese bresciane e tra le misure di welfare maggiormente presenti in queste intese di secondo livello figurano l’assistenza sanitaria integrativa (69%), la previdenza complementare (54%) e la mensa e buoni pasto (54%).

Insieme ai benefici per i lavoratori e i loro nuclei famigliari, lo sviluppo del welfare aziendale crea valore aggiunto nel territorio, favorendo la crescita del tessuto produttivo in un contesto di economia circolare attenta alle persone e all’ambiente.

La nostra costante attività di presidio, tutela e promozione del welfare sociale, sempre al centro della nostra azione, non è mai venuta meno anche nel periodo più complicato e difficile della pandemia.

Il nostro percorso con i soggetti istituzionali - Ats, Asst, Conferenza dei Sindaci - si è sempre svolto con continuità. La firma del protocollo con Ats nel marzo 2019, da noi fortemente voluto, ha consentito attraverso l’istituzione di una specifica cabina di regia di rendere puntuale la nostra azione. Negli incontri che si sono susseguiti abbiamo affrontato i problemi sollevati dai lavoratori, dai nostri iscritti, dalle persone che si sono rivolte alle nostre sedi, ai presidi sul territorio, sempre operando in sinergia con le categorie di riferimento, Pensionati e Funzione Pubblica.

Durante il lock down, numerosi sono stati i momenti di confronto in Prefettura in cui si sono via via affrontate le questioni di quel delicato momento, dai provvedimenti che individuavano le attività prioritarie escluse dalla chiusura generalizzata alle modalità di dimissioni dei pazienti ospedalizzati, dai problemi della continuità di assistenza ai malati cronici alla situazione nelle Case di riposo, dalle carenze della sanità sul territorio fino all’avvio della campagna vaccinale. Incontri in cui sempre è

---

<sup>81</sup> - Il *welfare occupazionale e aziendale in Italia*, Adapt-Intesa Sanpaolo, 23 febbraio 2022

emersa la straordinaria competenza e generosità del personale sanitario, di tutto il personale, e per contro le gravi mancanze dell'organizzazione della sanità regionale.

Una newsletter dedicata, che proprio in questi giorni arriva al sessantesimo numero e che ha come destinatari delegati, operatori e gruppo dirigente, assicura la condivisione delle informazioni su tutti gli interventi di welfare messi in campo da istituzioni ed enti pubblici.

### **Un protocollo per il dialogo con le amministrazioni locali**

In questi anni il nostro impegno sociale è proseguito per dare continuità all'azione confederale che da sempre ci vede attori protagonisti ed impegnati sul territorio. Ricordiamo nel 2021 la sigla del protocollo con l'Associazione dei Comuni Bresciani che, riconfermando il ruolo politico del sindacato, si propone di orientare attraverso un dialogo costante e costruttivo le scelte delle amministrazioni pubbliche verso azioni capaci di generare maggiore giustizia sociale e farsi carico dei bisogni e delle esigenze dei cittadini a partire dai più fragili e dai più deboli. L'accordo, propedeutico per l'attività negoziale svolta dalla Fnp nei Comuni, è servito anche per dare avvio al percorso di stesura dei Piani di zona che ha visto la nostra organizzazione protagonista nei molteplici incontri organizzati dai 13 Ambiti distrettuali bresciani, compreso quello della Valle Camonica, e che anche oggi ci vede costantemente impegnati per verificare le tappe del lavoro intrapreso dagli Uffici di Piano e per dare concretezza ai progetti messi in campo, anche alla luce degli ingenti finanziamenti stanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Uno dei temi sui quali, insieme alla Federazione dei Pensionati, insistiamo con maggior forza è quello della non autosufficienza, una condizione che coinvolge tante famiglie, bisognose di sostegno e aiuti concreti. Abbiamo messo la problematica al centro di un percorso formativo articolato che ha consentito di delineare un quadro complessivo del fenomeno e aprire canali di dialogo con le diverse strutture della sanità pubblica e degli enti locali. Sul tavolo del Governo c'è oggi un disegno di legge sulla non autosufficienza che ci auguriamo possa finalmente assicurare le risposte necessarie.

### **La riforma della sanità in Lombardia**

La pandemia ha reso evidente il fallimento di un sistema sanitario regionale centrato sull'ospedalizzazione a discapito del presidio del territorio.

La Regione è corsa ai ripari con una riforma che fin dalle ipotesi di lavoro che ci sono state presentate abbiamo ritenuto ancora inadeguata.

La riforma è stata approvata lo scorso dicembre e sulla carta recepisce le sollecitazioni a tornare ad essere presidio del territorio che a più riprese abbiamo manifestato nei presidi organizzati davanti alla sede della Regione. La nuova sanità lombarda - largamente finanziata dai fondi previsti dal Pnrr - prevede la costruzione e l'adeguamento degli immobili, l'acquisto delle attrezzature mediche e una vera digitalizzazione del sistema sanitario, ma resta fortissima la preoccupazione riguardo a chi abiterà e farà funzionare queste strutture, visto che già oggi registriamo una grave mancanza di personale che inevitabilmente genera disservizi e lunghe liste di attesa per tutti gli utenti.

Riteniamo importante farci promotori a livello territoriale - un primo appuntamento sarà in Valle Camonica la prossima settimana - di iniziative pubbliche in cui portare a discutere con noi della riforma amministratori locali, associazioni e cittadini.

### **Così come siamo**

La Cisl di Brescia con l'accorpamento della Valle Camonica del 2013 ha assunto dimensione provinciale. Tra sedi e recapiti conta 21 uffici sul territorio. Se ad essi aggiungiamo i 173 punti di raccolta della nostra Fnp arriviamo ad essere presenti in ben 194 dei 206 Comuni che compongono la provincia.

Una prossimità e una capillarità straordinaria che va gestita con efficienza ed efficacia, in stretta sinergia e collaborazione con le Federazioni di categoria.

Grazie all'impegno della Fnp, dei suoi Rls, agenti sociali e un sostanzioso numero di volontari, la Cisl garantisce una presenza importante, continuativa, su tutto il territorio. Ed è avvenuto anche durante i mesi più duri della pandemia.

Al loro lavoro andrà sempre più affiancata la qualificata presenza del Sistema dei Servizi Cisl, con attività di sportello che possano sempre assicurare, in sussidiarietà con le categorie, risposte puntuali e competenti, per gli iscritti e per tutte le persone che hanno bisogno di noi in ambito sindacale, contrattuale e dei servizi.

La messa a punto dello sviluppo di questa nostra presenza non potrà che avvenire nel coinvolgimento delle Federazioni e dei Servizi, per meglio definirne la funzionalità e l'efficienza, ricercando le auspicabili economie di scala.

Nel materiale congressuale trovate un fascicolo che con semplici ma efficaci soluzioni grafiche dà conto dei risultati del tesseramento negli ultimi quattro anni e dell'attività del nostro Sistema dei

Servizi.

Per quanto riguarda il dato associativo la Cisl di Brescia, si attesta nel quadriennio 2017-2020 ad oltre 89mila iscritti, in leggera flessione rispetto al quadriennio precedente: abbiamo risentito della crisi economica, delle riorganizzazioni aziendali, della flessione dell'occupazione in alcuni settori merceologici. Forse non abbiamo fatto abbastanza per correggere la cronica difficoltà ad avere una continuità associativa nel transito tra lavoro attivo e pensionamento. E poi è arrivata la violenza inaudita del virus che si è scatenata su tantissimi nostri anziani.

Diverso è l'andamento delle prestazioni erogate dai nostri Servizi e Associazioni che confermano un ottimo risultato, qualitativo e quantitativo, offerto sempre con maggiore efficienza e con crescente senso di appartenenza all'organizzazione.

### **Qualche doveroso grazie**

Un grazie ai nostri sindacalisti dei servizi che accolgono, ascoltano, aiutano, orientano ogni giorno le persone che entrano nelle nostre sedi e che grazie a loro si sentono a casa, in uno spazio da abitare, in cui confrontarsi, portare problemi e trovare soluzioni.

Voglio ringraziare tutti quelli che ho conosciuto in questo affascinante e impegnativo ruolo di responsabilità: i componenti del Consiglio generale uscente, tutti i segretari di Federazione, i responsabili dei Servizi, degli Enti e delle Associazioni, i sindacalisti di tutte le strutture.

Un grazie alla Segreteria della Cisl regionale, in particolare all'amico segretario generale Ugo Duci, per l'attenzione concreta rivolta al nostro territorio e lo stimolo a fare sempre di più e sempre meglio. Non ci ha mai fatto mancare il suo sostegno, anche in momenti delicati del nostro operare.

Con la segreteria nazionale, prima guidata da Annamaria Furlan ed oggi da Gigi Sbarra, c'è piena sintonia e omogeneità di azione.

Grazie ai preziosissimi colleghi di Segreteria Paolo e Maria Rosa per l'impegno non facile di sopportarmi e supportarmi nel governo di questa importante organizzazione. Grazie per aver condiviso la scommessa di alcune scelte, senza il minimo tentennamento.

Grazie ad Adriano, instancabile, leale, prezioso amico; a Francesco, al quale sono stato chiamato a succedere il 5 aprile del 2018, che ha messo a disposizione dell'organizzazione la sua competenza in alcune delicate materie.

Grazie a Eleonora, sempre brava e paziente, che continua a collaborare con noi con grande passione; ad Angelo, un brontolone, ma sempre presente e vero appassionato di welfare; grazie a Maria e a Chiara, che assicurano al nostro lavoro un supporto operativo sempre puntuale.

E grazie a Guido che con professionalità ci aiuta a tenere presente che la comunicazione è prima di tutto relazione.

Orgogliosi della nostra organizzazione

Insieme a Paolo e Maria Rosa ci riproponiamo alla guida dell'organizzazione, onorati e orgogliosi dell'appartenenza alla Cisl.

Proponiamo inoltre per l'elezione del nuovo Consiglio generale una lista unitaria nella quale noterete la riconferma di numerosi amici e la presenza di nuovi, nell'esigenza di coniugare continuità e rinnovamento delle esperienze.

Abbiamo consapevolezza e fiducia nella nostra azione. Guardiamo al futuro in maniera positiva. Abbiamo sempre affrontato a viso aperto anche le scelte più difficili, anche quelle impopolari, subalterni a nessuno, assumendoci fino in fondo le responsabilità che ci competono per il bene delle lavoratrici, dei lavoratori, delle pensionate, dei pensionati, dei giovani che vogliamo rappresentare.

Il sindacato genera un legame, il suo nome è solidarietà

Uno studioso di economia sociale ha parlato del sindacato come di una "comunità carismatica", una dimensione sociale capace di indirizzare, orientare, suggerire. Un'organizzazione capace di mediazione tra "deboli" e "forti", che ha contribuito a rendere meno "servi" i lavoratori e meno "padroni" i capitalisti.

L'originalità dell'esperienza sindacale ha a che fare con un principio importante della qualità sociale, vale a dire la gratuità. L'azione sindacale genera infatti beni pubblici che sono goduti da tutti, anche da chi non ne sostiene la fatica, l'impegno, i costi.

Secondo i criteri economici tutto questo sarebbe da considerare un fallimento, secondo un criterio carismatico questi sono effetti civili previsti e voluti. Il sindacato cambia infatti la "percezione del gioco", rende evidente il vantaggio dell'azione collettiva più del vantaggio dell'azione individuale.

Il sindacato è dunque una pluralità che genera un legame. E se vogliamo dare un nome a questo legame, la parola che meglio lo esprime è solidarietà.

Viva la solidarietà. Viva la Cisl.

## **MOZIONE FINALE III CONGRESSO**

### **UST CISL BRESCIA**

#### TEMPO DI SVOLTA

rinsaldare le reti sociali

ricostruire le relazioni sindacali

rilanciare la vita associativa

Il Congresso esprime piena solidarietà al popolo ucraino, e riafferma l'art.11 della Costituzione: l'Italia ripudia la guerra come strumento di offesa alla libertà degli altri popoli e come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali; consente, in condizione di parità con gli altri stati, alle limitazioni di sovranità necessarie ad un ordinamento che assicuri la pace e la giustizia fra le nazioni ; promuove e favorisce le organizzazioni internazionali rivolte a tale scopo.

Le delegate e i delegati al 3° Congresso della Cisl di Brescia condividono la relazione introduttiva della Segreteria e fanno propria l'analisi delle problematiche, le linee programmatiche, gli obiettivi le priorità, ed alla luce del dibattito riassumono in sintesi il seguente documento, che sarà riferimento per le politiche della Cisl di Brescia

Il Congresso ritiene necessaria un'azione incisiva della Cisl, promuovendo e rivendicando scelte concrete a livello territoriale, regionale, nazionale, orientate allo sviluppo, al lavoro e alla tutela delle persone più fragili e più deboli.

In particolare, un'azione sinergica tra la Confederazione e le Categorie, diviene un elemento indispensabile per consolidare i processi di governance territoriale, finalizzati ad innovare e qualificare il sistema del lavoro e di welfare.

La complessità del mercato del lavoro e quella sociale richiedono maggiore efficacia ed efficienza nella predisposizione degli interventi nei quali la CISL continuerà essere parte attiva.

La nostra azione deve quindi concretizzarsi mediante un modello di relazioni che favoriscano una contrattazione sul territorio orientata a:

- una nuova organizzazione del lavoro, forme alternative di articolazione degli orari utili per conciliare tempi di vita e lavoro;
- la promozione della formazione continua e professionale e delle politiche attive;
- favorire le esperienze di welfare sussidiario pur ribadendo la necessità di riconfermare l'attuale modello che vede in primo piano l'welfare pubblico;
- l'estensione della contrattazione di secondo livello anche attraverso la sperimentazione di accordi territoriali;
- promuovere la partecipazione dei lavoratori, nelle sue varie forme: organizzativa, produttiva, economica- finanziaria.
- investire di più e in modo continuativo sulla sicurezza sul lavoro; la prevenzione e formazione sono fondamentali, quanto il potenziamento degli organismi di controllo.

La nostra organizzazione deve aumentare il proprio impegno, pur consapevole di essere un attore del sistema sicurezza e non l'unico;

- perseguire un'azione sempre più incisiva verso le istituzioni al fine di promuovere la creazione di servizi socio sanitari integrati maggiormente rispondente ai bisogni della popolazione. I piani di zona rappresentano uno strumento che deve prevedere questi interventi, anche alla luce dei consistenti finanziamenti previsti dal PNRR. Si deve continuare nell'azione di confronto, di supporto e di verifica dei progetti messi in campo, in particolare in quelle aree che riguardano le fasce deboli della popolazione come: anziani, minori, famiglia, disabilità, emarginazione e nuove povertà

Ai vari livelli sindacali va svolta un'azione per rivendicare:

- un fisco più giusto e più equo, con la riduzione delle imposizioni fiscali sul lavoro e la salvaguardia degli incapienti;
- l'abbattimento dell'evasione, dell'elusione fiscale e della corruzione;
- pensioni adeguate che conservino il loro potere d'acquisto;
- azioni che rendano estremamente vantaggiosa (anche fiscalmente) l'adesione alla previdenza integrativa per i nuovi assunti, razionalizzando il numero dei fondi ;
- un patto generazionale per superare il disagio/disorientamento giovanile che generi opportunità di inclusione nel mondo del lavoro

- favorire nuovi investimenti ecocompatibili come la green economy;
- una soluzione legislativa che possa finalmente rappresentare un vero aiuto per le famiglie coinvolte rispetto alla grave condizione della non autosufficienza

Il Sindacato come tutte le organizzazioni di rappresentanza di interessi, deve adeguare, nel tempo, la sua struttura, per meglio rispondere alle nuove necessità di lavoratrici, lavoratori, pensionate e pensionati, tale argomento sarà affrontato nella prossima assemblea organizzativa.

E' necessario rilanciare un efficace sistema di rete capace di generare sinergie tra UST, Categorie e Servizi, a supporto dell'azione sindacale e del proselitismo.

La Cisl ritiene importante realizzare progetti intercategoriale di interazione tra delegati e operatori dei servizi, tra operatori politici e delegati, tra delegati e operatori presenti nelle zone, tra rappresentanti locali sindacali dei pensionati e delegati aziendali, al fine di aumentare la solidarietà interna per rafforzare il presidio del territorio, rendere più efficienti le zone e favorire un miglior utilizzo delle risorse

Il Congresso è consapevole che la forza dell'organizzazione è l'associato.

Ciò richiede un percorso condiviso sulla continuità associativa, per favorire la quale va ricercata e sostenuta, insieme all'utilizzo delle banche dati interne, la disponibilità delle categorie per la stesura di nuovi e concreti progetti di proselitismo, in grado di intercettare gli iscritti coinvolti dagli esodi e dai pensionamenti.

La Cisl riconosce nella formazione lo strumento fondamentale per la crescita dei delegati/e quadri e del futuro gruppo dirigente, una formazione coordinata tra le varie strutture di categoria, unione sindacale e servizi

Un ruolo decisivo deve essere riconosciuto ai giovani. Vanno fatti investimenti sull'azione sindacale che, ripartendo dalle scuole, attraverso gli strumenti, come dell'alternanza scuola lavoro, apprendistato tirocinio stage servizio civile, favoriscano l'incontro tra il giovane ed il mondo dell'occupazione. La Cisl deve promuovere azioni che aprano l'organizzazione a ruoli per i giovani

E' necessario, partendo dal protocollo siglato nel nostro territorio con la Consigliera di Parità, favorire nelle aziende e nella nostra organizzazione il ruolo delle donne perché si possano concretamente promuovere le pari opportunità e le politiche di conciliazione vita e lavoro

La Cisl riaffermando il valore del rispetto e della dignità della persona, ribadisce l'impegno di tutta l'organizzazione contro la violenza sulle donne e qualsiasi forma di molestie

La Cisl favorisce l'incontro e l'integrazione tra culture, attraverso politiche che coinvolgano categorie, servizi, associazioni e istituzioni. Abbiamo il dovere di mantenere alta l'attenzione e massimo il nostro impegno per la realizzazione dei diritti di cittadinanza delle persone immigrate nel nostro territorio, in modo particolare dei bambini nati in Italia da genitori stranieri.

La Cisl, riaffermando il valore delle diversità e del pluralismo come elemento di democrazia, ritiene che un sindacato aperto, inclusivo, efficiente e al servizio delle persone, si possa realizzare attraverso la sinergia tra le altre confederazioni.

Il congresso impegna l'UST e le Federazioni, a sostenere e realizzare, gli obiettivi indicati nella mozione, attraverso una incisiva e frequente azione di confronto

Approvato unanimità

## II CONGRESSO UST CISL PAVIA LODI

8\9 marzo 2022



Care Amiche e cari Amici, Gentili Ospiti

Vi ringrazio di vero cuore per la presenza, per la partecipazione e per il contributo che porterete al nostro Congresso, che si svolge con un anno di ritardo rispetto al previsto, abbiamo bisogno in questo momento di ritrovare il calore almeno virtuale di un abbraccio, non avremmo mai pensato quando abbiamo concluso il I Congresso della CISL PAVIA LODI nel 2017, che gli anni che si prospettavano sarebbero stati così complicati, difficili, pieni di incognite e di dolore.

*“Non so con quali armi si combatterà la Terza guerra mondiale, ma la Quarta sì: con bastoni e pietre.” A. Einstein*

Mentre è in corso una guerra, la vita negli Stati continua. È la modernità che ci insegna a coabitare con i grandi traumi e con i costi che questi comportano, come CISL guardiamo con apprensione il precipitare degli eventi e ci stringiamo a tutte le vittime inermi di questa guerra, alla numerosa comunità ucraina che vive nelle nostre province, come ha detto Ghandi non fa alcuna differenza per i morti, per gli orfani e per i senza tetto se la folle distruzione è coltivata in nome del totalitarismo, in quello santo della libertà o della democrazia, la paura dell'estendersi del conflitto,

il terrore che degeneri in una guerra nucleare, ci da la misura di quanto siano fragili le nostre sicurezze.

Come ha detto Papa Francesco "in ogni epoca, la pace è insieme dono dall'alto e frutto di un impegno condiviso. C'è, infatti, una 'architettura' della pace, dove intervengono le diverse istituzioni della società, e c'è un 'artigianato' della pace che coinvolge ognuno di noi in prima persona. Tutti possono collaborare a edificare un mondo più pacifico: a partire dal proprio cuore e dalle relazioni in famiglia, nella società e con l'ambiente, fino ai rapporti fra i popoli e fra gli Stati".

Le vie per la costruzione di una pace duratura sono essenzialmente tre: prima di tutto il dialogo tra le generazioni, quale base per la realizzazione di progetti condivisi. In secondo luogo, l'educazione, come fattore di libertà, responsabilità e sviluppo. Infine, il lavoro per una piena realizzazione della dignità umana, un lavoro giusto, retribuito correttamente e che si possa svolgere all'insegna della sicurezza, non è infatti più pensabile che le morti sul lavoro rappresentino un bollettino di guerra quotidiano. Si tratta di tre elementi imprescindibili per 'dare vita ad un patto sociale', senza il quale ogni progetto di pace si rivela inconsistente.

Ma prima della guerra ed ora insieme alla guerra c'è stata e c'è la pandemia.

*"Una società è veramente accogliente nei confronti della vita quando riconosce che essa è preziosa anche nell'anzianità, nella disabilità, nella malattia grave e persino quando si sta spegnendo."*

*Papa Francesco*

Non potremo mai dimenticare che, grazie alle capacità di un'anestesista dell'Ospedale di Codogno che ha saputo con la sua professionalità andare oltre i cosiddetti protocolli, è stato scoperto il primo paziente affetto da Covid19 nel nostro territorio, la possibilità di contagio in Italia era una eventualità fino a quel giorno ritenuta assolutamente remota e fantasiosa. Non è certo la prima volta nella storia che si verifica una crisi di tipo pandemico, che riguarda cioè tutta la popolazione mondiale e che produce drammi e sconquassi inenarrabili sia sanitari che sociali. Si ha memoria di malattie di questo tipo dai tempi della Peste di Atene nel 400 a.C. (di cui si stima un impatto in termini di morti di 100.000 persone), e poi della Peste di Giustiniano (500 a.C. e 100 milioni di morti stimati), della Peste nera del 1300 (50 milioni di morti stimati), e dell'Influenza Spagnola del 1918-1919 (con una stima di morti nel mondo di 50 milioni di persone). Molto più ravvicinate le pandemie della seconda metà del secolo scorso (anche grazie allo sviluppo dei mezzi diagnostici): l'Influenza Asiatica del 1957-58 (con 1 milione di morti), l'Influenza di Hong Kong (1968-1970, 1 milione di morti), l'HIV (32 milioni di morti), la Sars (2002-2003, con qualche migliaio di morti),

l'Influenza suina (2009-2010, stime tra 150.000 e 600.000 morti), Ebola (2014-2016, 11.300 morti), e ora il Covid-19 (ad oggi 6 milioni di morti accertati nel mondo, di cui quasi 160.000 in Italia e ben 39.000 in Lombardia).

Eppure anche in questo frangente è come se fosse la prima volta. Come ha scritto il filosofo sloveno Slavoy Zizek nel suo Virus, solo i film apocalittici, come il profetico Contagion di Steven Soderbergh del 2011, ci richiamano di tanto in tanto a prendere sul serio i rischi tremendi per l'umanità, quali quelli delle pandemie, esorcizzando così le paure, ma non aiutandoci nella direzione di una responsabilità consapevole e di una prevenzione adeguata.

Certo, a 2 anni dall'inizio del dramma, per molti versi ci sentiamo "consapevoli e attrezzati" di fronte alla pandemia per usare le parole di Paolo Giordano in un articolo di Repubblica.

Nonostante le voci critiche, spesso decisamente poco obiettive e ingenerose, e le inevitabili eccezioni del caso, va riconosciuto che la società italiana nel suo complesso ha accettato e vissuto con responsabilità il lockdown, rispettando il distanziamento sociale e cercando di sostenere una ripresa molto difficile. Soprattutto la sanità ha dato prova di grande resilienza, con la indefessa sollecitudine del personale, con la costruzione in tempi record di nuovi reparti di terapia intensiva, con lo sprint delle ricerche sui vaccini anti-covid e con la progressiva messa a punto delle terapie. È la prima volta in sostanza che, grazie ai progressi compiuti dalla scienza medica, vengono messi in campo strumenti di sorveglianza, monitoraggio e contrasto di portata enorme e globale.

Ma possiamo dirci altrettanto "consapevoli ed attrezzati" rispetto alle dinamiche sociali innescate dalla pandemia ed agli effetti di lunga durata, per ora meno evidenti di quelli sanitari, ma destinati a pesare a lungo nel tempo e forse a stravolgere la vita delle persone dal punto di vista sociale e psicologico?

A ben vedere le questioni più rilevanti che la società si è trovata ad affrontare sono quelle sociali e psicologiche che si sono sviluppate all'interno delle abitazioni e tra le persone nel periodo di lockdown, e che oggi sussistono in regime di distanziamento fisico ancora parzialmente in atto.

Abbiamo infatti vissuto involontariamente una sorta di esperimento sociale anomalo e totalmente inedito, che mai avremmo avuto il coraggio di affrontare se non vi fossimo stati costretti da una emergenza eccezionale. L'esperimento, cui hanno dovuto partecipare, loro malgrado, tutti nessuno escluso, è consistito nella sospensione del tempo, della mobilità e dei contatti umani e sociali esterni alla propria abitazione. Sia che si abiti da soli, sia che si viva con i propri familiari, sicuramente siamo stati tutti colti da una sensazione di profondo stupore rispetto al silenzio delle

strade, alle immagini delle città vuote, alla solitudine diffusa. Una prova dura, che ci ha posto di fronte a una realtà sconosciuta e articolata secondo almeno tre tipologie, quella della solitudine totale per alcuni, quella del contatto obbligato e continuo con i propri familiari o conviventi in spazi in qualche caso ristretti per altri, e quella dell'interruzione delle relazioni amicali, scolastiche e lavorative per tanti.

Abituati come eravamo a vivere vite disordinate e frettolose, distratti da mille stimoli spesso superficiali (chat, media, informazioni, pubblicità, divertimenti...), la situazione anomala ci ha messo di fronte in maniera inusuale alla nostra intimità psichica ed al vissuto più profondo delle nostre relazioni sentimentali, interpersonali e sociali. Il silenzio e la solitudine sono diventati uno spazio vuoto nel quale si sono moltiplicati il disagio esistenziale, l'insicurezza e la paura. Paura della malattia, ma anche paura del proprio caos interiore, con i suoi contenuti sia di tipo emozionale (ansia, depressione, preoccupazione per i propri cari) che di tipo razionale (scelte da compiere, analisi critica del proprio vissuto, del proprio impegno lavorativo, compiti d'assolvere, paura per il proprio lavoro e per il futuro).

E non è passata inosservata l'impreparazione di fronte al venire meno degli spazi di intrattenimento e di occupazione del cosiddetto "tempo libero". È il tema della solitudine dell'uomo moderno, calato in una realtà sociale densa e massificata, che ci vede in gran parte soli nella moltitudine.

Le famiglie con bambini sono state e sono in grande difficoltà, sia laddove genitori attrezzati culturalmente ed economicamente hanno trasformato la casa in una classe di scuola o di asilo nido, sia laddove la carenza di adeguate risorse umane e materiali ha provocato ripercussioni di vario genere sull'equilibrio psicologico e sociale dei soggetti più deboli. Lo sforzo enorme prodotto da molti insegnanti in termini di didattica a distanza è encomiabile e deve farci capire quanto sia importante un uso intelligente delle tecnologie informatiche.

Ma non vi è dubbio che il dramma della solitudine ha assunto nei mesi di lockdown più rigido proporzioni inaudite e in aggiunta è noto ormai che il disagio profondo ha innescato un aumento vertiginoso di richieste di aiuto ai centri psichiatrici e antiviolenza, che nelle case rifugio i posti disponibili sono esauriti e che le vittime di violenza domestica sono in costante aumento.

È lecito chiedersi però, se la sospensione, la solitudine ed il silenzio ci abbiano insegnato qualcosa di nuovo e di più, sia rispetto al proprio io e alla propria interiorità, che rispetto alla propria vita nella società.

In questo senso non mancano le voci che sottolineano come nella pandemia e nell'isolamento a casa abbiamo avuto la possibilità di apprezzare il valore del silenzio contro i "rumori della vita", sia quelli delle consuetudini della normalità (traffico, intrattenimento, conflitti), che quelli dell'emergenza (ridondanza comunicativa, allarmismi, drammi). Occorre riconoscere ed apprezzare i segnali positivi che provengono da una parte della società rispetto alle opportunità offerte dalla solitudine e dal silenzio che si è creato intorno a noi, non solo in termini di alleggerimento del traffico e dell'inquinamento. Per molte persone si è presentata, a volte per la prima volta, l'occasione di riflettere in maniera tranquilla ed estesa sulla propria esistenza, di provare a selezionare i momenti di scambio e colloquio con gli altri, di vivere forme varie di spiritualità, concentrazione e rilassamento e momenti di religiosità, magari a distanza, ma con particolare intensità. Per tutti si è presentata l'opportunità di rivedere i contenuti e le forme dei propri rapporti familiari, cercando di coglierne la parte essenziale, sfrondando quelle relazioni e quei tempi di condivisione dagli elementi superflui e da quelli superficiali. Per tutti è apparsa in tutta la sua evidenza la necessità di salvaguardare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare e sociale, evitando che il lavoro, qualunque esso sia, si espanda fino ad occupare gli spazi che dovrebbero essere soltanto nostri, della nostra vita privata e delle nostre relazioni umane importanti. Per tutti è diventato chiaro il valore della relazione di cura e quello del supporto ai soggetti soli e malati, spesso dimenticati rispetto agli altri impegni della vita.

Al di là delle illusioni rispetto al fatto che "tutto possa tornare come prima", in molti ambiti della società, si coglie la voglia di ripensare il nostro modello di sviluppo socio-economico, ed in particolare il rapporto tra individuo e comunità, quello tra salute e lavoro e dunque tra sociale ed economia, e quello tra umanità e pianeta. Abbiamo toccato con mano come solo la solidarietà comunitaria sul territorio sia in grado di colmare le lacune di un sistema di welfare che lascia troppe persone sole con i propri problemi sociali e di salute, persone prescindendo dal grado di parentela.

In altre parole l'occasione ci permette di riconsiderare il contenuto della vera felicità e del vero benessere, che si alimenta di relazioni umane significative e di valori positivi, e di aprire gli occhi di fronte al fatto che la ricerca del benessere individuale e collettivo è legata strettamente allo stare in pace con se stessi, con le persone attorno a noi e con la comunità di vita. Vivere con il mondo, e non solo nel mondo, in un rapporto propositivo e costruttivo con le diverse soggettualità che incontriamo sul nostro cammino. Avere dei veri amici, persone con cui sentirsi affratellati a seguito di una scelta condivisa di valori e di esperienze, e che costituiscono una risorsa umanamente e

socialmente insostituibile, uno specchio amichevole ai propri problemi di auto-riconoscimento e posizionamento nella realtà sociale, un supporto al nostro percorso di ricerca spirituale. Ricercare il dialogo ed aprirsi all'accoglienza dell'altro, sviluppando per quanto possibile una identità aperta, inclusiva, relazionale e comunitaria.

In un periodo tanto buio il Sindacato ha ritrovato un proprio ruolo importante: tantissime persone, lavoratrici e lavoratori, pensionate e pensionati, spaesati, impauriti per la minaccia presente e l'incertezza del futuro si sono rivolti alle nostre sedi che sono rimaste coraggiosamente sempre aperte dal maggio 2020.

I nostri operatori sono stati e sono tuttora presenti e disponibili sempre, nonostante il pericolo per sé e per le proprie famiglie, abbiamo pagato dei prezzi per questo, ricordiamo Leo Pozzi mancato a causa del Covid19, ma anche tutti i nostri operatori che si sono ammalati e per fortuna sono guariti, a volte non senza conseguenze successive. In tutti noi CISL le persone hanno trovato aiuto, consiglio, conforto e spiegazioni rispetto ai loro dubbi, al loro malessere, hanno trovato prima di tutto una presenza, hanno trovato umanità, comprensione, accoglienza, in una parola noi abbiamo fatto davvero sindacato, nel senso etimologico del termine: insieme e giustizia e quando si uniscono i concetti di "insieme" e "giustizia", gli uomini e le donne sono capaci di azioni ideali e concrete assolutamente meravigliose.

*"Avremo l'Europa quando avremo un comune sentimento europeo." Moni Ovadia*

La crisi sanitaria ha imposto un'accelerazione nel percorso di ripensamento degli strumenti della governance economica dell'Eurozona avviato nello scorso decennio, con un significativo cambio di passo: da discussioni e proposte di modifica che riguardavano singoli aspetti degli strumenti esistenti – quali la riforma del Meccanismo Europeo di Stabilità (MES) e delle dimensioni e modalità di utilizzo dei fondi che componevano il bilancio europeo –, il dibattito e le azioni intraprese a livello europeo sembrano configurare innovazioni radicali, riguardanti una pluralità di settori e con valorizzazione di principi – segnatamente, solidarietà e sussidiarietà – che nella reazione europea alla crisi finanziaria erano, invece, rimasti sottotraccia.

Nel sistema europeo in cui politiche economiche, finanziarie e di bilancio sono contraddistinte da integrazione e codecisione – specie nel percorso di coordinamento istituzionale che contraddistingue il Semestre Europeo –, le innovazioni hanno finito per modificare in maniera rilevante anche i margini di autonomia e le politiche condotte in chiave interna.

L'esplosione della pandemia di Covid-19 ha avuto conseguenze epocali non solo per la vita delle persone ma anche per quella dell'Unione europea (UE). Sin dall'esplosione della pandemia nella primavera 2020 le istituzioni e gli Stati membri dell'UE hanno adottato misure senza precedenti per affrontare questa drammatica crisi sanitaria e le sue devastanti conseguenze socioeconomiche.

Non così forte ed evidente era stata la solidarietà tra gli Stati d'Europa nel decennio di pesante crisi economica che ha preceduto la pandemia. In particolare, la strategia perseguita per affrontare la crisi dell'euro aveva creato una dolorosa contrapposizione tra Stati del Nord Europa, che spingevano per una sempre più forte disciplina fiscale ed un rafforzamento dei controlli sulle politiche nazionali di bilancio, e Stati del Sud Europa, che invece chiedevano più solidarietà finanziaria tra i paesi. In questo contesto di crescente incomunicabilità tra blocchi regionali, è risultato oltremodo difficile progredire con riforme dell'Unione Economica e Monetaria.

L'esplosione della pandemia di Covid-19 ha costituito una sfida senza precedenti per l'UE come affermato dall'ex Presidente della BCE Mario Draghi, la pandemia si è immediatamente dimostrata "una tragedia umana di potenziali proporzioni bibliche." Sebbene gli Stati membri dell'UE in una fase iniziale della pandemia si siano focalizzati prevalentemente sul contenimento dei contagi, l'attenzione si è rapidamente spostata sulle devastanti conseguenze socio-economiche della pandemia.

Dopo un'iniziale esitazione, le istituzioni sovranazionali europee hanno iniziato a mobilitarsi. Nel marzo 2020 la Commissione europea ha sospeso l'applicazione delle regole sugli aiuti di Stato, concedendo ampio margine di manovra agli Stati membri per sostenere imprese in difficoltà. In aggiunta, la Commissione ha per la prima volta anche attivato la clausola d'emergenza del Patto di stabilità e di crescita, proponendo di sospendere temporaneamente l'operatività delle regole fiscali europee.

Allo stesso tempo, la Commissione ha attivato il Fondo europeo di solidarietà per fornire assistenza finanziaria immediata agli Stati più colpiti dalla pandemia, e ha altresì messo in piedi un'iniziativa di investimento di risposta a Covid-19, re-direzionando 37 miliardi di euro disponibili come riserva nei Fondi strutturali e di investimento europei verso spese legate all'emergenza di Covid-19.

Infine, la Commissione ha proposto l'istituzione di uno strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione nello stato di emergenza di Covid-19 – noto in

inglese come SURE – il quale ha introdotto un meccanismo di supporto da parte dell’UE ai sistemi nazionali di cassa integrazione per lavoratori (o equivalenti), sulla base di prestiti garantiti da impegni nazionali.

Nei primi mesi della pandemia, il Consiglio europeo ha avuto difficoltà a concordare una linea d’azione comune, gli Stati membri si sono profondamente divisi su quali nuove misure di politica economica mettere in piedi per affrontare la crisi pandemica e rilanciare l’economia europea. In particolare, il 25 marzo 2020 un gruppo di 9 paesi dell’Eurozona – il Belgio, la Francia, la Grecia, l’Irlanda, l’Italia, il Lussemburgo, il Portogallo, la Slovenia, e la Spagna – hanno richiesto in una lettera al Presidente del Consiglio Europeo che l’UE iniziasse a lavorare su uno strumento di debito comune emesso per raccogliere fondi sul mercato sulle stesse basi e a vantaggio di tutti gli Stati membri, garantendo così un finanziamento stabile a lungo termine per le politiche necessarie a contrastare i danni causati da questa pandemia

Tuttavia, la Germania e l’Olanda hanno fermamente rigettato questa proposta ritenendola un tentativo inaccettabile di mutualizzazione del debito, ed hanno proposto invece di ricorrere al MES per rispondere all’impatto economico della pandemia

Nonostante le divisioni, il 27 maggio 2020 la Commissione europea ha presentato un’ambiziosa proposta per un piano di rilancio europeo finalizzato a riparare i danni economici della crisi sanitaria e a preparare l’UE per la prossima generazione rafforzandone la resilienza. Nel suo piano la Commissione ha proposto di aumentare le risorse dell’UE, incrementando il quadro finanziario pluriennale (QFP) 2021-2027, e creando in aggiunta a quest’ultimo un nuovo Fondo per la ricostruzione, noto come “Next Generation EU” (NG-EU), del valore di 750 miliardi di euro, specificamente finalizzato a supportare gli Stati membri e le loro imprese colpite dalla pandemia di Covid-19. In particolare, la Commissione ha proposto che questo nuovo Strumento europeo per la ripresa fosse strutturato in modo molto innovativo.

Alla fine, dopo estenuanti negoziazioni per ottenere l’unanimità necessaria, la prima proposta NG-EU della Commissione è stata in parte rivista, riducendo la componente delle sovvenzioni del Fondo per la ripresa a circa 338 miliardi e fissando la componente dei prestiti a circa 390 miliardi.

La pandemia di Covid-19 ha rappresentato uno spartiacque – non solo per la vita di milioni di europei, ma anche per il destino della stessa UE. In risposta a questa drammatica crisi sanitaria, e al fine di contenere le devastanti conseguenze socio-economiche della pandemia, durante il 2020 le istituzioni e gli Stati membri dell’UE hanno preso una serie di misure senza precedenti, che

influenzeranno il futuro dell'integrazione europea per anni a venire, in particolare sembra che finalmente gli stati membri abbiano compreso che solo tutti insieme ed in un'azione sinergica e di mutuo sostegno l'Europa può avere speranze di salvezza, un'Europa unita e fondata sui principi di democrazia e pace che hanno ispirato la sua nascita.

*Io credo nel popolo italiano. È un popolo generoso, laborioso, non chiede che lavoro, una casa e di poter curare la salute dei suoi cari. Non chiede quindi il paradiso in terra. Chiede quello che dovrebbe avere ogni popolo. Sandro Pertini*

L'Italia è stata fortemente colpita prima dalla crisi economica e poi dalla Pandemia, non solo in termini di vittime direttamente dovute al COVID ma anche in termini di mancate cure o non tempestive diagnosi, numeri difficilmente quantificabili, ma che hanno inciso pesantemente sulla salute delle persone e sulla gestione delle famiglie.

L'impatto non è stato però solo sulla salute psico fisica, ma anche dal punto di vista economico, ritengo da sempre un fattore estremamente positivo che il 13 febbraio 2021 sia nato il Governo Draghi, soltanto una figura di così grande serietà e che gode di apprezzamento in Europa e nel Mondo ha potuto e può guidare un Governo composto dalla quasi totalità dei Partiti, imponendo sulle diversità di ciascuno il fine comune di tirare fuori il Paese dalla situazione in cui versava, è riuscito a far comprendere che perseguire il bene comune implica la difesa di valori non negoziabili con una forte connotazione etica.

I rapporti delle OOSS con il Governo Draghi sono fondati su un significativo cambio di passo rispetto ai due Governi precedenti, sono improntati al reciproco rispetto, c'è stato il riconoscimento del ruolo e del valore dell'azione sindacale, per quanto riguarda la CISL il rapporto con la politica è sempre stato di piena autonomia e di giudizio relativo ai contenuti e non ai colori e ai posizionamenti politici, quindi non possiamo che svolgere il nostro ruolo di rappresentanza ribadendo che da sempre siamo impegnati al perseguimento del bene comune attraverso la nostra azione volta a salvaguardare e promuovere un effettivo assetto democratico, un'economia efficiente, efficace e rispettosa della dignità della persona, una "buona" occupazione, un processo educativo diffuso per la promozione della persona, l'ordine pubblico, il rispetto della legalità, la protezione dell'ambiente, la coesione sociale, la protezione delle libertà e dei diritti fondamentali, quali quelli garantiti ai cittadini dalla nostra Costituzione .

La pandemia di Covid-19 ha colpito l'economia italiana più di altri Paesi europei. Nel 2020, il prodotto interno lordo si è ridotto dell'8,9 per cento, a fronte di un calo nell'Unione Europea del

6,2. L'Italia è stata colpita prima e più duramente dalla crisi sanitaria. Le prime chiusure locali sono state disposte a febbraio 2020, e a marzo l'Italia è stata il primo Paese dell'UE a dover imporre un lockdown generalizzato

La crisi si è abbattuta su un Paese già fragile dal punto di vista economico, sociale ed ambientale. Tra il 1999 e il 2019, il Pil in Italia è cresciuto in totale del 7,9 per cento. Nello stesso periodo in Germania, Francia e Spagna, l'aumento è stato rispettivamente del 30,2, del 32,4 e del 43,6 per cento. Tra il 2005 e il 2019, il numero di persone sotto la soglia di povertà assoluta è salito dal 3,3 per cento al 7,7 per cento della popolazione – prima di aumentare ulteriormente nel 2020 fino al 9,4 per cento, nel 2020 in Italia c'erano 1.300.000 minori in povertà assoluta, minori a cui mancava il necessario per vivere.

Ad essere maggiormente colpiti sono stati donne e giovani. L'Italia è il Paese dell'UE con il più alto tasso di ragazzi tra i 15 e i 29 anni non impegnati nello studio, nel lavoro o nella formazione (NEET). Il tasso di partecipazione delle donne al lavoro è solo il 53,8 per cento, molto al di sotto del 67,3 per cento della media europea. Questi problemi sono ancora più accentuati nel Mezzogiorno, dove il processo di convergenza con le aree più ricche del Paese è ormai fermo.

L'Italia è particolarmente vulnerabile ai cambiamenti climatici e, in particolare, all'aumento delle ondate di calore e delle siccità. Le zone costiere, i delta e le pianure alluvionali rischiano di subire gli effetti legati all'incremento del livello del mare e delle precipitazioni intense. Secondo le stime dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (Ispra), nel 2017 il 12,6 per cento della popolazione viveva in aree classificate ad elevata pericolosità di frana o soggette ad alluvioni, con un complessivo peggioramento rispetto al 2015. Dopo una forte discesa tra il 2008 e il 2014, le emissioni pro capite di gas clima-alteranti in Italia, espresse in tonnellate di CO2 equivalente, sono rimaste sostanzialmente inalterate fino al 2019.

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

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

La scarsa familiarità con le tecnologie digitali caratterizza anche il settore pubblico. Prima dello scoppio della pandemia, il 98,9 per cento dei dipendenti dell'amministrazione pubblica in Italia non aveva mai utilizzato il lavoro agile. Anche durante la pandemia, a fronte di un potenziale di tale modalità di lavoro nei servizi pubblici pari a circa il 53 per cento, l'utilizzo effettivo è stato del 30 per cento, con livelli più bassi, di circa 10 punti percentuali, nel Mezzogiorno.

Questi ritardi sono in parte legati al calo degli investimenti pubblici e privati, che ha rallentato i necessari processi di modernizzazione della pubblica amministrazione, delle infrastrutture e delle filiere produttive. Nel ventennio 1999-2019 gli investimenti totali in Italia sono cresciuti del 66 per cento a fronte del 118 per cento nella zona euro. In particolare, mentre la quota di investimenti privati è aumentata, quella degli investimenti pubblici è diminuita.

Un altro fattore che limita il potenziale di crescita dell'Italia è la relativa lentezza nella realizzazione di alcune riforme strutturali. Nonostante i progressi degli ultimi anni, permangono ritardi eccessivi nella giustizia civile: in media sono necessari oltre 500 giorni per concludere un procedimento civile in primo grado. Le barriere di accesso al mercato restano elevate in diversi settori, in particolare le professioni regolamentate. Tutto ciò ha un impatto negativo sugli investimenti e sulla produttività.

Questi problemi rischiano di condannare l'Italia a un futuro di bassa crescita da cui sarà sempre più difficile uscire. La storia economica recente dimostra, tuttavia, che l'Italia non è necessariamente destinata al declino. Nel secondo dopoguerra, durante il miracolo economico, il nostro Paese ha registrato tassi di crescita del Pil e della produttività tra i più alti d'Europa. Tra il 1950 e il 1973, il Pil per abitante è cresciuto in media del 5,3 per cento l'anno, la produzione industriale dell'8,2 per cento e la produttività del lavoro del 6,2 per cento. In poco meno di un quarto di secolo l'Italia ha portato avanti uno straordinario processo di convergenza verso i paesi più avanzati. Il reddito medio degli italiani è passato dal 38 al 64 per cento di quello degli Stati Uniti e dal 50 all'88 per cento di quello del Regno Unito.

Tassi di crescita così eccezionali sono legati ad aspetti peculiari di quel periodo, in primo luogo la ricostruzione post-bellica e l'industrializzazione di un Paese ancora in larga parte agricolo, ma mostrano anche il ruolo trasformativo che investimenti, innovazione e apertura internazionale possono avere sull'economia di un Paese.

Per l'Italia il NGEU rappresenta un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. L'Italia deve modernizzare la sua pubblica amministrazione, rafforzare il suo sistema produttivo e intensificare gli sforzi nel contrasto alla povertà, all'esclusione sociale e alle disuguaglianze. Il NGEU può essere l'occasione per riprendere un percorso di crescita economica sostenibile e duraturo rimuovendo gli ostacoli che hanno bloccato la crescita italiana negli ultimi decenni.

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

Il dispositivo RRF richiede agli Stati membri di presentare un pacchetto di investimenti e riforme: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Questo Piano si articola in sei Missioni: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute.

Il Piano presentato dal Governo Italiano è in piena coerenza con i sei pilastri del NGEU e soddisfa largamente i parametri fissati dai regolamenti europei sulle quote di progetti "verdi" e digitali.

E' di questi giorni la richiesta del Presidente di Confindustria Bonomi di rivedere il Piano per le conseguenze degli avvenimenti recenti, in particolare il problema energetico e la difficoltà ed il costo delle materie prime, che rischiano di mettere ancora una volta in ginocchio le imprese italiane.

Il 40 per cento circa delle risorse territorializzabili del Piano sono destinate al Mezzogiorno, a testimonianza dell'attenzione al tema del riequilibrio territoriale.

Ovviamente l'auspicio è che le risorse vengano gestite in modo corretto e che il rischio delle infiltrazioni malavitose che ormai purtroppo interessa l'intero Paese venga tenuto attentamente

sotto controllo, sarebbe davvero un ben triste primato essere incapaci di gestire in modo corretto le risorse.

Il Piano è fortemente orientato all'inclusione di genere e al sostegno all'istruzione, alla formazione e all'occupazione dei giovani. Inoltre contribuisce a tutti i sette progetti di punta della Strategia annuale sulla crescita sostenibile dell'UE (European flagship). Gli impatti ambientali indiretti sono stati valutati e la loro entità minimizzata in linea col principio del "non arrecare danni significativi" all'ambiente che ispira il NGEU.

Il Piano comprende un ambizioso progetto di riforme. Il governo ha previsto quattro importanti riforme di contesto – pubblica amministrazione, giustizia, semplificazione della legislazione e promozione della concorrenza.

La riforma della pubblica amministrazione è volta a migliorare la capacità amministrativa a livello centrale e locale; a rafforzare i processi di selezione, formazione e promozione dei dipendenti pubblici; a incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. Si basa su una forte espansione dei servizi digitali, negli ambiti dell'identità, dell'autenticazione, della sanità e della giustizia. L'obiettivo è una marcata sburocratizzazione per ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

La riforma della giustizia ha l'obiettivo di affrontare i nodi strutturali del processo civile e penale e rivedere l'organizzazione degli uffici giudiziari. Nel campo della giustizia civile si semplifica il rito processuale, in primo grado e in appello, e si implementa definitivamente il processo telematico. Il Piano predispone inoltre interventi volti a ridurre il contenzioso tributario e i tempi della sua definizione. In materia penale, il Governo intende riformare la fase delle indagini e dell'udienza preliminare; ampliare il ricorso a riti alternativi; rendere più selettivo l'esercizio dell'azione penale e l'accesso al dibattimento definire termini di durata dei processi.

La riforma finalizzata alla razionalizzazione e semplificazione della legislazione abroga o modifica leggi e regolamenti che ostacolano eccessivamente la vita quotidiana dei cittadini, le imprese e la pubblica amministrazione. La riforma interviene sulle leggi in materia di pubbliche amministrazioni e di contratti pubblici, sulle norme che sono di ostacolo alla concorrenza, e sulle regole che hanno facilitato frodi o episodi corruttivi.

Un fattore essenziale per la crescita economica e l'equità è la promozione e la tutela della concorrenza. La concorrenza non risponde solo alla logica del mercato, ma può anche contribuire

ad una maggiore giustizia sociale. La Commissione europea e l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, nella loro indipendenza istituzionale, svolgono un ruolo efficace nell'accertare e nel sanzionare cartelli tra imprese, abusi di posizione dominante e fusioni o acquisizioni di controllo che ostacolano sensibilmente il gioco competitivo. Il Governo si è impegnato a presentare in Parlamento il disegno di legge annuale per il mercato e la concorrenza e ad approvare norme che possano agevolare l'attività d'impresa in settori strategici, come le reti digitali, l'energia e i porti. Il Governo si impegna inoltre a mitigare gli effetti negativi prodotti da queste misure e a rafforzare i meccanismi di regolamentazione. Quanto più si incoraggia la concorrenza, tanto più occorre rafforzare la protezione sociale.

Il Governo ha predisposto uno schema di governance del Piano che prevede una struttura di coordinamento centrale presso il Ministero dell'economia. Questa struttura supervisiona l'attuazione del Piano ed è responsabile dell'invio delle richieste di pagamento alla Commissione europea, invio che è subordinato al raggiungimento degli obiettivi previsti. Accanto a questa struttura di coordinamento, agiscono strutture di valutazione e di controllo.

Le amministrazioni sono invece responsabili dei singoli investimenti e delle singole riforme e inviano i loro rendiconti alla struttura di coordinamento centrale. Il Governo costituirà anche delle task force locali che possano aiutare le amministrazioni territoriali a migliorare la loro capacità di investimento e a semplificare le procedure.

Per una progettualità ed una gestione effettivamente condivise come CISL riteniamo si potrebbe pensare di affiancare agli Enti Locali un tavolo di lavoro permanente con i rappresentanti degli stakeholder del territorio (a cominciare dalle parti sociali), così da avere un processo di valutazione e di partecipazione della società e della comunità territoriale alla gestione della ripresa.

Il PNRR è parte di una più ampia e ambiziosa strategia per l'ammodernamento del Paese. Il Governo intende aggiornare le strategie nazionali in tema di sviluppo e mobilità sostenibile; ambiente e clima; idrogeno; automotive; filiera della salute.

L'Italia deve combinare immaginazione, capacità progettuale e concretezza, per consegnare alle prossime generazioni un Paese più moderno, all'interno di un'Europa più forte e solidale, ha dichiarato Mario Draghi, come CISL siamo convinti di poter dare un fattivo contributo affinché l'Italia possa e debba riscattarsi rispetto ai deficit che la affliggono, con una ritrovata coesione sociale ed azioni improntate al rispetto della dignità della persona in tutte le sfere della vita individuale ed associata; a raccogliere l'ampio ventaglio di sfide connesse alla protezione

dell'ambiente; al superamento della diffusa e marcata tendenza attuale alla polarizzazione dei redditi, e al contrasto dell'inasprirsi della disuguaglianza distributiva, e ai connessi fenomeni di esclusione e impoverimento tra fasce sempre più ampie di popolazione, anche in corrispondenza dell'immigrazione e della precarizzazione del lavoro, e del profilarsi di nuove forme di povertà. Dobbiamo come Sindacato contribuire a sopperire alle carenze ed alle fragilità della vita democratica, alle sue derive oligarchiche, con particolare riguardo alla partecipazione dei cittadini, alle scelte che li riguardano e al controllo dei governanti e più in generale, all'esigenza di ricostruire una robusta base fiduciaria della vita politica, economica e sociale, erosa dalle conseguenze dell'orientamento individualistico e della deriva economicista delle nostre società basate unicamente sulle logiche del mercato.

Lo sforzo di rilancio dell'Italia delineato dal Piano di Ripresa e Resilienza si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale.

La digitalizzazione e l'innovazione di processi, prodotti e servizi rappresentano un fattore determinante della trasformazione del Paese e devono caratterizzare ogni politica di riforma del Piano. L'Italia ha accumulato un considerevole ritardo in questo campo, sia nelle competenze dei cittadini, sia nell'adozione delle tecnologie digitali nel sistema produttivo e nei servizi pubblici. Recuperare questo deficit e promuovere gli investimenti in tecnologie, infrastrutture e processi digitali, è essenziale per migliorare la competitività italiana ed europea; favorire l'emergere di strategie di diversificazione della produzione; e migliorare l'adattabilità ai cambiamenti dei mercati.

La transizione ecologica, come indicato dall'Agenda 2030 dell'ONU e dai nuovi obiettivi europei per il 2030, è alla base del nuovo modello di sviluppo italiano ed europeo. Intervenire per ridurre le emissioni inquinanti, prevenire e contrastare il dissesto del territorio, minimizzare l'impatto delle attività produttive sull'ambiente è necessario per migliorare la qualità della vita e la sicurezza ambientale, oltre che per lasciare un Paese più verde e una economia più sostenibile alle generazioni future. Anche la transizione ecologica può costituire un importante fattore per accrescere la competitività del nostro sistema produttivo, incentivare l'avvio di attività imprenditoriali nuove e ad alto valore aggiunto e favorire la creazione di occupazione stabile.

Il terzo asse strategico è l'inclusione sociale. Garantire una piena inclusione sociale è fondamentale per migliorare la coesione territoriale, aiutare la crescita dell'economia e superare

diseguaglianze profonde spesso accentuate dalla pandemia. Le tre priorità principali sono la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali. L'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere, l'accrescimento delle competenze, della capacità e delle prospettive occupazionali dei giovani, il riequilibrio territoriale e lo sviluppo del Mezzogiorno non sono univocamente affidati a singoli interventi, ma perseguiti quali obiettivi trasversali in tutte le componenti del PNRR.

*Il nostro Territorio: esaminare per conoscere, conoscere per progettare*

Come si evince dalla ricerca che abbiamo pubblicato, curata dal Prof. Montanari che ringrazio, come ringrazio per i loro preziosi contributi il nostro Segretario Regionale U. Duci, il Presidente della Provincia di Pavia G. Palli, il Presidente della Provincia di Lodi F. Passerini e Don Franco Tassone da sempre nostra guida spirituale e punto di riferimento, nelle Province di Pavia e di Lodi è fondamentale compiere uno sforzo collettivo per guardare oltre l'emergenza e condividere un piano strategico di rilancio, la CISL PAVIA LODI lancia con questo studio una proposta di dialogo e di confronto rivolto a tutti gli altri attori dell'ecosistema istituzionale, sociale ed economico del territorio pavese e lodigiano, ognuno con le proprie competenze e progettualità, secondo il proprio ruolo, poiché è fondamentale un lavoro di squadra che unisca le forze di tutti.

Questa indagine che non ha pretesa diversa da quella di costituire una base di riflessione perché la conoscenza diventa consapevolezza dei contesti e delle situazioni, e quindi capacità di comprendere la complessità, il reale, il cambiamento.

L'indagine ci restituisce l'immagine di un territorio sia pavese che lodigiano che ha faticato a riprendersi dalla crisi 2009 -2019, che ha patito fortemente per la pandemia, che stava orgogliosamente rialzando la testa, ma che ora rischia con il rincaro delle materie prime e il costo esorbitante dell'energia e del carburante di dover rimettere in discussione le previsioni sul consolidamento della ripresa e dell'occupazione.

Come sempre ho chiesto alle Federazioni di condividere con la Segreteria Confederale un quadro della situazione settore per settore: solo chi vive e opera sul campo percepisce e conosce i problemi e le criticità, quindi questa parte della relazione è frutto di un lavoro collettivo, di cui vado orgogliosa perché è solo nella condivisione che il sindacato confederale e quello di categoria possono fare passi in avanti.

Settore per settore cercherò di darvi un quadro locale della situazione, così come viene percepita dalla CISL e dalle sue Federazioni, sulla base della costante frequentazione delle aziende, dell'ascolto delle delegate e dei delegati, delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nei diversi comparti e dai rapporti con le Associazioni datoriali.

Per quanto riguarda il settore agroalimentare gli ultimi quattro anni, in cui si sono dilapidate certezze ed introdotte precarietà, sia nel settore agricolo che in quello dell'industria alimentare si sono avute profonde trasformazioni che hanno accentuato le fragilità delle aziende e modificato il mercato del lavoro.

Nel 2021 la situazione è migliorata, consentendo anche una ripresa delle relazioni sindacali e la sottoscrizione di accordi territoriali sia a Pavia sia a Lodi, che consentono di guardare al futuro con più fiducia.

L'agricoltura pavese e lodigiana hanno bisogno di manodopera: operai specializzati, giovani che sappiano maneggiare le nuove tecnologie ma anche operai generici, il mismatch tra domanda e offerta di lavoro è un problema che si presenta in molti settori, fatto paradossale se si pensa al fortissimo numero di giovani che non trovano alcuna collocazione nel mercato del lavoro.

I consorzi di bonifica e la difesa dei diritti dei lavoratori del settore, dovranno avere un ruolo preminente nella nuova strategia green dell'economia ed andranno inseriti all'interno di politiche che promuovano un'azione integrata dei diversi interessi gravanti sulle risorse idriche, per favorire anche in Italia una transizione sostenibile.

Per quanto riguarda l'industria alimentare durante la pandemia la crescita degli ordinativi è stata a volte abnorme, con conseguente crescita esponenziale dei fatturati. Per le aziende o i caseifici che invece rifornivano il canale HO.RE.CA (hotel, ristoranti, bar e mense), chiuso totalmente per buona parte dell'anno si è dovuto ricorrere alla Cassa integrazione Covid.

Ora il settore industria alimentare si è totalmente ripreso ad eccezione di alcune aziende di trasformazione del pollame a causa dell'aviaria presente in alcuni stati esteri. Sicuramente il settore ha visto mantenere e crescere l'occupazione (in modo particolare però tempi determinati e somministrati) per cui auspichiamo però una graduale stabilizzazione.

Per quanto riguarda il comparto della chimica, dell'energia, del tessile e della moda, quest'ultimo è sicuramente il più colpito dalla crisi, in particolare il settore calzaturiero presente nell'alta provincia di Pavia.

Nel corso di questi anni abbiamo assistito ad un impoverimento industriale e occupazionale di questa importante settore della moda e di tutta la sua filiera composta da micro aziende artigiane. Nonostante il calzaturiero possa essere considerato uno dei pilastri del Made in Italy, in grado di rappresentare al meglio la nostra capacità di realizzare prodotti apprezzati in tutto il mondo, il settore si trova di fronte ad un difficile percorso di consolidamento per rafforzare il proprio posizionamento e ripartire per avviare una nuova fase di crescita.

Servono investimenti a supporto dei processi produttivi ed è necessario accelerare nelle dinamiche di innovazione nei materiali, nelle forme e nei prodotti per rispondere alle esigenze di un mercato che, soprattutto nelle fasce medie e alte di consumo, chiede sempre più qualità e personalizzazione del prodotto.

Dopo molte chiusure subite nel corso degli anni, attualmente la preoccupazione più forte è dovuta alla situazione critica del Calzaturificio Moreschi, specializzata in scarpe da uomo di alta gamma e che occupava circa 200 persone.

Dalla fine del 2021, nonostante la ripresa sostenuta dei mercati del settore pelletteria e calzature, il fatturato della Moreschi continua a soffrire in modo preoccupante.

Per il 2022 la Società ha avanzato un progetto dichiarando la volontà di mantenere l'attività produttiva ma con una forza lavoro ridotta a circa 70 persone. Durante l'ultimo anno si sono già perse circa 60 persone ed attualmente sono impiegati circa 140 lavoratori. E' ora attivo lo strumento della Solidarietà e sta per essere affrontato un percorso di uscita su base volontaria per i lavoratori dei reparti orlatura e pelletteria. Contestualmente per i lavoratori si stanno attivando percorsi di formazione e riqualificazione sia interna all'azienda, sia esterna. Deve essere chiaro che per noi, marchio e localizzazione del sito, sono e restano un binomio indivisibile.

Per quanto riguarda il settore energetico da parte nostra permane una sempre maggiore attenzione dei processi evolutivi in atto nel settore energetico, il tema legato alla Transizione Ecologica, infatti, sta avendo una forte accelerazione a livello mondiale.

Secondo quanto previsto nel Green Deal europeo, il Documento programmatico assunto dalla Commissione europea, si punta a ridurre le emissioni nette di gas a effetto serra di almeno il 55% entro il 2030 rispetto ai livelli del 1990. Ridurre questa percentuale di emissioni nei prossimi 10 anni è fondamentale per **fare dell'Europa il primo continente a impatto climatico zero entro il 2050** e tradurre il Green Deal europeo in una realtà concreta. L'obiettivo finale è quello di dissociare la crescita economica dall'uso delle risorse e ripristinare la qualità ambientale e la salute sia delle persone che della natura.

Diversi i vantaggi previsti del Green Deal europeo, che promette di **accrescere il benessere e di migliorare la salute** delle generazioni attuali e future: aria e acqua pulite, un suolo sano e biodiversità; edifici rinnovati ed efficienti dal punto di vista energetico; cibo sano e a prezzi accessibili; più trasporti pubblici; energia più pulita e innovazione tecnologica pulita d'avanguardia; prodotti che durano più a lungo, che possono essere riparati, riciclati e riutilizzati; posti di lavoro adeguati alle esigenze future; formazione delle competenze per la transizione; un'industria competitiva e resiliente a livello globale.

Obiettivo importante che sarà raggiunto anche attraverso il completamento del processo di decarbonizzazione previsto per il 2050, è quindi palese che tale processo impatterà fortemente in particolare nel settore dell'Energia, per la presenza di importanti strutture industriali e relativo indotto ad esso collegato.

In tale contesto, si registra uno sconvolgimento della strategia Eni che dirotta gli investimenti verso nuove fonti di energia ecosostenibile, dichiarando allo stesso tempo l'abbandono nel prossimo decennio della raffinazione tradizionale del petrolio.

Tutto ciò di fatto rischia di segnare il destino delle raffinerie nazionali, compresa quella di Sannazzaro, a cui serve un progetto chiaro di trasformazione, riqualificazione e rivalorizzazione.

Diventa secondo la CISL ineludibile, pertanto, avviare un tavolo di confronto permanente che possa coinvolgere tutti i livelli della nostra Organizzazione, Confindustria Energia e le Società coinvolte, al fine di accompagnare il processo di transizione senza impatti di natura sociale e occupazionale.

Il nostro territorio è fortemente coinvolto da questo processo di transizione, avendo il più importante insediamento produttivo nella Raffineria di Sannazzaro, punto strategico sul quale si sostiene buona parte dell'attività industriale della bassa Lomellina.

Attualmente Eni, nonostante la crescita dei consumi e il prezzo del petrolio, ha deciso di mantenere fermi più della metà degli impianti della raffineria, compreso il nuovo Impianto Est fino alla fine dell'anno prossimo.

Tutto ciò, desta una forte preoccupazione sulle prospettive del sito, senza un progetto chiaro di riconversione degli impianti verso nuove produzioni e nuovi progetti di sviluppo, la Raffineria di Sannazzaro rischia di diventare per Eni una realtà obsoleta.

Durante il 2021 l'azienda ha proceduto ad una riduzione del personale che ha coinvolto circa 90 lavoratori con uscite volontarie, pensionamenti, trasferte limitate nel tempo e trasferimenti.

Per effetto del recente sproporzionato rialzo dei prodotti energetici, in particolare Gas e Petrolio, la Raffineria sta procedendo alla riattivazione dell'impianto del Gas che da almeno 12 mesi è inattivo. Si sta procedendo inoltre ad un percorso di manutenzione agli impianti che stanno coinvolgendo circa un migliaio di lavoratori da imprese in appalto, ma per il momento non conosciamo la visione prospettica che ENI ha della raffineria.

In ambito Chimico - Farmaceutico e Gomma Plastica la situazione è sicuramente migliore. Le imprese del settore farmaceutico continuano a creare sviluppo e possono farlo ancora di più, in un quadro di riforme che riconosca la farmaceutica un settore strategico, per occupazione qualificata, produzione ed export, proprietà intellettuale e investimenti in ricerca e tecnologia e, soprattutto, per salute e benessere della popolazione e per la sicurezza nazionale.

L'attività del settore è in crescita e si registra un incremento di occupazione generalizzato. Tuttavia, anche nell'ambito del mercato legato ai farmaci generici si registrano difficoltà per via dell'incremento del prezzo e dell'approvvigionamento di materie prime, creando difficoltà alle aziende in un mercato molto competitivo e con margini di guadagno ridotti per via dell'agguerrita concorrenza.

Il settore chimico in particolare non ha subito pesanti fermate produttive e ha operato con continuità. **Cresce la domanda** di tutti i prodotti chimici indispensabili per la salute: ossigeno, reagenti e principi attivi farmaceutici, disinfettanti e prodotti per l'igiene personale e degli ambienti. Le esigenze di sicurezza, invece, guidano la domanda di plastica, impiegata non solo per i dispositivi biomedicali e di protezione individuale ma anche per garantire ottimali condizioni di conservazione degli alimenti.

La **ripresa** risulta buona nelle aziende fornitrici di prodotti per le costruzioni, significativa anche nell'auto, più stentata nel tessile e cuoio, nel 2022, tuttavia per tutti i settori citati si sta accentuando il problema di reperimento delle materie prime ed il loro costo diventa quasi proibitivo in alcuni settori.

Le aziende energivore, quali il settore del vetro, hanno problemi di abbattimento della marginalità sulla vendita del prodotto venduto. Senza interventi decisi da parte del Governo, per il 2022 si verificherà un doppio rischio per i cittadini e aziende: incremento dei prezzi causato dal tentativo da parte delle aziende di contenere le ricadute di bilancio, e dall'altra un annullamento dell'effetto dell'incremento della produzione e del fatturato a causa dell'erosione dei margini di guadagno che freneranno di molto la ripresa.

Relativamente al settore metalmeccanico, il sentimento comune è una grande preoccupazione per la partita del futuro: la trasformazione ecologica e la sostenibilità ambientale dei diversi settori metalmeccanici.

A titolo di esempio il passaggio verso l'auto del futuro, elettrica, ibrida, ad idrogeno, con motori endotermici a basso consumo, ci interroga sul futuro degli addetti al settore

Le profonde trasformazioni industriali che occorrono per salvaguardare i posti di lavoro nel comparto automotive, stanno nelle capacità dell'industria nel convertirsi e passare dalle vecchie tecnologie legate ai motori a scoppio al cambiamento epocale della nuova componentistica.

E' necessario un preciso piano industriale, è indispensabile il supporto tecnologico per la piccola e media industria; serve una linea di credito per gli investimenti, così come sono stati previsti in altri settori.

E' fondamentale però che, insieme ad un ripensamento delle industrie del settore, ci sia una puntuale riqualificazione delle lavoratrici e dei lavoratori, per renderli in grado di proseguire il proprio lavoro con le conoscenze e le competenze necessarie e di essere veramente partecipi dei cambiamenti e delle trasformazioni, come CISL puntiamo a realizzare il coinvolgimento paritetico dei lavoratori come strumento realizzato mediante schemi organizzativi che permettano di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori, da un lato, nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e, dall'altro, nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

Il settore dell'edilizia ha visto, dopo gli anni bui della crisi del 2009, una netta ripresa. I timori per il settore legati all'emergenza sanitaria non si sono per fortuna concretizzati; nel 2020 la massa salari in cassa edile di Pavia si è ridotta di solo un 12% a fronte di previsioni attorno al 35%.

Il 2021 e gli inizi del 2022 hanno visto e vedono una crescita costante della massa salari e del numero degli occupati grazie soprattutto al volano dei bonus edilizi e per il futuro anche grazie al PNRR.

Il vero problema oggi in edilizia è quello della sicurezza, troppi infortuni e troppe morti, c'è da fare ancora molto per fermare questa scia negativa. La Filca unitamente alla CISL ha proposte concrete per il problema della sicurezza, ad esempio:

- rendere penalmente perseguibili le imprese presso le quali si verificano incidenti sul lavoro se, in modo comprovato, si siano dimostrate poco attente alla sicurezza dei propri lavoratori.
- la patente a punti per le imprese, punti che vengano scalati al verificarsi di infortuni fino all'esaurimento che dovrebbe portare persino al blocco dell'attività.

Il settore del cemento, in provincia di Pavia è ormai scomparso con la chiusura della Italcementi. Stesso discorso può essere fatto per il settore lapideo, sopravvive solo qualche cava in Provincia di Pavia qualcuna nella provincia di Lodi, una delle aziende del settore da noi seguite è la Marmi Lodi. Altra nota dolente è quella del settore dei laterizi, la provincia di Pavia era leader europeo, ad oggi non si contano più di 3 o 4 aziende del settore, una di queste è la Monier, la quale, seppur tra travagliate vicende, che hanno portato alla chiusura dello stabilimento di Castelnovetto, sopravvive con uno stabilimento a Bressana Bottarone, in questo caso come in altri si è concretizzato un ruolo decisamente nefasto giocato da alcune amministrazioni e comitati che hanno di fatto vanificato azioni comuni che sia come Sindacato che come Associazione Industriali si era cercato di intraprendere per proseguire l'attività.

Infine il settore del legno ha visto una forte crescita nel 2020 attorno al 30% che è continuata nel 2021 e continua nel 22. Il settore è in salute con assunzioni e crescita degli occupati. Nello stabilimento di Mortara del gruppo Mauro Saviola, leader europeo nella produzione del pannello. Per quanto riguarda il composito settore dei Trasporti, cominciando da Igiene e Ambiente, si tratta di un settore che vive e subisce, di volta in volta, cambiamenti anche rispetto a quelle che sono le priorità della politica, i nostri interlocutori sono da un lato le società che gestiscono e dall'altro la proprietà, cioè i Comuni.

Tra Pavia e Lodi la CISL segue con attenzione tante società, alcune a carattere pubblico: Broni Stradella, ASM Voghera, ASM Pavia, ASM Vigevano, Lgh, A2A; altre realtà che prestano un servizio pubblico, ma che sono società a carattere privato, come: Sangalli, Cem, Tecknoservice.

In queste realtà si affrontano i problemi più svariati: ottenere uno spogliatoio decente, spesso, diventa impresa ardua, lo stesso dicasi per turni di lavoro meno massacranti o mezzi meno fatiscenti e obsoleti. Naturalmente ci sono temi più legati alla contrattazione vera e propria, come le interlocuzioni in corso da circa un anno con ASM Pavia, dove il contratto di servizio con il Comune è scaduto ed è in regime di proroga. Ad oggi sembra che si arrivi finalmente a breve ad una conclusione positiva con la firma del contratto fra Comune di Pavia e ASM che dovrebbe garantire un livello occupazionale in seno alla Società per almeno altri 15 anni.

Un confronto duro e serrato è stato sostenuto con la Broni Stradella, che voleva esternalizzare un settore, quello notturno. Dopo una serie di manifestazioni nei vari comuni interessati (Stradella, Broni, Arena Po) e una giornata di sciopero, che ha visto una massiccia adesione del personale, superando la percentuale del 90% dei lavoratori in servizio, siamo riusciti a porre la firma su un

accordo in cui, oltre a fermare le esternalizzazioni, abbiamo ottenuto l'assunzione di 13 nuove persone

Per quanto riguarda il settore della LOGISTICA e RIDERS, che ci interessa fortemente per una presenza massiccia di logistiche sia la provincia di Pavia sia quella di Lodi, il settore è in grande espansione e in forte cambiamento, sempre più numerose sono le aziende che vedono il nascere di nuove professionalità e di nuove esigenze, con la conseguenza inevitabile di problemi e criticità crescenti.

In questa area contrattuale, la nostra battaglia sulla legalità ci vede protagonisti quotidianamente, perché purtroppo ci sono aziende le cui azioni sono costantemente borderline; altre aziende che agiscono in modo completamente difforme rispetto alle norme: ci vengono riferiti fenomeni di pagamenti in nero e di personale che lavora senza essere messo in regola.

A volte, il nostro impegno viene vanificato da un approccio ambiguo delle istituzioni rispetto ai problemi che esponiamo nei tavoli istituzionali: da una parte alle OOSS confederali e di categoria è richiesto il buon senso e l'agire con serietà, ma di fronte ai blocchi degli autonomi, le stesse Istituzioni esortano le aziende per concedere nuovi vantaggi e a fare, anche in presenza di blocchi, accordi migliorativi, fatto che ovviamente indebolisce le Organizzazioni Sindacali che si comportano in modo responsabile e secondo le regole.

Il settore della logistica è, inoltre, interessato da un particolare fenomeno di smaterializzazione del lavoro il quale, se da una parte contribuisce alla scomparsa di tradizionali segmenti lavorativi, dall'altra causa la nascita di nuovi ambiti di mercato, non sempre regolamentati. La crescita occupazionale che riguarda questo comparto si concentra, in massima parte, in attività a basso valore aggiunto e interessate da una crescente e preoccupante compressione del costo del lavoro, nel quale trovano posto giovani e immigrati. Si tratta del fenomeno dei riders e dei ciclofattorini che rappresentano una porzione di economia digitale e di lavoro su piattaforma, il quale conta oltre un milione di lavoratori. In gergo si chiama "crowdworking", ossia lavoro nella folla, quello che associa alla massa indistinta dei lavoratori un algoritmo, un'app sullo smartphone o un sito internet, in sostanza si lancia una proposta di servizio, di una prestazione professionale nell'universo sconfinato di internet in attesa che qualcuno la trovi interessante.

Si tratta, purtroppo, di una selva di aziende non sindacalizzate, che trovano posto nella fascia più bassa del mercato del lavoro e che, anche per questo, prediligono forme anomale di relazione sindacale, quando non optano invece per il lavoro irregolare.

Il nostro obiettivo è, dunque, quello di entrare in questa realtà, con cognizione e senza pregiudizio, per trasformare la folla di lavoratori in una comunità consapevole e organizzata. È preciso dovere della CISL sindacalizzare un mondo simile, per combattere delle pericolose solitudini di massa, coniugando tecnologia e umanesimo, produttività e solidarietà, attraverso la sana rappresentanza di un sindacalismo confederale.

Una delle costanti di questo settore è sicuramente il continuo uso del cambio appalto; mediamente tra Pavia e Lodi ci ritroviamo di fronte a tre cambi appalto al mese. Vi sono state situazioni al limite, come a Marzano, dove nel 2019, nei primi nove mesi abbiamo fatto ben 7 cambi di appalto.

Siamo in questo momento in prima linea con HTS, la società che fornisce le consegne dei prodotti a McDonald's, dove stiamo rivedendo l'accordo di secondo livello, che vale per tre realtà: Massalengo (LO), Bonporto (MO) e Monterotondo (Roma). Un accordo complicato perchè è necessario coniugare le esigenze di tre territori diversi che svolgono la medesima attività pur con peculiarità proprie. Anche su questa partita, dopo mesi di confronto, siamo in dirittura d'arrivo.

I comparti Ferrovie e trasporto pubblico locale hanno rappresentato e rappresentano tutt'ora un punto nevralgico di una società moderna come vuole essere la nostra.

Un punto dolente è per noi il Trasporto Pubblico Locale, dove sicuramente si ha bisogno di una maggiore caratterizzazione delle trattative a livello territoriale.

In Autoguidovie, facciamo sentire la presenza del sindacato per quanto concerne il bacino pavese. Ci troviamo tuttavia di fronte ad un'Azienda che cerca in tutti i modi di evitare il confronto territoriale, necessario invece a nostro modo di vedere per la discussione di alcuni temi propri del territorio. Il riferimento è sicuramente ai turni di lavoro, per i quali spesso si osserva una modalità operativa di chi si nasconde dietro un'emergenza sistematica. È indispensabile la sottoscrizione di un nuovo protocollo di relazioni industriali, imperniato sulla possibilità di interazione del comparto sindacale territoriale. In Autoguidovie, insieme a Cgil e Faisa, abbiamo in atto una vertenza molto forte. Abbiamo dichiarato una prima azione di protesta per il giorno 23 p.v., in quanto ci sono troppe questioni aperte, ad esempio il non rispetto delle norme per il ciclo extraurbano; la mancanza di norme per il ciclo urbano; l'utilizzo spropositato delle sanzioni disciplinari; la mancanza di un Collegio di disciplina, che tuteli maggiormente il lavoratore che incappa nei procedimenti disciplinari spesso strumentali e tesi a licenziare i lavoratori con vari pretesti spesso destituiti di fondamento, abbiamo pagato duramente come CISL la nostra orgogliosa resistenza, ma questi sistemi discutibili non ci piegheranno.

A Lodi, stiamo affrontando un grosso impegno, che ci vede in prima linea nell'armonizzazione di tre contratti aziendali, relativi a tre Società: Line, PMT e Star, le tre Società da gennaio sono confluite in un'unica Società, Mobility Star.

Un percorso difficile, con l'aggravante di un portafoglio ridotto. Abbiamo già affrontato alcuni temi, con uno sviluppo delle trattative che ci vede proiettati a voler armonizzare i tre contratti aziendali molto diversi tra di loro ma che ci fa sperare di poter addivenire ad un risultato positivo per i lavoratori che operano nella nuova Società.

Per quanto concerne le autostrade presenti in provincia di Pavia e Lodi (A21, A1, A7), attraverso le stazioni di svincolo persistenti sul territorio, le relazioni sindacali attengono per lo più alla struttura regionale e alle rappresentanze aziendali di ogni singola realtà, in questo settore è possibile fare due considerazioni, la prima inerente il lavoro, che ha visto il protagonismo della nostra O.S., al fine di garantire la tenuta delle retribuzioni, comprese quelle accessorie, dei lavoratori delle singole aziende, pur nel periodo più pesante della pandemia, con un traffico veicolare autostradale ridotto ai minimi termini;

La seconda relativamente all'impegno profuso sul tema sicurezza, sia degli operatori che dell'utenza in transito sulla rete. Ribadiamo, ancora una volta, i risultati estremamente positivi della sperimentazione, fortemente voluta e perorata, quasi esclusivamente, dalla nostra struttura regionale, della banda sonora in fresatura su II° Tronco di ASPI (Autostrade), che ha visto registrare un dato del calo di circa il 40% in meno di incidentalità sulle tratte interessate. A fronte di risultati tanto positivi ci saremmo aspettati che la sperimentazione venisse implementata, fatto che per ora non si è realizzato, ma come CISL saremo sempre presenti e attenti ad azioni volte a garantire la sicurezza dei lavoratori che rappresentiamo.

Per quanto concerne il settore del turismo, della ristorazione, dell'assistenza alle persone, della guardiania e del pulimento, il ragionamento è forzatamente articolato e composito, anche perché il settore dei servizi è il più corposo in termini di aziende attive, sia in provincia di Pavia sia in Provincia di Lodi.

Cominciando col settore sociosanitario sono presenti circa 80 RSA in provincia di Pavia, mentre in provincia di Lodi sono 17.

È di fatto questo un settore strategico per il territorio, abbiamo visto i dati inerenti alla popolazione, circa il 25% ha un'età pari o superiore ai 65 anni e questo dato è in costante aumento, riteniamo pertanto che il settore nei prossimi anni subirà un'ulteriore implementazione, per questo sarà fondamentale presidiarlo con l'attenzione che merita.

Le RSA si sono svuotate a causa del Covid, le perdite di vite umane sono arrivate a sfiorare in alcuni casi il 50% degli ospiti, con un crudele gioco del destino, le strutture che sono state risparmiate dalla prima ondata hanno subito perdite ingenti nella seconda.

Per fortuna le vaccinazioni massive e le attenzioni profuse, hanno arrestato il fenomeno delle morti nelle strutture, che attualmente, molto lentamente e con fatica, stanno tornando a regime, oltre alla difficoltà di trovare gli ospiti, si aggiunge il problema di reperire il personale da parte della cooperative, in particolare infermieri, asa e oss; nel caso degli infermieri la difficoltà è dovuta alla ripresa delle assunzioni nelle strutture pubbliche, per le asa e le oss, in parte per l'apertura dei bandi negli ospedali e in parte per il blocco dei corsi di formazione/riqualificazione, è chiaro che se a emergenza si aggiungesse emergenza si rischierebbe di entrare in una spirale dalla quale sarebbe molto difficile uscire.

Relativamente al turismo ricettivo sul territorio di Pavia insistono 635 strutture ricettive, mentre su quello di Lodi 196, il territorio è diviso in due realtà diverse, Pavia Città e prima periferia, che ha come clienti principali gli studenti universitari e i parenti dei degenti ricoverati negli ospedali della città, a causa del covid tutto si è azzerato, gli albergatori hanno chiuso e in alcuni casi non hanno ancora riaperto. La seconda realtà legata all'Oltrepò Pavese ha risentito dell'impossibilità dei turisti di muoversi sul territorio, il rischio in questa fase di ripresa delle attività è di non avere più quella capacità attrattiva che si aveva prima della pandemia.

I ristoranti hanno anch'essi subito danni pesanti, dovuti al fermo delle attività e alla confusione creata dal susseguirsi di decreti a volte contraddittori tra loro, solo adesso grazie alla campagna vaccinale e all'introduzione del Green Pass il settore sta ripartendo.

Stessa sorte è toccata alla ristorazione veloce, con l'aggravante in questo caso dell'utilizzo dello Smart-Working da parte delle aziende del Terziario Avanzato e della pubblica amministrazione, l'avvalersi di questa modalità di lavoro, sta passando dall'essere una prassi emergenziale a una prassi consolidata, andando così a diminuire in modo significativo la clientela.

Per quanto riguarda la ristorazione collettiva, le mense, se escludiamo quelle ospedaliere, che hanno sempre lavorato per garantire i pasti ai degenti e agli operatori sanitari, sono a tutt'oggi in un limbo, fatto di incertezza, quelle scolastiche operano con il fiato sospeso, un'altra chiusura delle scuole sarebbe deleteria se non accompagnata da ulteriori settimane di cassa covid; quelle industriali vivono nell'incertezza del prosieguo dell'attività produttiva delle aziende.

Anche nel settore del pulimento dobbiamo fare dei distinguo: il pulimento ospedaliero e delle strutture sanitarie, non ha risentito troppo dell'emergenza, anzi proprio a causa di questa si sono

dovute intensificare alcune operazioni di sanificazione e di conseguenza, in alcuni casi, sono aumentate le ore di supplementare e straordinario per soddisfare la maggior domanda di attività. Andamento diametralmente opposto il pulimento industriale e civile, in questo caso le chiusure aziendali e la riduzione dei costi da parte delle stesse, hanno portato a una forte contrazione delle ore lavorate, tamponate con l'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Per quanto riguarda il commercio, gli esercizi alimentari e i piccoli e medi supermercati, sono rimasti sempre aperti grazie alle deroghe previste dai vari DPCM, garantendo l'approvvigionamento dei beni di prima necessità, salvaguardando di fatto parte del fatturato e garantendo il mantenimento dei posti di lavoro. Anche questa categoria di lavoratrici e lavoratori è stata sempre attiva e presente sui posti di lavoro, nonostante il rischio presente, soprattutto nel primo periodo della pandemia, a loro va il nostro ringraziamento esattamente come siamo grati a tutte le categorie che anche nei periodi più bui hanno prestato il proprio servizio.

Il commercio no-food ha subito perdite imponenti, e parte dei guadagni persi sono andati in favore del commercio digitale.

Ragionamento a parte per le grandi superfici: gli Ipermercati, i quali già in crisi prima della pandemia, hanno visto peggiorate le loro prestazioni durante, e anche adesso non brillano in termini di recupero del fatturato. Le motivazioni di ciò sono da ricercarsi nei cambiamenti della società e nel diverso stile di consumo che si sta affermando.

Vale la pena soffermarsi sulle nuove modalità di acquisto, già prima della pandemia l'e-commerce stava erodendo fatturato al commercio classico, basta vedere i dati degli ultimi anni: mentre il commercio tradizionale stentava a mantenere le quote di mercato, il commercio digitale aumentava i volumi in modo esponenziale.

Il covid ha fatto sì che si avvicinassero al commercio digitale utenti che prima effettuavano i loro acquisti in modo tradizionale, facendo decuplicare i proventi dell'e-commerce.

Ora il rischio è che con la fine della fase emergenziale buona parte dei consumatori continuino ad acquistare sulle piattaforme on-line abbandonando gli acquisti effettuati nei canali tradizionali, con un ulteriore impoverimento del tessuto commerciale classico, che si potrebbe tradurre in perdita di posti di lavoro.

Siamo consapevoli che il futuro non si può fermare, ma si può indirizzare, ad esempio facendo sì che questi giganti del Web, applichino dei contratti appropriati ai lavoratori, questo è un nostro specifico compito come Organizzazioni Sindacali, e che paghino le tasse in modo equo e adeguato

e soprattutto nei paesi dove sviluppano i volumi d'affari, invece di versarle in paesi che fanno una tassazione di comodo.

Per quanto attiene il settore della carta, della stampa e della cartotecnica la congiuntura internazionale, come per molti altri comparti mette a rischio un settore già fortemente colpito dalla pandemia che stava lentamente riprendendosi. Non solo i rincari energetici rendono le produzioni non economiche, ma anche le difficoltà a reperire le materie prime stanno rallentando progressivamente l'attività. Se il settore della carta, come dimostrato in piena pandemia, è riconosciuto come strategico ed essenziale per il Paese, allora deve essere fatto oggetto di provvedimenti mirati per salvaguardare il comparto produttivo.

Le aziende cartarie basano il proprio approvvigionamento sul riciclo e su materie prime secondarie e sono concretamente impegnate nell'utilizzo sempre più efficiente e sostenibile delle materie prime in una prospettiva di economia circolare.

Si parla sempre più insistentemente di robotica, cloud e di intelligenza artificiale, spesso ci si dimentica che in Italia manca ancora una copertura su tutto il territorio nazionale con reti ad alta velocità. La digital transformation fa sì che ci siano professioni in declino e a rischio di scomparsa e altre emergenti. Perciò la necessità di nuovi processi formativi è ormai urgente.

Noi, come CISL, siamo consapevoli che occorre sviluppare nuovi modelli di negoziazione fra le parti (sindacati, aziende ed istituzioni) che consentano di bilanciare esigenze economiche, sviluppo tecnologico e benessere sociale. In un contesto di forte accelerazione dell'innovazione tecnologica, il rischio che si producano ampi processi di emarginazione sociale risulta elevato.

Il settore dello spettacolo è stato uno dei settori maggiormente colpiti dagli effetti delle misure legate al Covid. Dai cinema, ai teatri, dai concerti alle discoteche, questo settore ha perso oltre il 50% degli ingressi, in alcuni casi addirittura azzerati, con un impatto devastante su fatturato ed occupazione. È caratterizzato da molteplici figure professionali. Addetti alle troupes, dipendenti tecnici ed artistici, dipendenti radio e TV, ecc. con circa 19 contratti collettivi. È certamente un mercato del lavoro molto variegato e particolare, in cui le norme previste per l'industria tradizionale mal si conciliano con un sistema di contratti così ampio e disomogeneo.

Noi della CISL dobbiamo intervenire su più aspetti: dai corsi di formazione specifica per i lavoratori (anche in questo settore la digitalizzazione avanza), dal contrastare il lavoro nero con la revisione delle regole di divisione delle carriere e dal creare tutele previdenziali per i lavoratori discontinui.

Per quanto attiene le banche ordinarie e gli istituti di credito cooperativo, la situazione si è fatta davvero preoccupante per i lavoratori, le principali problematiche riguardano le tensioni

occupazionali, l'eccesso delle pressioni commerciali, alcune gravi crisi aziendali, le continue modifiche degli assetti normativi, organizzativi e societari. Ma la deriva del settore riverbera gravi effetti anche sulle famiglie, le aziende, i territori. E' in corso una vera e propria desertificazione sociale ed economica che investe tutto il Paese, con il progressivo abbandono delle filiali 'fisiche' da parte dei grandi gruppi bancari, la cui prima conseguenza è il sempre più palese scadimento del servizio alla clientela, con tensioni che spesso si scaricano sui lavoratori; d'altro lato, questo progressivo ritiro delle banche dal tradizionale radicamento territoriale crea anche un ampio spazio di manovra per la criminalità organizzata, che in modo sotterraneo ma invasivo si propone come una sorta di surrogato nell'attività di intermediazione creditizia, con ovvie e pericolose conseguenze. Non va poi trascurato anche il fenomeno sempre più marcato dello spostamento all'estero del baricentro strategico e decisionale di molte aziende bancarie.

Questa situazione dal punto di vista strettamente sindacale, rende estremamente difficoltosa la nostra azione di rappresentanza e di tutela dei lavoratori, perché la tenaglia del "lavoro a distanza" e della continua riduzione della rete sportellare rischia di rendere puramente formali e sostanzialmente inefficaci molte garanzie contrattuali.

A titolo di esempio citiamo solo una percentuale: il 35% dei comuni sono sprovvisti di uno sportello bancario a seguito delle costanti chiusure e ristrutturazioni.

Con la pandemia causata dal Covid 19 ancora in corso, Poste Italiane si riconferma prima azienda del paese per numero di dipendenti, con un bilancio ben oltre gli utili previsti e rimane un interessante sbocco per molti giovani che stanno entrando nel mondo del lavoro.

È stato rinnovato, nel 2021, il CCNL per il triennio 2021/2023: le posizioni molto distanti rispetto ad un'azienda che in cambio dell'aumento stipendiale voleva andare a modificare la parte normativa a discapito delle tutele acquisite nel corso degli anni, sono confluite in una posizione che ha trovato il giusto bilanciamento, senza perdere nulla a livello normativo.

È stato riconfermato, per il prossimo triennio, tutto l'impianto di Politiche Attive già avviato a fine 2018 che ha permesso l'ingresso a tempo indeterminato di quasi 6000 unità; nelle scorse settimane i lavoratori rientranti nelle previste stabilizzazioni dell'anno 2021 sono entrati in servizio.

Nonostante gli ingressi, a causa di un turn over troppo lento, permangono i problemi di organico già rilevati e segnalati da diversi mesi, con difficoltà di apertura degli uffici postali, un servizio alla cittadinanza non sempre all'altezza e conseguenti, problematiche che ricadono in ultima battuta

sul personale rimasto. L'azione della nostra Federazione delle poste è vigile e costante, come si può constatare anche dai numeri delle loro adesioni.

Per quello che riguarda la FELSA, la nostra Federazione che si occupa di lavoratori somministrati, autonomi e atipici, la cooperazione con le federazioni, si sta rivelando il vero valore aggiunto, procede sempre meglio nella maggioranza delle situazioni considerata anche la disponibilità alla collaborazione delle nostre Federazioni che hanno compreso l'importanza di estendere tutele ed accordi ottenuti anche ai lavoratori somministrati presenti nelle aziende, sono anche stati stipulati alcuni accordi di collaborazione territoriale, che certamente produrranno un maggiore coinvolgimento di FELSA nella fase di preparazione di piattaforme contrattuali in aziende con presenza di somministrati, tema tra l'altro previsto negli accordi.

Il nostro territorio vanta una prestigiosa Università, nata nel 1361, l'Ateneo più antico della Lombardia e uno dei più antichi nel mondo, come CISL siamo presenti per rappresentare le lavoratrici ed i lavoratori dell'Università, ma anche per portare le nostre idee ed il nostro apporto durante le riunioni degli organismi, sempre con atteggiamento costruttivo e consapevole dell'importanza che l'Università riveste nella nostra provincia.

A differenza di molte categorie in cui il lavoro a distanza ha creato molti problemi, nella nostra Università, dopo un primo impatto che ha lasciato un po' disorientati, tutti si sono rimboccati le maniche e nel giro di pochissimo tempo la didattica è ripartita seppur a distanza, così come la ricerca e tutta la parte amministrativa, tanto che anche il prorettore ed il nostro direttore generale hanno dichiarato pubblicamente che di fatto l'università non si è mai fermata.

Bisogna dare atto che il personale tutto si è attrezzato in brevissimo tempo, quasi nella totalità dei casi con mezzi propri, con le proprie linee internet e telefoniche, con i propri pc, spesso condividendo le attrezzature con i figli in dad.

Per quanto riguarda la Scuola, la Federazione non si è mai fermata, continuando a dare consulenza in presenza e a fornire quel supporto indispensabile ad una categoria che si è trovata improvvisamente a svolgere il proprio lavoro secondo modalità nuove e mai sperimentate, con mezzi propri e con un'utenza disorientata e spesso priva di supporti informatici sufficienti, senza famiglie in grado di aiutare, rinchiusa in casa senza contatti sociali, in spazi a volte troppo ristretti per consentire a tutti i componenti della famiglia di svolgere il lavoro in smart working e seguire le lezioni online.

Sono state inventate le formule più varie pur di coinvolgere gli alunni e non far perdere loro il meno possibile, nonostante gli sforzi profusi però la DAD ha lasciato un segno decisamente

negativo negli alunni più fragili e la ripresa quest'anno in presenza, che anche noi come CISL abbiamo fortemente voluto, si è svolta tra mille difficoltà e con numerose fermate forzate a causa dei contagi.

La Funzione Pubblica si occupa di una molteplicità di realtà pubbliche, il territorio di Pavia Lodi è costituito da circa 250 Comuni, 1 ATS, 2 ASST, 1 IRCCS pubblico e 2 IRCCS privati, diverse realtà sanitarie private, Cooperative che operano nel Terzo Settore socio sanitario ed educativo, 5 ASP, decine di Residenze Sanitarie per anziani, e tutto l'apparato statale funzionante nelle due provincie.

Un territorio complesso, con tante strutture ed Enti, complicato dal punto di vista della logistica, ma che ha già rilevato forti potenzialità e un vivace tessuto costituito da una rete di delegati a cui bisogna continuare a dare tutto il nostro appoggio, la nostra vicinanza, la nostra collaborazione affinché continuino a crescere sempre di più.

Partendo dai dati di contesto della Pubblica Amministrazione, certificati dall'ISTAT in una recente relazione, ridotta all'osso da anni di tagli e di mancate assunzioni: sanità pubblica e privata, enti locali, INPS, INAIL, agenzie Fiscali e ministeri, non c'è un'amministrazione pubblica che non abbia una grave carenza di personale.

Da questa drammatica situazione non sono esclusi le lavoratrici e i lavoratori delle case di riposo e del terzo settore, che oltre a ad avere stipendi molto più bassi dei colleghi della sanità pubblica, subiscono le difficoltà di reperire il personale, perché la carenza della sanità pubblica sono in parte compensate da questi operatori che nel pubblico trovano condizioni di miglior favore contrattuale. Le nostre azioni sono orientate a sostenere con forza la centralità della Sanità Pubblica con al centro dell'azione la cura alla persona e la valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei lavoratori del Servizio Sanitario Nazionale. Questo implica ripensare il Sistema ponendo al centro la persona e non la patologia. Oggi questo tema dovrebbe essere stato rivisto e implementato nella Riforma Sanitaria lombarda, riforma che non può prescindere da due direttrici fondamentali: il personale e i modelli organizzativi e che a nostro avviso necessita ancora di diversi aggiustamenti.

Dobbiamo sottolineare con forza il tema della discriminazione e della violenza. Non siamo più disposti a tollerare nessuna discriminazione e nessuna violenza nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto sanitario, non intendiamo derogare dal rivendicare condizioni di lavoro che salvaguardino la salute e la sicurezza dei lavoratori sui posti di lavoro, che ricomprende anche il tema dello stress psicologico ed emotivo, molti dei nostri associati hanno subito durante la

pandemia eventi che hanno prodotto ferite non più rimarginabili e che li hanno profondamente cambiati.

La Scuola e la Funzione Pubblica, in questo clima difficile, con molti addetti ancora in smart working, si sono trovati a dover presentare le liste per il rinnovo delle rsu nel comparto pubblico: una vera impresa che però le nostre Federazioni hanno condotto con impegno e coraggio, a testa alta, riuscendo a presentare moltissime liste, contrastando anche comportamenti gravi e sconcertanti da parte di persone che, dopo avere utilizzato la CISL, l'hanno tradita, cercando di ferire a morte la Federazione che li aveva valorizzati con ruoli di preminenza, ma la CISL non ha paura di queste persone che hanno tradito i nostri valori e l'impegno che ciascuno di noi si assume quando entra nella CISL e si mette al servizio degli altri, la CISL andrà avanti e chiedo a tutti i cislini presenti di essere al fianco della CISL SCUOLA e della FUNZIONE PUBBLICA in questo importante momento: la buona riuscita delle nostre Federazioni, sarà il successo di tutti noi, questa è la vera solidarietà, l'aiuto reciproco, il condividere gli impegni e gioire dei successi.

Per quanto riguarda l'azione fondamentale della Federazione Pensionati, da sempre presente nelle nostre sedi sia principali sia decentrate, come prima accoglienza del pubblico, ha svolto anche un intenso lavoro di contrattazione sociale con i comuni.

Nel pavese gli accordi sottoscritti, sotto molteplici forme sono stati 42 accordi, mentre nel lodigiano ne sono stati sottoscritti 31, un ringraziamento particolare va tributato da parte mia a Mario Marchesi ed Antonio Floriano per il pavese e a Claudio Lunghi per il lodigiano, il loro impegno ha consentito alla CISL di essere sempre presente ai tavoli portando competenza e proposte concrete nelle trattative. Oltre alla gratitudine generale a tutti gli operatori della FNP, un ringraziamento particolare va a Giuseppe componente della segreteria FNP che con garbo e professionalità ci aiuta concretamente a risolvere i piccoli e grandi problemi delle sedi, con un'azione sempre utile e costruttiva e mai con critiche fini a se stesse. Un riconoscimento va anche ad Annamaria altra componente della segreteria FNP che da sempre anima ed ispira lo sportello sociale di Lodi, attività che ha una sua rilevanza ed un suo significato e che produce risultati in termini di proselitismo e cura delle esigenze delle persone.

Questi anni trascorsi dal 2017 sono stati davvero intensi, nel momento della mia elezione ero fermamente intenzionata a raggiungere due obiettivi principali: il primo l'equilibrio di bilancio per avere una CISL più forte e stabile, pronta a fronteggiare il futuro con una maggiore stabilità e sicurezza economica, il secondo non per importanza ma perché poteva venire necessariamente

solo insieme all'equilibrio economico, costruire un territorio unito e non due territori che stavano insieme in virtù di una delibera regionale, ma che vivevano e si comportavano come se questa stessa delibera non ci fosse.

Gli obiettivi sono stati entrambi raggiunti, grazie a importanti sacrifici e a una gestione oculata e prudente delle risorse, grazie a risparmi di sistema e ai tagli delle spese superflue, senza però sacrificare alcuna attività, anzi rafforzando e potenziando la nostra presenza su tutto il territorio: non una sola sede è stata chiusa, non un solo recapito è andato perduto. È stato fondamentale in questo processo di formazione di un territorio unito e coeso l'elezione di Segretari di Federazione nuovi e con provenienze diverse, con mentalità aperte ed esperienze in territori complessi, che hanno portato una professionalità importante, come si vede dai risultati raggiunti e una mente sgombra da pregiudizi rispetto al passato.

Devo ringraziare il Segretario Regionale Ugo Duci per il costante sostegno e la presenza attenta e affettuosa che ha avuto per il nostro territorio, la sua gestione, il sistema Duci come ho già avuto modo di definirlo, improntato alla democratica condivisione di obiettivi e strategie, al coinvolgimento di tutti i territori nessuno escluso, è stato di esempio e di guida in tutti questi anni.

Parimenti fondamentale è stato il supporto di Fabio Nava Segretario Organizzativo e di tutti gli altri componenti della segreteria regionale, ciascuno per le proprie deleghe specifiche, la CISL di Pavia Lodi non ha mai mancato di portare il proprio contributo e le proprie proposte, così come non ha mai mancato di attuare le direttive decise insieme

Sono molto orgogliosa del lavoro svolto dai Segretari delle nostre Federazioni, hanno saputo quasi tutti condividere il proprio lavoro gestendolo insieme alla confederazione, instaurando anche collaborazioni tra federazioni, c'è stato costantemente uno scambio di informazioni, un'assunzione di decisioni condivisa, che ha reso concreta e tangibile quella sinergia tra Federazioni e Confederazione che rappresenta la vera ricchezza della CISL.

Sono molto grata ai servizi INAS, CAF, SICET, ADICONSUM, ANOLF, UFFICIO VERTENZE, che hanno saputo presidiare il territorio durante tutti questi anni, adattando il loro lavoro alle esigenze del momento.

Il CAF Cisl Pavia Lodi è presente in 13 Sedi nella provincia di Pavia e in 7 Sedi della provincia di Lodi dove durante tutto l'anno gli operatori assistono gli utenti che si rivolgono ai nostri uffici.

Svolge una molteplicità di servizi e negli anni la quantità e la qualità delle pratiche è andata costantemente aumentando, grazie al lavoro delle operatrici e degli operatori, grazie soprattutto all'instancabile lavoro di coordinamento di Silvia, che ringrazio con tutto il cuore, colgo l'occasione anche per ringraziare il Presidente di Sicil Lombardia Marco Ceccherini sempre vicino al nostro territorio e sempre disponibile a risolvere i problemi.

L'INAS di Pavia ha lavorato con risultati davvero notevoli, i punteggi sono stati entusiasmanti e sempre in crescita, nonostante i contagi dovuti al Covid19 che hanno per lunghi periodi ridotto i ranghi e costretto gli operatori rimasti in servizio a fare letteralmente i salti mortali per coprire tutte le sedi, a loro va il mio ringraziamento, perché hanno saputo far fronte con grande abnegazione al dovere e con rimarchevole impegno al loro compito, ancor più intenso in questi periodi in cui erano moltissime le richieste di accesso agli uffici per usufruire dei diversi benefici e strumenti di protezione sociale, la regia sapiente e le capacità organizzative di Giuseppe hanno saputo mantenere un ottimo livello di prestazioni sul territorio, per questo ringrazio lui e tutte le operatrici e gli operatori.

Sull' INAS LODI siamo intervenuti negli anni scorsi per migliorarne le prestazioni, colgo in questo momento l'occasione per ringraziare il Responsabile regionale INAS Remo Guerrini, è solo grazie al progetto concepito con lui ed al suo costante impegno di coordinamento che abbiamo raggiunto risultati rimarchevoli, le operatrici e gli operatori che lavorano nel territorio di Lodi, lavorano con impegno e determinazione e Silvia, che da poco ha assunto il ruolo di responsabile, sta dimostrando sul campo professionalità e capacità organizzative, di cui le sono grata.

Il nostro Ufficio Vertenze ha avuto diversi cambiamenti in questi anni, ma è stato sempre all'altezza del compito, ringrazio per il lavoro svolto Simone che ora è entrato a far parte di una Federazione, ma il mio ringraziamento affettuoso e sentito va in particolare a Melina e Raffaella, che hanno dimostrato di comprendere le esigenze della CISL con grande professionalità e serietà. Sono aumentate secondo il loro report le richieste di consulenza, finalizzate in gran parte a chiudere il rapporto di lavoro in essere, le vertenze si basano in prevalenza recupero crediti, per fortuna non abbiamo riscontrato un grande flusso di licenziamenti. Molto spesso le dimissioni diventano un importante momento di consulenza, perché chi si rivolge all'ufficio cerca un supporto assistenziale a tutto tondo. Sono in aumento le situazioni di disagio lavorativo e le segnalazioni di comportamenti ai limiti del mobbing.

Il nostro ufficio stranieri, presidiato da Baleegh con grande competenza, dall'agosto 2020 momento dell'inizio della sua collaborazione, risponde alle esigenze delle persone straniere che si rivolgono allo sportello, aiuta nel disbrigo delle pratiche e fornisce un amichevole supporto agli stranieri bisognosi di consigli e spiegazioni. Sono molto grata a Baleegh che ha preso in mano una situazione difficile e, in brevissimo tempo, ha trasformato lo sportello in un punto di riferimento di grande qualità.

Molto efficace e capillare sul territorio è l'azione della nostra ADICONSUM, i volontari lavorano alacremente e gratuitamente nelle varie sedi, grazie alla regia competente di Lorenzo a cui va il mio ringraziamento per aver saputo riorganizzare una rete di attività che, soprattutto nel pavese, si era persa negli ultimi anni, un grazie anche a Giovanni, operatore di Lodi che da solo soddisfa le esigenze di un'ampia fetta di territorio.

Il Sicut di Pavia si occupa negli ultimi anni dei problemi degli inquilini, storicamente in Italia la locazione resta in minoranza rispetto alla proprietà, ciò nonostante in locazione si trovano i nuclei più deboli della società sicuramente meritevoli di una tutela e di una rappresentanza.

In Italia non mancano le case quasi 30 mila alloggi contro meno di 25 mila famiglie in cerca di alloggio, ma esiste un evidente problema di incontro tra un'offerta molto più onerosa di una domanda a canoni più compatibili con la disponibilità economica delle famiglie.

È quindi qui che si esprime la tutela del Sindacato degli inquilini sia nella contrattazione territoriale e nazionale, sia nella difesa e nella organizzazione degli inquilini, il nostro Sicut ha siglato accordi per la stipula di contratti Agevolati per le città di Pavia, Lodi, Vigevano, Voghera e per le due provincie, un ringraziamento a Tiziano che ha presidiato il territorio con grande impegno e sacrificio.

Un ringraziamento doveroso ai nostri rappresentanti per la sicurezza nel territorio, Mauro e Mario che hanno ricevuto il riconoscimento anche dagli enti bilaterali territoriali e regionali per l'impegno profuso nel rispondere alle esigenze delle aziende, soprattutto Mauro che ha dovuto sopperire anche a qualche carenza degli altri RLST.

I nostri rappresentanti sindacali di bacino Rosario e Massimo hanno saputo interfacciarsi con le realtà artigianali e con i lavoratori del settore artigiano con grande impegno, hanno dimostrato di saper parlare il loro linguaggio e di conoscere i loro problemi, li ringrazio per il lavoro svolto, in un territorio tanto ampio quanto complesso.

È fondamentale per le attività dei servizi il supporto della Federazione Pensionati, grazie al quale le nostre sedi periferiche possono essere aperte ed accoglienti, i nostri pensionati, insieme alle nostre ragazze dell'accoglienza, Arianna, Loredana, Elide, Monica, Paola sono i primi volti sorridenti che le persone vedono quando entrano nelle nostre sedi, sono la prima risposta ad un bisogno, sono insomma un muro portante della nostra CISL, ed a loro va il mio grazie sentito. Un grazie particolare a Simona che si occupa della nostra amministrazione e che rappresenta una sicurezza per la puntuale precisione con cui cura l'aspetto amministrativo.

Permettami un saluto e un ricordo a Giuseppe Preda, simbolo perfetto dell'operatore dei pensionati, propositivo, accogliente, disponibile, mai inutilmente critico, al servizio della CISL da autentico cislino qual è sempre stato: sono certa che anche ora dovunque sia starà dandosi da fare per aiutare qualcuno.

Come Confederazione abbiamo presidiato l'intero territorio, interfacciandoci con tutti i soggetti istituzionali, compito non facile se si pensa che molti livelli istituzionali sono doppi ed alcuni dipendono da Milano, a titolo di esempio l'ATS per quanto riguarda Lodi, ma anche la Camera di Commercio, non siamo però mai venuti meno al nostro compito, nessuna riunione si è svolta senza di noi, nessun luogo istituzionale è stato trascurato.

Sono stati sottoscritti in maniera unitaria importanti protocolli, proposti e stilati documenti sulla sanità, sulla salute e sicurezza, contro la violenza. Abbiamo curato la formazione e la diffusione delle nostre idee e delle nostre proposte.

Per quanto riguarda i rapporti con le altre Organizzazioni Confederali, come CISL di Pavia Lodi abbiamo sempre tenuto fede alla nostra convinzione che nessun soggetto sindacale ha diritto di sentirsi più sindacato degli altri e che la collaborazione, sempre auspicabile e importante, va perseguita nel rispetto reciproco: la linea comune è possibile va costruita insieme, se non è possibile deve permanere il rispetto dell'altro. A livello nazionale ci sono stati diversi motivi di divergenza anche sostanziali, ho condiviso le posizioni assunte dal nostro Segretario Nazionale Luigi Sbarra, grazie al quale la CISL sta vivendo momenti di intenso protagonismo, a livello locale abbiamo cercato di privilegiare gli obiettivi comuni, a vantaggio delle persone che rappresentiamo ed a fronte di problemi contingenti che necessitavano soluzioni condivise, un esempio per tutti la gestione dei protocolli sulla sicurezza nella pandemia.

Con le parti datoriali abbiamo sempre intrattenuto rapporti leali e corretti, trovando sinergie comuni e condividendo proposte, nel rispetto reciproco del proprio ruolo.

Abbiamo aderito ad azioni di rete sul territorio e condiviso progetti a favore dell'inclusione sociale, con lo sportello lavoro siamo riusciti a trovare uno sbocco a persone disperate che si sono rivolte a noi in cerca di occupazione.

Devo rivolgere un ultimo ringraziamento agli amici che mi hanno affiancato in Segreteria in questi anni, Gianluca, Giovanni ed ora Stefano e Marco, abbiamo sempre lavorato fianco a fianco, condividiamo le decisioni, socializziamo le preoccupazioni e immaginiamo soluzioni, ma soprattutto siamo amici, nel vero senso della parola, come ha detto Eleanor Roosevelt molte persone entreranno e usciranno dalla tua vita, ma soltanto i veri amici lasceranno impronte nel tuo cuore e di certo loro lasceranno una impronta indelebile nel mio.

Molto è ancora il lavoro che ci aspetta, questa Segreteria si ripropone per portarlo a termine con lo stesso spirito, impegno e volontà che ha contraddistinto fino ad oggi il nostro lavoro, insieme a tutti quelli che vorranno collaborare con noi per una CISL più forte, chi ha spirito costruttivo e leale è uno di noi, come dice Papa Francesco " *Una persona che pensa solo a costruire muri, ovunque si trovino, e non a costruire ponti, non è cristiano* ", mi permetto di parafrasarlo dicendo solo chi vuole costruire ponti e rinsaldare il territorio è un vero cislino e vuole il bene della CISL e di tutti i nostri iscritti.

Chiudo rivolgendo un pensiero alle donne, oggi è l'8 marzo, dedico alle donne di oggi, ma soprattutto alle loro bambine e nipoti, alle donne di domani la riflessione sulla Donna di Madre Teresa di Calcutta, affinché comprendano quali siano i loro valori da perseguire nella vita:

*Tieni sempre presente che la pelle fa le rughe,*

*i capelli diventano bianchi*

*i giorni si trasformano in anni....*

*Però ciò che è importante non cambia;*

*la tua forza e la tua convinzione non hanno età.*

*Il tuo spirito è a colla di qualsiasi tela di ragno.*

*Dietro ogni linea di arrivo c'è una linea di partenza.*

*Dietro ogni successo c'è un'altra delusione.*

*Fino a quando sei viva, sentiti viva.*

*Se ti manca ciò che facevi, torna a farlo.*

*Non vivere di foto ingiallite...*

*insisti anche se tutti si aspettano che abbandoni.*

*Non lasciare che si arrugginisca il ferro che c'è in te.*

*Fai in modo che invece che compassione, ti portino rispetto.*

*Quando a causa degli anni non potrai correre, cammina veloce.*

*Quando non potrai camminare veloce, cammina.*

*Quando non potrai camminare, usa il bastone.*

*Però non trattenermi mai!*

Buon congresso a tutti e viva la CISL

## **MOZIONE FINALE II CONGRESSO**

### **UST PAVIA LODI**

Il 2° Congresso della Unione Sindacale Territoriale Cisl Pavia-Lodi, svoltosi i giorni 8 e 9 marzo presso il Castello di Belgioioso **condivide** i contenuti della relazione introduttiva del Segretario Generale Elena Rita MAGA , **arricchita** dai contributi del successivo dibattito, e dagli interventi del

Segretario Cisl Confederale Giulio ROMANI e le conclusioni del Segretario Generale USR Cisl Lombardia Ugo DUCI.

Le delegate e i delegati della CISL Pavia-Lodi **sottolineano** l'estrema delicatezza dello scenario in cui si colloca il secondo congresso della CISL, fortemente condizionato da un conflitto in atto e da un biennio di emergenza pandemica che stanno impattando negativamente, sulle persone, sull'economia e sulla politica.

In riferimento alla guerra in atto **si ribadisce** che, in coerenza con la posizione della Confederazione Nazionale, esprimiamo vicinanza e sostegno alla popolazione Ucraina e **sosteniamo** le azioni e le sanzioni messe in campo dall'Europa e dal nostro governo in aiuto dei rifugiati e della popolazione civili.

Le vie per la costruzione di una **pace duratura** sono essenzialmente tre: prima di tutto il **dialogo tra le generazioni**, quale base per la realizzazione di progetti condivisi.

In secondo luogo, **l'educazione**, come fattore di libertà, responsabilità e sviluppo.

Infine, **il lavoro giusto**, retribuito correttamente e svolto in sicurezza.

La pandemia ha innescato dinamiche sociali che devono essere prese in considerazione onde evitare **effetti psicologici di lunga durata** che già si sono registrati nella popolazione sia giovanile che adulta.

Le delegate e i delegati della CISL Pavia-Lodi sostengono che le nostre azioni devono essere orientate a sostenere con forza la **centralità della sanità pubblica**, con al centro delle azioni la **cura delle persone** e la **valorizzazione e delle professionalità** dei lavoratori del servizio sanitario nazionale, occorre ripensare un sistema sanitario che ponga **al centro la persona e non la patologia** anche in riferimento alle creazione di nuove strutture per persone **non-autosufficienti e sole**.

Sembra che finalmente gli stati membri abbiano compreso che solo tutti insieme ed in un'azione sinergica e di mutuo sostegno l'Europa può avere speranze di salvezza, un'Europa unita e fondata sui principi di democrazia e pace che hanno ispirato la sua nascita.

**A livello nazionale è fondamentale** che il Governo utilizzi i fondi al fine di rafforzare in modo concreto gli investimenti a **sostegno del mondo del lavoro**, in particolare per i **giovani**, accompagnando il processo della **transizione energetica** al fine di evitare azioni speculative che

porterebbero impatti negativi sull'occupazione e la qualità del lavoro. Numerosi infatti, sono ancora i **neet** sono esclusi dai **processi formativi e produttivi** e che pertanto rischiano una deriva sociale.

L'obiettivo finale è quello di **dissociare** la crescita economica dall'uso delle risorse e **ripristinare** la qualità ambientale della salute sia delle persone che dell'ambiente tutto.

L'esplosione del conflitto ha altresì evidenziato la sudditanza del nostro paese nei confronti della Russia per quanto concerne l'approvvigionamento del Gas così come la mancanza di reperibilità delle **materie prime** e i loro costi delle stesse.

Questo rende il paese estremamente vulnerabile.

**Si auspica** pertanto investimenti verso nuove fonti eco-sostenibili, oltre a una diversificazione dei paesi fornitori per evitare dipendenze monopolistiche di fornitori esclusivi ed inaffidabili.

Le delegate e i delegati della CISL Pavia-Lodi **ritengono necessario**: proseguire un confronto costruttivo con il governo senza pregiudizi ideologici e conflittuali, con l'obiettivo di concentrare maggiori risorse ed affrontare in modo più efficace il **sistema pensionistico**, superando le rigidità della **Legge Fornero**, introducendo strumenti di **flessibilità** in uscita e formule per un pensionamento agevolato per specifiche categorie di lavoratori.

**Occorre inoltre affrontare** in modo adeguato, modificando l'attuale sistema previdenziale per i giovani, attualmente penalizzati da un meccanismo restrittivo sia in termini economici che di tempi di maturazione pensionistica.

**Fondamentale per le delegate e i delegati** della CISL Pavia-Lodi che la scuola pubblica torni ad essere punto di riferimento per una formazione di qualità che ponga le basi per poter affrontare il mondo del lavoro in modo adeguato, professionale e proficuo. Si ribadisce l'importanza della formazione e dell'aggiornamento continuo che coinvolga tutto il sistema produttivo.

**I nuovi contratti** devono andare nella direzione di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori diritti che per la CISL sono fondamentali e imprescindibili, per esempio la tutela della salute e della sicurezza, tutela della genitorialità, conciliazione tempi di lavoro con tempi di vita personale e un salario/stipendio che permetta una vita dignitosa.

Le delegate e i delegati della CISL Pavia-Lodi **registrano l'esigenza** che il territorio torni ad essere terreno di sperimentazione di nuove sinergie, esperienze operative in grado di far crescere

operatori sindacali professionalmente preparati al quotidiano contatto con le esigenze reali delle persone.

A tale scopo si ritiene necessario **rafforzare la collaborazione** tra i vari livelli dell'organizzazione, al fine di mettere in atto modelli efficaci per un **nuovo e rinnovato proselitismo**, per una migliore **redistribuzione** delle risorse economiche, operative-organizzative (*multidisciplinarietà*), atte a rafforzare l'azione sindacale in realtà produttive omogenee di settore e di distretto dislocate sul territorio.

Tutto quanto sopra passa attraverso un'attenta e costante programmazione della **formazione** dei quadri, dei dirigenti e dei delegati della confederazione e di altrettanta attenzione ai media e ai social network.

Le delegate e i delegati della CISL Pavia-Lodi **sottolineano che i servizi della Ust Cisl Pavia-Lodi:** INAS, CAF, SICET, ADICONSUM, ANOLF, UFFICIO VERTENZE ed ANTEAS hanno saputo **presidiare il territorio** durante tutti questi anni, adattando il loro lavoro alle esigenze del momento e **devono** continuare ad essere punto di riferimento per tutte le federazioni e i loro associati.

Belgioioso, 9 marzo 2022

