

PARTECIPAZIONE E RESPONSABILITA'

IL LAVORO AL CENTRO DEL FUTURO

Introduzione – Il lavoro al centro del futuro

Care delegate e delegati, Egregie autorità e Gentili ospiti, benvenuti a questo Congresso, momento importante di confronto e di orientamento per la nostra organizzazione. Saluto e ringrazio i rappresentanti delle istituzioni, delle imprese e delle associazioni presenti, la collaborazione tra tutti gli attori sociali è condizione necessaria per affrontare le trasformazioni in atto.

Un pensiero particolare va a chi, ogni giorno, nei luoghi di lavoro e sul territorio, rappresenta con competenza e responsabilità la nostra organizzazione.

Questo Congresso è per noi l'occasione per riflettere sulle profonde trasformazioni che stanno cambiando il mondo del lavoro, in un contesto segnato da crisi globali, tensioni geopolitiche e transizioni tecnologiche e sociali che chiedono risposte nuove e coraggiose.

Viviamo una fase storica attraversata da una profonda crisi della rappresentanza politica, in cui i partiti faticano sempre più a interpretare i bisogni reali delle persone, a elaborare progetti di lungo periodo e a costruire percorsi di riforma condivisi. Questo indebolimento delle forme tradizionali di mediazione sociale e politica rischia di lasciare i lavoratori, pensionati e cittadini privi di riferimenti credibili e strumenti efficaci per incidere sul proprio futuro.

In questo scenario, la partecipazione assume un ruolo centrale, come strumento concreto per migliorare la qualità del lavoro, aumentare la produttività, garantire tutele più forti e costruire un modello di sviluppo inclusivo e sostenibile. La nostra proposta di legge per la partecipazione dei lavoratori alla governance aziendale è un passo in questa direzione. Un cambiamento di prospettiva necessario, che superi la logica del conflitto per abbracciare quella della corresponsabilità, in cui il valore del lavoro sia riconosciuto non solo in termini economici, ma anche come elemento di crescita collettiva.

Accanto alla partecipazione, il secondo grande pilastro della nostra visione è la responsabilità. Responsabilità significa non fermarsi alla denuncia delle criticità, ma

costruire soluzioni, promuovere un confronto costruttivo con tutti gli attori sociali, spingere per politiche che mettano al centro il lavoro, la dignità delle persone e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

La responsabilità è anche quella di un sindacato che si rinnova, che si interroga sul proprio ruolo, che investe nella formazione dei propri quadri e delegati, cambia la sua dirigenza, rafforza la sua presenza nel territorio, si apre ai giovani e alle nuove forme di lavoro. La CISL non è solo una struttura organizzativa, è una comunità di persone che condividono valori e obiettivi comuni.

La contrattazione collettiva, la sicurezza sul lavoro, la lotta al lavoro povero, la riduzione del cuneo fiscale, le politiche di welfare, la conciliazione vita-lavoro, la riforma della previdenza e la difesa dei diritti dei lavoratori saranno i temi centrali della nostra discussione. Ma ciò che più conta è la visione che vogliamo proporre, una CISL protagonista del cambiamento, capace di incidere sulle politiche che riguardano il mondo del lavoro.

L'autonomia che ci rende liberi

L'autonomia sindacale è un principio fondante della CISL, un valore che ne ha sempre caratterizzato l'azione e la credibilità nei confronti dei lavoratori e della società civile. La CISL ha scelto di essere un sindacato autonomo, svincolato da ogni influenza politica e partitica, al fine di garantire una rappresentanza autentica e libera degli interessi delle persone che tutela. Questa scelta di autonomia non è solo un principio astratto, ma si traduce in una pratica quotidiana di dialogo, confronto e contrattazione che mette al centro il bene comune, piuttosto che gli interessi di parte. La nostra indipendenza dai partiti politici ci permette di valutare le politiche pubbliche senza pregiudizi ideologici, sostenendo quelle che vanno nella direzione della giustizia sociale e del benessere collettivo, e opponendoci a quelle che penalizzano i diritti dei lavoratori e dei cittadini. La CISL non accetta strumentalizzazioni e non si presta a logiche di schieramento, il nostro unico riferimento è la comunità di lavoratrici, lavoratori, pensionate e pensionati che rappresentiamo. Non siamo il sindacato di nessun partito politico e non intendiamo diventarlo.

La CISL conferma il proprio impegno per un'azione sindacale autonoma, responsabile e indipendente.

Il lavoro nella società del rischio

Negli ultimi anni, il mondo del lavoro ha dovuto affrontare una serie di shock senza precedenti, la pandemia da Covid-19, l'instabilità geopolitica con la guerra in Ucraina e i conflitti in Medio Oriente, il ritorno dell'inflazione, la crisi energetica, l'elezione di Trump e la conseguente politica protezionistica.

Gli Stati Uniti, grande mercato di sbocco per le esportazioni italiane, con l'introduzione dei dazi rischiano di penalizzare settori chiave come manifatturiero e agroalimentare, mettendo a rischio migliaia di posti di lavoro.

Serve un'Europa forte, per questo La CISL ha risposto all'appello per la manifestazione del 15 marzo a Roma, aderendo con convinzione e partecipando con una delegazione guidata dalla nostra Segretaria Generale Daniela Fumarola. Il sindacato ha colto questa occasione per riaffermare la propria visione di un'Europa fondata sui valori del lavoro, della coesione sociale e del welfare, ponendo l'accento sulla necessità di un'integrazione politica ed economica più forte.

Come ha sottolineato la nostra Segretaria Generale, l'Unione si trova a un bivio, o diventa una vera Federazione di Stati, capace di affrontare le sfide globali, o rischia di frantumarsi sotto le pressioni esterne e le divisioni interne.

Pace, democrazia e libertà non sono conquiste scontate, ma valori da difendere con determinazione. L'aggressione russa all'Ucraina ci ha ricordato che la sicurezza dell'Europa non può essere lasciata all'improvvisazione, ma richiede strumenti concreti per garantire stabilità e protezione dei cittadini.

L'Europa deve investire nel proprio futuro, rafforzando politiche industriali, energetiche e sociali per garantire sviluppo e coesione. È necessario evitare che la corsa al riarmo sottragga risorse fondamentali al welfare e alla crescita. La sicurezza non deve significare militarizzazione.

Inoltre, serve una strategia per il post-PNRR, per evitare un crollo degli investimenti pubblici dopo il 2026 e garantire un percorso di sviluppo sostenibile nel lungo periodo. Dopo anni di bassa inflazione, stiamo vivendo un'impennata dei prezzi che ha colpito soprattutto i beni essenziali come energia e alimentari.

La soluzione all'inflazione non può essere solo l'aumento dei tassi di interesse da parte della Banca Centrale Europea, una politica che rischia di rallentare la crescita e di ridurre l'occupazione.

Il rischio è quello di una società a clessidra, in cui la classe media si restringe sempre di più, mentre aumentano le fasce di lavoratori in difficoltà e pochi che detengono la ricchezza. Questa polarizzazione si manifesta in diversi modi, i giovani faticano a trovare un'occupazione stabile e spesso sono costretti a emigrare per trovare migliori opportunità. Il tasso di occupazione femminile in Italia rimane uno dei più bassi d'Europa, e le donne sono spesso costrette a lavori part-time o precari. Contratti a termine, part-time involontario e false partite IVA continuano a diffondersi, riducendo la sicurezza economica di molte categorie di lavoratori.

In questo contesto, la leva fiscale gioca un ruolo essenziale, occorre un sistema tributario più equo, che alleggerisca il carico su lavoratori dipendenti e pensionati, oggi i più fedeli contribuenti, e colpisca con maggiore efficacia le grandi ricchezze improduttive e l'evasione fiscale, che sottrae ogni anno risorse decisive per sanità, scuola, previdenza e coesione sociale.

La lotta all'evasione e una riforma fiscale equa sono condizioni necessarie per garantire investimenti pubblici su formazione, sicurezza, innovazione. È su questo terreno che si gioca anche la sfida dell'Intelligenza Artificiale, servono regole, diritti e partecipazione, per evitare che la tecnologia aumenti le disuguaglianze anziché ridurle.

Intelligenza Artificiale e diritti digitali

L'Intelligenza Artificiale è una rivoluzione culturale, produttiva e sociale che incide in profondità sulla vita delle persone e sul funzionamento delle imprese. Il sindacato ha il dovere di non restare spettatore, ma di farsi protagonista nel governo di questo cambiamento. La nostra sfida non è fermare la tecnologia, ma orientarla, verso un modello in cui l'innovazione sia al servizio del lavoro, della persona, della giustizia sociale.

L'IA può diventare un formidabile alleato per migliorare la qualità del lavoro, può ridurre la fatica fisica, semplificare i processi, può aiutare a prevenire gli infortuni, a

supportare l'organizzazione delle attività e migliorare la produttività senza comprimere i diritti.

Ma tutto questo accade solo se il lavoro resta al centro e i lavoratori sono coinvolti nei processi decisionali, se c'è trasparenza e se la formazione accompagna l'evoluzione. Non possiamo accettare che l'IA sia utilizzata per sostituire l'uomo, precarizzare i rapporti o introdurre meccanismi di controllo opachi e invasivi.

La tutela dei diritti digitali è ormai parte integrante della nostra azione sindacale, attraverso accordi aziendali, territoriali e nazionali dobbiamo stabilire regole chiare sull'uso degli algoritmi, sui criteri di valutazione automatica, sul diritto alla disconnessione, sulla protezione dei dati personali e il diritto alla formazione per acquisire nuove competenze.

Significa garantire che nessuna decisione, assunzione, licenziamento, avanzamento di carriera, venga presa senza supervisione umana e senza diritto alla comprensione. Abbiamo bisogno di un'etica dell'innovazione e di una governance partecipata della trasformazione tecnologica, in cui il ruolo del sindacato sia riconosciuto anche nella definizione degli standard di utilizzo.

Il nostro compito è duplice, da un lato proteggere i lavoratori, dall'altro prepararli a cogliere le opportunità della nuova economia. Per farlo, serve investire nella formazione continua, costruire alleanze con il mondo della ricerca, attivare politiche attive inclusive, rafforzare la bilateralità anche in questa nuova dimensione.

Ma proprio per questo diventa ancora più urgente costruire un nuovo protagonismo dei lavoratori, capace di orientare l'innovazione e non solo di subirla, la partecipazione non è solo una risposta al passato, ma una leva per governare il futuro.

La forza della partecipazione

La partecipazione non è un concetto astratto né un tema riservato agli addetti ai lavori. In un'economia globalizzata, accelerata, dove le decisioni si prendono lontano dai luoghi di lavoro, restituire voce e ruolo ai lavoratori significa rafforzare la democrazia e costruire un modello di sviluppo più giusto.

La partecipazione è parte costitutiva della nostra cultura, e il nostro modo di intendere il sindacato, non contro, ma dentro i processi, non passivo, ma generativo, non conservatore, ma riformatore.

Per questo, la proposta di legge di iniziativa popolare promossa dalla CISL, che ha raccolto circa 400.000 firme in tutta Italia, rappresenta molto più di una rivendicazione normativa, mette in pratica l'articolo 46 della Costituzione, finora inattuato che riconosce ai lavoratori il diritto di partecipare alla vita dell'impresa, nelle sue diverse forme: gestionale, organizzativa, consultiva, economico-finanziaria.

La proposta di legge approvata alla Camera dei deputati e oggi in discussione al Senato prevede un fondo dedicato da 72 milioni di euro, un primo passo importante, che va sostenuto e consolidato. Il nostro auspicio è che ci sia una convergenza larga, perché il tema non è né di destra né di sinistra, è una questione di cultura del lavoro e di modernizzazione del Paese.

La partecipazione non sostituisce la contrattazione, la rafforza, non annulla il conflitto, lo ricompone in una logica di corresponsabilità. Soprattutto, può essere una leva potente per affrontare le grandi trasformazioni, digitali, ambientali, produttive. Siamo consapevoli che la partecipazione non si costruisce solo per legge, ma richiede una maturazione culturale sia da parte delle imprese sia delle rappresentanze sindacali. Non tutte le realtà sono già pronte a questo salto di qualità. Per questo, proponiamo l'attivazione di un percorso territoriale di sperimentazione partecipativa, con aziende disponibili e RSU formate, per dare concretezza ai principi della legge e accompagnarne l'attuazione. La partecipazione deve diventare un patrimonio condiviso, non una norma da applicare formalmente.

Voglio ricordare il Protocollo Covid, siglato tra sindacati e imprese, è stato un esempio straordinario di partecipazione consapevole, capace di definire regole condivise per la sicurezza nei luoghi di lavoro, garantendo la continuità produttiva in un equilibrio necessario tra tutela della salute e necessità economiche. Si è trattato di una manifestazione tangibile di come il confronto tra le parti possa generare soluzioni praticabili, anticipando spesso l'azione legislativa.

Partecipazione significa anche saper costruire strumenti capaci di produrre tutele reali, soprattutto nei contesti dove la contrattazione da sola non basta. In questo senso, la bilateralità rappresenta una delle espressioni più evolute della nostra idea di sindacato.

Durante l'emergenza pandemica, la bilateralità ha dato prova della sua efficacia. Il Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato (FSBA) ha garantito sostegno al

reddito a migliaia di lavoratori, in tempi rapidi e con procedure agili, là dove gli strumenti ordinari dello Stato non sarebbero riusciti ad arrivare. In un momento di crisi, la bilateralità è diventata parte integrante dell'infrastruttura sociale del Paese. Oggi, il compito è portare la partecipazione fuori dall'emergenza e dentro la normalità, facendo in modo che diventi struttura stabile delle relazioni industriali. La bilateralità ha dimostrato di essere una forma partecipativa efficace per garantire tutele, servizi ai lavoratori e i datori di lavoro, ma deve essere potenziata e adattata al nuovo contesto, ampliandone le funzioni. È proprio attraverso la bilateralità che possiamo anche affrontare uno dei divari più persistenti del nostro mercato del lavoro, quello di genere.

Donne, lavoro e previdenza, un divario ancora aperto

Il quadro delineato dalla CISL Lombardia, a partire dall'analisi del rendiconto sociale INPS e dalle ulteriori indagini condotte, offre una fotografia nitida, delle persistenti diseguaglianze di genere nel mercato del lavoro. Il fenomeno si riflette anche sul piano previdenziale, le carriere lavorative più discontinue e il ricorso più frequente a contratti part-time incidono negativamente sulla contribuzione, determinando pensioni di importo significativamente inferiore rispetto a quelle degli uomini.

Le cause di questa disparità sono molteplici. La difficoltà di conciliare tempi di vita e di lavoro è tra gli ostacoli più rilevanti, poiché le responsabilità di cura familiare gravano ancora in misura preponderante sulle donne. La mancata equa distribuzione del lavoro domestico e la carenza di servizi di supporto adeguati si traducono in scelte occupazionali spesso obbligate, con un impatto negativo sullo sviluppo professionale e sulla capacità di accumulare contribuzione previdenziale. La disparità salariale persiste anche a parità di mansioni e di settore, alimentata da meccanismi di valutazione e di riconoscimento professionale che tendono a premiare più frequentemente gli uomini.

È fondamentale che la contrattazione collettiva introduca in modo strutturale elementi volti a contrastare le discriminazioni retributive e a favorire una maggiore equità nell'accesso alle opportunità di crescita professionale. La bilateralità rappresenta un'opportunità per sviluppare soluzioni innovative, con fondi mutualistici che possano garantire coperture adeguate anche nelle fasi di transizione lavorativa.

La copertura contributiva per i congedi, il rafforzamento della previdenza complementare e l'eliminazione delle penalizzazioni nei criteri di calcolo delle pensioni sono misure essenziali per riequilibrare il sistema.

L'azione sindacale deve inoltre incidere sulle politiche pubbliche, affinché gli investimenti nei servizi per l'infanzia, nell'assistenza agli anziani e nei programmi di conciliazione vita-lavoro diventino una priorità concreta.

Nel prossimo mandato, l'UST CISL Asse del Po intende promuovere un Coordinamento Donne Territoriale, rappresentativo e attivo, che sappia raccogliere e valorizzare le esperienze, le competenze e le sensibilità delle tante donne impegnate nell'organizzazione, nei luoghi di lavoro e nel territorio.

Il Coordinamento Donne avrà la funzione di essere luogo di confronto, di proposta e di iniziativa. Dovrà contribuire all'elaborazione sindacale su temi centrali come la parità salariale, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la prevenzione della violenza di genere nei contesti lavorativi, le tutele per la maternità e la genitorialità, la valorizzazione delle competenze femminili, l'accesso a percorsi di carriera e responsabilità.

Economia locale, un tessuto in trasformazione

Negli ultimi cinque anni, il tessuto economico e occupazionale delle province di Cremona e Mantova ha vissuto profondi cambiamenti, segnati da momenti di difficoltà ma anche da segnali di ripresa. Il numero di imprese attive nelle province di Cremona e Mantova ha registrato complessivamente una contrazione. A Cremona, le imprese attive sono passate da 25.951 nel 2019 a 24.787 nel 2023, mentre a Mantova si è passati da circa 34.000 nel 2019 a 32.789 nel 2023. Un aspetto interessante è l'evoluzione della composizione delle imprese. Le aziende giovanili, cioè quelle guidate da imprenditori sotto i 35 anni, sono in calo costante, segnale di un crescente disinteresse o difficoltà delle nuove generazioni nell'intraprendere attività imprenditoriali. L'imprenditoria femminile si mantiene invece stabile, con una leggera crescita a Mantova e una lieve flessione a Cremona. Al contrario, le imprese a guida straniera stanno aumentando e rappresentano una quota significativa del totale, contribuendo a mantenere stabile il sistema produttivo locale.

Il mutamento nella forma giuridica delle imprese, con l'incremento delle società di capitali a scapito delle società di persone e delle imprese individuali, in particolare nel settore artigiano, evidenzia una trasformazione non secondaria del tessuto produttivo delle nostre province.

Mercato del lavoro, tra ripresa e precarietà

Dopo un 2019 caratterizzato da un saldo positivo tra avviamenti e cessazioni, la pandemia ha determinato un brusco rallentamento, con un calo significativo delle nuove assunzioni, la successiva ripresa ha portato sì a un aumento degli ingressi nel mondo del lavoro, ma senza un pieno ritorno alla stabilità.

La ripresa del 2023 ha confermato questa tendenza, con un incremento delle assunzioni accompagnato da un aumento parallelo delle cessazioni, riducendo il margine positivo tra entrate e uscite dal mercato del lavoro.

Dopo la pandemia, le imprese hanno puntato su contratti flessibili e a termine, evitando le stabilizzazioni strutturali.

A Cremona, il numero complessivo di trasformazioni a tempo indeterminato è passato da 5.869 nel 2019 a 5.650 nel 2023, con una riduzione più marcata nei contratti a tempo determinato trasformati in tempo indeterminato, che sono calati da 4.976 a 4.627. Tuttavia, si è osservato un incremento nelle stabilizzazioni dei contratti in somministrazione, che sono aumentate da 293 a 375, e in quelle dei contratti stagionali, cresciuti da 16 a 47. I contratti intermittenti hanno subito una lieve contrazione, mentre le trasformazioni degli apprendisti in tempo indeterminato hanno registrato una diminuzione rispetto al periodo pre-pandemia.

Anche a Mantova si è verificata una riduzione delle trasformazioni contrattuali, passate da 7.812 nel 2019 a 7.238 nel 2023. Il calo ha riguardato soprattutto i contratti a tempo determinato trasformati in indeterminato, che sono scesi da 6.555 a 5.982, mentre le stabilizzazioni di contratti stagionali sono aumentate, passando da 21 a 37. Le trasformazioni dei contratti in somministrazione sono rimaste pressoché stabili, mentre quelle dei contratti intermittenti hanno registrato una lieve flessione. Il numero di apprendisti trasformati in tempo indeterminato è rimasto pressoché invariato, con un leggero calo rispetto ai livelli del 2019.

Se torniamo indietro al 2019, troviamo un mercato del lavoro solido, con un numero di occupati pari a circa 152.000 a Cremona e 183.000 a Mantova. Il comparto industriale era il perno dell'occupazione, con oltre il 30% dei lavoratori impiegati nella manifattura, mentre il settore dei servizi rappresentava oltre la metà della forza lavoro. Tra il 2020 e il 2021, il numero di occupati è crollato, a Cremona si sono persi circa 7.000 posti di lavoro, mentre a Mantova il calo ha toccato le 6.000 unità. Il turismo, la ristorazione e il commercio hanno subito i contraccolpi peggiori, mentre la crisi ha colpito in modo più duro giovani e donne, categorie già storicamente più fragili nel mercato del lavoro. Nel 2023, il numero di occupati ha superato i livelli pre-pandemia ma come evidenziato prima con una maggiore precarietà.

Il divario di genere rimane un problema cronico, a Mantova e Cremona la partecipazione delle donne al mercato del lavoro resta ben al di sotto della media regionale.

La stessa criticità si presenta per i giovani. Il tasso di disoccupazione giovanile rimane preoccupante. Questo dato ci deve far riflettere, troppi ragazzi faticano a trovare un impiego stabile, spesso perché le loro competenze non rispondono alle reali necessità delle imprese.

L'andamento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG) negli ultimi anni è stato un termometro delle difficoltà e dei cambiamenti nel mercato del lavoro.

Se nel 2019 il ricorso alla CIG era limitato e concentrato in settori in difficoltà, il 2020 ha segnato un'impennata senza precedenti, a Cremona e Mantova si sono registrati picchi di 16,7 milioni di ore nella prima provincia e 22,8 milioni nella seconda.

Con la ripresa economica, tra il 2021 e il 2022 si è assistito a un netto calo delle ore di CIG autorizzate, segnale di una riapertura delle attività e di una parziale normalizzazione del mercato del lavoro. Tuttavia, nel 2023, la CIG ha registrato una nuova crescita, con un aumento in entrambe le province rispetto all'anno precedente. Nel 2024, il livello di ore di CIG si mantiene superiore ai valori pre-pandemia, con oltre 2 milioni di ore a Cremona e quasi 6 milioni a Mantova.

Il settore manifatturiero è quello che ha sofferto di più, con un ricorso alla CIG particolarmente alto nei comparti meccanico e tessile.

Il settore edile ha iniziato a mostrare segnali di rallentamento, con un aumento del ricorso alla CIG nel 2024.

Salute e sicurezza, priorità non rinviabili

La sicurezza sul lavoro rappresenta uno dei pilastri fondamentali dell'azione sindacale. I dati sugli infortuni nelle province di Cremona e Mantova tra il 2023 e il 2024 evidenziano criticità che non possono essere ignorate e richiedono un intervento deciso sia a livello contrattuale che istituzionale.

Sul fronte degli infortuni mortali, la situazione rimane drammatica, nonostante una lieve diminuzione a Cremona da 10 a 8 casi, (-20%). A Mantova, al contrario, i casi sono aumentati da 7 a 8 (+14,3%). Un solo incidente mortale è già un fallimento in termini di prevenzione e protezione dei lavoratori.

Nel 2024, Cremona ha registrato un incremento degli infortuni totali dell'1,8% rispetto all'anno precedente, passando da 4.576 a 4.658 casi, mentre a Mantova l'aumento è stato del 2,4%, da 4.902 a 5.018. Particolarmente allarmante è il dato sugli infortuni in itinere, quelli che avvengono nel tragitto casa-lavoro, +27,2% a Cremona e +13,8% a Mantova. Questo dato suggerisce la necessità di una riflessione approfondita sulle condizioni di trasporto e sulla sicurezza della viabilità. Gli infortuni sul luogo di lavoro hanno invece avuto un andamento più contenuto, con un lieve calo a Cremona (-0,7%) e una leggera crescita a Mantova (+0,5%).

Parallelamente, il numero di malattie professionali denunciate è in crescita: a Cremona si è passati da 148 a 198 casi (+33,8%) e a Mantova da 219 a 222 (+1,4%). I disturbi muscoloscheletrici sono tra le patologie più ricorrenti, con un aumento del 18% a Cremona e del 10% a Mantova.

Di fronte a questi numeri, il ruolo del sindacato non può limitarsi alla sola denuncia. È necessario introdurre azioni concrete per rafforzare la cultura della sicurezza e per ottenere risultati concreti. I numeri dimostrano che gli infortuni non diminuiscono, segnale che i controlli non sono sufficienti e che le sanzioni non hanno un effetto deterrente adeguato. È necessario un potenziamento degli ispettorati del lavoro, con più personale e risorse per intensificare le verifiche.

Spesso i lavoratori infortunati faticano a reinserirsi nel contesto produttivo. È necessario rafforzare i percorsi di reinserimento lavorativo, garantendo tutele per chi ha subito un infortunio o ha sviluppato una malattia professionale. Servono misure

di welfare aziendale mirate e contrattazioni specifiche per agevolare il rientro in condizioni adeguate.

Il tema della sicurezza sul lavoro non può essere affrontato solo nell' emergenza sulla scia delle tragedie o diventare solo un momento di cordoglio.

Per far sì che la prevenzione diventi davvero efficace, occorre rafforzare il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Occorre dar loro più potere, più strumenti, più tutele, per salvaguardare la vita, la salute e la dignità di chi lavora.

La CISL Asse del Po intende promuovere nel prossimo mandato la nascita di un gruppo stabile e strutturato, composto dagli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) espressione delle diverse categorie presenti sul territorio.

La proposta è quella di attivare un calendario annuale di incontri formativi tematici, con moduli che affrontino, le novità normative, i rischi specifici dei diversi settori, la gestione dei rapporti con i datori di lavoro e le istituzioni. Una particolare attenzione dovrà essere riservata ai nuovi scenari legati al cambiamento climatico, alla digitalizzazione dei processi produttivi, all'uso dell'intelligenza artificiale, tutti elementi che modificano radicalmente il concetto stesso di rischio e richiedono nuove chiavi di lettura e nuovi strumenti di intervento.

In questo percorso sarà essenziale il contributo delle federazioni di categoria, degli enti bilaterali e delle realtà formative del territorio, affinché si crei un'offerta formativa qualificata, flessibile e rispondente ai reali bisogni degli RLS.

Infrastrutture per connettere futuro e sviluppo

I territori di Cremona e Mantova condividono le stesse criticità infrastrutturali, che da troppo tempo penalizzano lo sviluppo economico, la qualità della vita dei cittadini e la competitività del tessuto produttivo locale. Come UST asse del Po riteniamo essenziali investimenti strutturali che mettano al centro la mobilità sostenibile, l'intermodalità e la sicurezza delle reti di trasporto, con l'obiettivo di rilanciare l'attrattività delle due province e garantire migliori condizioni di lavoro e di vita.

Uno dei nodi infrastrutturali più critici riguarda lo stato di manutenzione e la sicurezza dei ponti, elementi strategici per i collegamenti viari e per l'interscambio economico tra le province e le regioni limitrofe. È fondamentale un piano di investimenti, che in parte sono già programmati e in corso di realizzazione, per la manutenzione

straordinaria e, dove necessario, il rifacimento dei ponti che connettono i nostri territori, come il Ponte di San Benedetto Po, il Ponte tra Revere e Ostiglia, il Ponte Casalmaggiore-Colorno e il Ponte Cremona-Castelvetto, solo per citare alcuni esempi. Un altro tema centrale è il potenziamento delle infrastrutture ferroviarie, in particolare il raddoppio della linea ferroviaria Mantova-Cremona-Milano. Grazie agli investimenti previsti dal PNRR, è in fase di realizzazione il raddoppio tra Mantova e Piadena, è fondamentale garantire il completamento totale dell'opera fino a Codogno in tempi ragionevoli. Il raddoppio ferroviario rappresenta una priorità non solo per i pendolari, costretti ogni giorno a fare i conti con disservizi e ritardi, ma anche per il trasporto merci, che potrebbe beneficiare di una rete più moderna e competitiva, riducendo la dipendenza dal trasporto su gomma.

Come Cisl territoriale poniamo grande attenzione al ruolo delle vie d'acqua, in particolare il sistema portuale di Mantova e Cremona e l'idrovia Fissero-Tartaro-Canalbianco. La recente istituzione della Zona Logistica Semplificata per i porti di Mantova e Cremona rappresenta un'opportunità significativa per lo sviluppo della logistica e per attrarre nuovi investimenti. Tuttavia, affinché questa infrastruttura diventi un volano di crescita e occupazione, è necessario un coordinamento efficace tra gli enti locali, il sistema imprenditoriale e il mondo del lavoro. La mobilità intermodale – ferrovia, acqua e gomma – può rappresentare una strategia vincente per coniugare competitività, sostenibilità e qualità del lavoro. In questo senso, il polo logistico di Valdaro sta già dimostrando il potenziale di sviluppo di questa filiera.

Tra le infrastrutture più attese figura l'autostrada Cremona-Mantova, un'opera che da decenni è al centro del dibattito pubblico ma che ancora non trova una concreta realizzazione. Resta fondamentale il raddoppio della Strada Statale 415 "Paullese", con il completamento del ponte sull'Adda, e il completamento del sistema tangenziale, necessario per alleggerire il traffico urbano e ridurre le interferenze tra rete stradale, ferroviaria e idrica.

Il futuro delle province di Cremona e Mantova dipende dalla capacità di realizzare scelte coraggiose e investimenti mirati.

La sanità che vogliamo

Nelle province di Cremona e Mantova operano tre ASST, sei distretti e otto Ambiti territoriali sociali, che rispondono alle peculiarità della popolazione e della morfologia del territorio. La popolazione residente nelle nostre province al primo gennaio 2024 è di 760.588 abitanti, con una quota di over 65 che supera il 24%, percentuale superiore alla media regionale. L'indice di vecchiaia è particolarmente elevato nel Cremonese e nel Basso Mantovano, dove le difficoltà di accesso ai servizi sanitari e socio-sanitari si fanno sentire con maggiore intensità, sia per la conformazione geografica del territorio, caratterizzato da un'elevata dispersione della popolazione, sia per la cronica carenza di operatori e strutture di assistenza.

Uno dei problemi principali riguarda le condizioni contrattuali nel settore, che non sempre risultano attrattive per i giovani professionisti della sanità. Il numero insufficiente di borse di specializzazione continua a limitare l'accesso alla professione, aggravando la carenza di medici specialisti e rendendo più difficile il ricambio generazionale all'interno degli ospedali.

Un'altra emergenza che il settore deve affrontare è quella delle aggressioni al personale sanitario, un fenomeno in costante crescita che mina la sicurezza e la serenità dei lavoratori negli ospedali e nei pronto soccorso.

La CISL Asse del Po sostiene con convinzione la realizzazione del nuovo ospedale di Cremona, ritenendolo un'infrastruttura strategica per il potenziamento del sistema sanitario locale e per garantire servizi più moderni ed efficienti ai cittadini. È fondamentale che questo progetto venga sviluppato attraverso un percorso partecipato, coinvolgendo tutte le parti sociali, comprese le rappresentanze sindacali, affinché la nuova struttura risponda pienamente alle esigenze del territorio.

Il nuovo ospedale rappresenta un'opportunità per rafforzare l'offerta sanitaria, potrà inoltre attrarre nuove professionalità e competenze, favorendo un miglioramento complessivo della qualità delle cure.

Parallelamente, la nuova struttura potrà generare un indotto economico significativo per il territorio, stimolando occupazione diretta e indiretta nel settore sanitario, nei servizi e nelle infrastrutture collegate. È essenziale, quindi, che la realizzazione del nuovo ospedale sia accompagnata da una visione, che tenga conto della mobilità, della logistica e dell'accessibilità per tutti i cittadini.

A Mantova sono in corso interventi significativi sull'Ospedale "Carlo Poma", che rappresenta un presidio fondamentale per la sanità pubblica della provincia.

Attualmente sono in fase di realizzazione i lavori di ristrutturazione del Blocco C, che ospita diversi reparti e servizi. L'intervento punta a migliorare la funzionalità e la sicurezza degli spazi, con benefici sia per i pazienti che per gli operatori sanitari.

Ma il progetto più ambizioso riguarda la costruzione del nuovo Blocco E, l'investimento complessivo previsto è di 95 milioni di euro, finanziati con risorse statali, regionali e fondi PNRR. Il Blocco E ospiterà i reparti a media e alta intensità di cura e diventerà il nuovo centro nevralgico dell'ospedale. Si tratta di un investimento strategico per tutto il territorio, che dovrà essere accompagnato da un rafforzamento del personale e da un'attenzione concreta alle condizioni di lavoro.

Le liste d'attesa per visite specialistiche ed esami diagnostici sono un'altra emergenza, spesso si parla di mesi, se non anni, per alcune prestazioni, spingendo chi può permetterselo a ricorrere alla sanità privata, mentre chi non ha risorse adeguate resta in difficoltà.

La sanità lombarda si caratterizza per una forte presenza del settore privato accreditato, che in alcune aree fornisce servizi essenziali. Tuttavia, è fondamentale che la sanità pubblica resti centrale, garantendo un equilibrio tra pubblico e privato e assicurando che gli investimenti vadano a rafforzare i servizi di base, non a creare nuove disparità.

L'integrazione tra sociale e sanitario è una delle sfide più complesse e strategiche per il futuro del welfare territoriale. Nei nostri territori il contesto è caratterizzato da una popolazione sempre più anziana, da un sistema di servizi ancora frammentato e da un quadro normativo in evoluzione, che impone alle istituzioni un ripensamento delle modalità di presa in carico dei cittadini più fragili.

I dati emersi nel corso dell'ultimo Tavolo Permanente di Consultazione a cui abbiamo partecipato hanno evidenziato un incremento delle richieste di accesso alle strutture residenziali per anziani, con una conseguente crescita dei tempi di attesa e delle rette, che sono diventate insostenibili per molte famiglie. Il sindacato ha il dovere di presidiare questi processi per un sistema di tariffe più equo e un potenziamento dell'assistenza domiciliare, per evitare che il ricorso alle RSA diventi l'unica alternativa possibile per le persone in condizioni di fragilità.

Regione Lombardia ha adottato misure per ridurre l'utilizzo di personale medico a gettone (c.d. gettonisti), un modello che ha comportato costi elevati e problematiche legate alla qualità della cura. Finalmente i provvedimenti regionali stanno dando i primi risultati, è notizia di questi giorni del rilancio del posto fisso e della partecipazione a concorsi per specialisti che fino a pochi mesi fa erano per la maggior parte gettonisti. Questa inversione di tendenza è positiva perché stabilizza il personale medico e garantisce la continuità di cura e presa in carico dei pazienti. È fondamentale che i lavoratori del settore abbiano garanzie contrattuali adeguate, che venga riconosciuta la specificità delle loro competenze e che si investa in percorsi di formazione continua.

L'integrazione sociosanitaria deve diventare una delle priorità dell'azione sindacale, non solo nei tavoli di confronto con le istituzioni, ma anche nella costruzione di alleanze con il Terzo Settore e con i soggetti che operano nel welfare territoriale.

Protocolli di legalità e coesione

I protocolli d'intesa territoriali rappresentano uno strumento per garantire qualità, legalità e sicurezza nei rapporti di lavoro, consolidando il ruolo del sindacato nella tutela dei diritti e nella definizione di regole condivise con le istituzioni e le associazioni datoriali.

IL primo protocollo che ha firmato questa segreteria è stato sottoscritto in Prefettura a Mantova il 2 agosto 2024 da ATS Val Padana, Associazioni Agricole, CGIL, CISL e UIL. La firma è avvenuta nell'ambito del Tavolo provinciale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'intesa rappresenta un impegno condiviso tra istituzioni, parti datoriali e sindacati per la tutela dei lavoratori agricoli esposti al rischio da calore.

Le ondate di calore che si ripetono con crescente frequenza e intensità rappresentano un pericolo reale per migliaia di lavoratrici e lavoratori, in particolare in quei settori nei quali il lavoro si svolge all'aperto o in ambienti chiusi privi di ventilazione e raffrescamento adeguati.

Si tratta di un esempio virtuoso di alleanza tra istituzioni, rappresentanze datoriali e sindacati per tutelare chi lavora nei campi, spesso in condizioni già difficili, aggravate dai picchi di calore. Le Linee guida integrano quanto già previsto dal D.lgs. 81/08, fornendo indicazioni concrete su prevenzione, sorveglianza sanitaria, organizzazione

dei turni, gestione delle pause, formazione (anche multilingue), monitoraggio meteorologico, uso dei DPI.

Ma la portata di questo documento non deve restare confinata al solo ambito agricolo, riteniamo fondamentale che tali misure vengano estese anche ad altri settori a rischio. Edilizia, logistica, trasporti, industria e altre attività manuali a forte esposizione termica vivono le stesse criticità.

Successivamente, il 14 ottobre 2024 a Cremona, è stato siglato il Protocollo contro le Discriminazioni e la Violenza di Genere nei luoghi di lavoro tra Confcommercio e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL. Questo accordo si pone l'obiettivo di prevenire ogni forma di molestia, vessazione e discriminazione che possa compromettere il diritto a un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso. Il sindacato, in stretta collaborazione con le parti datoriali, si impegna a promuovere iniziative di formazione congiunta, a vigilare sull'applicazione delle normative esistenti e a favorire strumenti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Il 15 gennaio 2025 a Cremona, è stato siglato il Protocollo per la Qualità e la Tutela del Lavoro negli Appalti, tra le organizzazioni sindacali e il Comune di Cremona. Nasce dall'esigenza di contrastare il fenomeno della precarizzazione del lavoro e dell'utilizzo di criteri di aggiudicazione che favoriscono il massimo ribasso a scapito della qualità del servizio e della tutela occupazionale. Il protocollo prevede che le gare d'appalto per servizi ad alta intensità di manodopera vengano assegnate sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, rafforzando al contempo i meccanismi di controllo e vigilanza per prevenire irregolarità e possibili infiltrazioni criminali. La concertazione continua e l'adozione di clausole sociali rappresentano un passo in avanti significativo nella tutela della continuità occupazionale e dei diritti acquisiti dai lavoratori coinvolti nei cambi di appalto.

L'ultimo in ordine cronologico è il Protocollo d'Intesa sull'Intelligenza Artificiale, siglato a Mantova sul Tavolo del Bene Comune tra i firmatari Diocesi di Mantova, CGIL, CISL e UIL, soggetti istituzionali e associativi. Il documento pone l'accento sulla necessità di un approccio etico e regolato all'uso delle nuove tecnologie. L'Intelligenza Artificiale deve essere uno strumento al servizio dell'uomo e non il contrario, le decisioni che impattano sulla vita, sulla dignità e sulla libertà dei lavoratori non possono essere demandate a sistemi automatizzati privi di controllo

umano. La trasformazione digitale non deve tradursi in un aumento delle disuguaglianze, ma in un'opportunità di crescita condivisa e sostenibile, dove il progresso tecnologico si coniuga con la giustizia sociale e il rispetto delle regole del lavoro. La costituzione di un gruppo di studio interdisciplinare, previsto dal protocollo, rappresenta un primo passo verso una maggiore consapevolezza degli impatti dell'IA sulle professioni e sui modelli organizzativi.

Accanto all'azione istituzionale e sindacale, la provincia di Mantova si distingue per un'importante iniziativa di carattere culturale e sociale, il Laboratorio di Civiltà, è un'iniziativa che coinvolge istituzioni pubbliche, sindacati, associazioni del terzo settore, università, centri di ricerca, imprese e giovani. Nasce per promuovere cittadinanza attiva, giustizia sociale e sviluppo sostenibile attraverso il dialogo intergenerazionale e percorsi di formazione. La Cisl Asse del Po è tra i protagonisti, insieme a enti locali e associazioni culturali, contribuendo alla riflessione sulle trasformazioni sociali e sulle sfide del lavoro. Il Laboratorio si distingue per il forte coinvolgimento dei giovani, attraverso incontri, seminari e attività sul campo, il Laboratorio di Civiltà si propone di creare un ponte tra il passato e il futuro, fornendo strumenti concreti per la costruzione di una società più inclusiva e consapevole.

A Cremona L'Associazione Temporanea di Scopo (ATS) "Io ci CRedo", nasce per promuovere e coordinare progetti strategici legati al Masterplan 3C e al PNRR, articolati in nove cantieri che abbracciano i temi cruciali della transizione ecologica, della digitalizzazione, dell'innovazione sociale, delle infrastrutture, dell'agroalimentare e dei servizi alla persona.

Abbiamo aderito perché crediamo nel valore della corresponsabilità territoriale, nella programmazione condivisa e nella costruzione di reti che rafforzino lo sviluppo locale.

Le mozioni delle Federazioni e unità di progetto

Le mozioni finali congressuali rappresentano il momento importante della riflessione politica e sindacale di ogni federazione. Le mozioni approvate rappresentano una fotografia nitida di ciò che siamo e, soprattutto, di ciò che vogliamo diventare. La UST Asse del Po si riconosce in questo pluralismo come luogo di sintesi.

La Federazione Agroalimentare ha ribadito con chiarezza che il radicamento territoriale rappresenta il primo strumento di tutela, la presenza nei recapiti, la

vicinanza alle persone, la conoscenza dei luoghi e dei contesti produttivi sono ciò che permette di intercettare bisogni reali e offrire soluzioni concrete. L'azione della categoria mira a valorizzare i propri delegati, promuovendo la formazione per i delegati, in particolare dei giovani e costruendo sinergie solide con i servizi e con la Federazione dei Pensionati, nella consapevolezza che continuità associativa e prossimità siano fondamentali per costruire comunità sindacale.

La Federazione di Chimici e Tessili ha indicato l'impegno per sostenere la proposta di legge sulla partecipazione, oggi all'esame del Parlamento, è per la categoria non solo una scelta politica ma una battaglia valoriale. Il rafforzamento della contrattazione, sia nazionale che di secondo livello, e l'attenzione costante alla formazione sindacale testimoniano la volontà di dotarsi di strumenti adeguati a presidiare le trasformazioni in corso, con un'attenzione particolare ai lavoratori dei comparti moda, chimica ed energia.

La Federazione dei Metalmeccanici ha offerto una lettura delle transizioni in atto, mettendo in luce il cambiamento profondo che sta attraversando la manifattura, a partire dai comparti della meccanica, dell'automotive e della siderurgia. Per la categoria è centrale l'idea di una partecipazione sostanziale, che coinvolga i lavoratori nelle scelte che riguardano l'organizzazione del lavoro, gli orari, la formazione e la crescita professionale. La FIM sottolinea il bisogno di una contrattazione, capace di parlare alle giovani generazioni e di affrontare con coraggio i temi dell'intelligenza artificiale, del ricambio generazionale e della riduzione dell'orario di lavoro.

La Federazione del Commercio guarda con attenzione a un mondo del lavoro segnato dalla frammentazione e dalla discontinuità, valorizzando il ruolo della bilateralità, della formazione continua e del welfare contrattuale come strumenti per offrire tutele concrete nei settori del commercio, del turismo e dei servizi. La sfida per la FISASCAT è rappresentata dalla capacità di dare voce e rappresentanza a lavoratrici e lavoratori spesso invisibili, affrontando con determinazione il tema della parità di genere, della sicurezza, del proselitismo giovanile e del cambiamento culturale, anche attraverso nuove modalità comunicative e organizzative.

La Federazione dei Bancari, in un contesto segnato dalla desertificazione bancaria, dall'uso massivo dell'automazione, dalle pressioni commerciali e dall'indifferenza delle istituzioni, la categoria riafferma la centralità della persona e il

ruolo del sindacato come presidio etico e sociale. La formazione diventa, una scelta di cultura e di costruzione identitaria.

La Federazione dei Trasporti, attraverso i presidi di Cremona e Mantova, ha riportato l'attenzione su un mondo spesso dimenticato, quello della logistica, del trasporto pubblico e dei servizi ambientali. I congressi di presidio hanno messo in luce criticità gravi legate alla sicurezza, agli appalti al ribasso, agli infortuni, alle aggressioni e all'assenza di formazione adeguata. La risposta della categoria è chiara, rafforzare la contrattazione, promuovere la formazione dei delegati, presidiare con responsabilità l'impatto dell'innovazione tecnologica. Al tempo stesso, è forte la convinzione che la proposta CISL sulla partecipazione rappresenti un'opportunità per innovare le relazioni industriali e dare dignità a ogni lavoratore.

La Funzione Pubblica propone un'idea di servizio pubblico basata sul rispetto della persona, sul benessere organizzativo e sulla piena valorizzazione delle professionalità. È una visione che unisce etica e competenza, partecipazione e progettualità, e che mira a promuovere una presenza sindacale incisiva nei luoghi di lavoro, soprattutto in un tempo di riforme e di ridefinizione del welfare pubblico.

La Cisl Scuola esprime una visione articolata sul futuro della scuola pubblica, riaffermandone la centralità sociale e la necessità di un approccio pedagogico fondato sull'inclusione, sull'innovazione e sulla valorizzazione della figura docente. Vengono evidenziate priorità strategiche, quali la rivisitazione dei programmi scolastici, la regolamentazione dell'uso dell'intelligenza artificiale, la piena funzionalità degli istituti anche in caso di accorpamenti, la flessibilità nel reclutamento dei docenti e la riduzione della dispersione scolastica.

Particolare attenzione è rivolta al personale ATA, per il quale si richiede un adeguamento degli organici e la rimozione di vincoli normativi penalizzanti. Si sollecita altresì il rinnovo del contratto nazionale scaduto e si denuncia la disparità di trattamento sul TFR. La mozione manifesta apprezzamento per i risultati sindacali ottenuti, pur non celando perplessità sulle criticità ancora aperte. Si richiama infine il valore delle RSU come presidio di rappresentanza, chiedendo per esse formazione e riconoscimento del ruolo nella comunità scolastica. Il 14, 15 e 16 aprile 2025, lavoratrici e lavoratori del comparto scuola, università, ricerca insieme a tutto il pubblico impiego, saranno chiamati al voto per rinnovare le proprie Rappresentanze

Sindacali Unitarie. Questo appuntamento assume un valore fondamentale per la democrazia nei luoghi di lavoro, per la qualità della contrattazione e per il rafforzamento della rappresentanza.

La Federazione Pensionati ha espresso con nettezza la propria preoccupazione per l'assenza di politiche strutturali in materia di sanità, pensioni, non autosufficienza e coesione sociale. In un contesto segnato da tensioni internazionali, incertezza economica e scelte politiche discutibili, la FNP invoca un nuovo Patto Sociale tra governo, imprese e sindacati. Il congresso dei pensionati pone con forza la questione fiscale, la difesa dei servizi pubblici e il rilancio della contrattazione sociale, ma anche la necessità di rafforzare il presidio territoriale, la comunicazione e la collaborazione tra livelli organizzativi.

Infine, la FeLSA ha portato in evidenza un mondo del lavoro spesso ai margini, quello della somministrazione, delle collaborazioni, delle partite IVA. È un universo fluido e complesso, ma che può trovare rappresentanza sindacale. La categoria ha dato prova di determinazione con il rinnovo del CCNL, l'inclusione di nuove tutele e l'impegno per politiche attive efficaci. La sua proposta si basa sulla costruzione di una comunità sindacale coesa, capace di offrire, diritti e dignità a ogni lavoratore, indipendentemente dalla forma contrattuale.

Nei congressi delle categorie dell'Asse del Po è emersa con forza una visione comune di un sindacato che vuole stare dentro ai cambiamenti, governarli e non subirli, restando sempre vicino alle persone.

Oltre alle specificità delle categorie, i temi principali hanno attraversato tutte le federazioni. La proposta di legge sulla partecipazione, sostenuta dalla CISL, è stata condivisa da tutte le federazioni come un'occasione per ridare voce ai lavoratori nella vita delle imprese, rinnovando la qualità delle relazioni industriali.

La contrattazione, in particolare quella di secondo livello, è riconosciuta come strumento centrale per tutelare le retribuzioni e valorizzare il lavoro, soprattutto nelle piccole imprese. La sicurezza sul lavoro è avvertita come un'urgenza trasversale, da affrontare con determinazione in ogni comparto. Forte è anche l'impegno verso il ricambio generazionale, con percorsi formativi per nuovi delegati e dirigenti, così come l'attenzione alla parità di genere, per superare le disuguaglianze ancora presenti. Infine, le sfide poste dalla transizione tecnologica e dall'intelligenza

artificiale vengono accolte con responsabilità, serve governarle con formazione, partecipazione e contrattazione, mettendo sempre al centro la persona e la dignità del lavoro.

I congressi riconoscono il valore della presenza quotidiana nei recapiti, nelle sedi, nei servizi, nelle scuole e nei luoghi di lavoro. Una presenza fatta di persone, ascolto, prossimità, delegati formati e motivati, e una rete di servizi da rafforzare.

Non si tratta di un semplice esercizio congressuale quello che stiamo facendo, ma della manifestazione concreta di una volontà collettiva di costruire un sindacato che sappia essere protagonista nel tempo della complessità.

Questa unità di visione non è frutto del caso, ma dell'appartenenza a una cultura sindacale che affonda le radici nella storia della CISL e nel suo patrimonio di valori, autonomia, responsabilità, solidarietà e riformismo. È da qui che si parte per affrontare le sfide che ci attendono, con la consapevolezza che, solo insieme, con una rete forte di federazioni, servizi, associazioni e strutture territoriali coese, potremo rispondere in modo credibile e autorevole.

Giovani protagonisti del cambiamento

I giovani vivono oggi una condizione difficile. Trovare un lavoro stabile e dignitoso è complicato. Spesso si comincia con tirocini o contratti precari, si fatica a costruirsi una prospettiva e immaginare un futuro. Come sindacato, dobbiamo essere vicini a queste ragazze e a questi ragazzi, ascoltarli, difenderli, dare loro strumenti per farsi valere.

Ma non basta proteggerli. Dobbiamo anche coinvolgerli, farli partecipare, dare loro responsabilità. Perché la CISL non può essere solo il sindacato di chi ha già esperienza, deve diventare anche il sindacato di chi il lavoro lo sta cercando o lo sta iniziando. Se vogliamo che la nostra organizzazione abbia futuro, dobbiamo metterci nelle mani anche di chi ha entusiasmo, idee nuove, voglia di cambiare le cose.

Nel prossimo mandato vogliamo dare più spazio ai giovani all'interno della CISL Asse del Po. Vogliamo che siano presenti nei luoghi dove si decide, che partecipino ai momenti di confronto, che portino il loro punto di vista. Non come spettatori, ma come protagonisti. Per farlo, serviranno percorsi di formazione, occasioni di crescita, ma soprattutto fiducia. E noi questa fiducia vogliamo dargliela.

Costruire un legame vero con i giovani significa anche cambiare modo di comunicare. Usare parole più semplici, canali nuovi, essere presenti dove loro vivono e si informano. Non si tratta solo di fare "più social", ma di essere più comprensibili, più vicini, più autentici. Vogliamo costruire un sindacato in cui chi ha più esperienza e chi è appena arrivato possano camminare insieme.

Per queste ragioni, e sulla base dell'esperienza già avviata in questi anni, l'UST CISL Asse del Po intende sviluppare e consolidare un Progetto Giovani che rappresenti una delle direttrici strategiche del prossimo mandato.

Il primo obiettivo è rafforzare il Coordinamento Giovani CISL come spazio stabile di proposta e partecipazione. Il Coordinamento esiste, è attivo e rappresenta un punto di partenza. Ora è il momento di valorizzarlo ancora di più, sostenendo le sue iniziative con risorse adeguate, riconoscendolo come soggetto politico, accompagnandolo nella crescita e aprendogli spazi di confronto anche con le categorie economiche e le istituzioni.

Il secondo impegno è valorizzare il protagonismo dei giovani nei luoghi decisionali della CISL. Vogliamo che le nuove generazioni trovino spazio nei gruppi di lavoro, nei dipartimenti, nelle segreterie e negli organismi rappresentativi. La partecipazione deve essere vera, non formale. Perché non c'è ricambio generazionale senza responsabilità.

Terzo, sarà fondamentale sviluppare percorsi formativi e di affiancamento per giovani sindacalisti. Intendiamo costruire percorsi strutturati, che permettano ai giovani di acquisire competenze, metodo, consapevolezza. Percorsi che tengano insieme la dimensione tecnica, quella valoriale e quella umana dell'impegno sindacale.

Infine, vogliamo costruire alleanze territoriali per il lavoro giovanile, attivando reti stabili con associazioni, enti di formazione, mondo scolastico e realtà del terzo settore. La battaglia contro la precarietà non può essere combattuta da soli, necessita un fronte comune che rimetta al centro il diritto dei giovani a un lavoro dignitoso, sicuro e qualificato.

Il "Progetto Giovani CISL Asse del Po" è un impegno concreto che ci assumiamo, come gruppo dirigente. I giovani non sono il nostro futuro, sono il nostro presente. Se vogliamo che la CISL continui ad avere un ruolo centrale nella rappresentanza del

lavoro, dobbiamo farli salire a bordo, con piena fiducia, con convinzione e con coraggio.

Unire il lavoro, non solo le sigle

La CISL ha sempre concepito l'unità sindacale come una scelta di responsabilità, da costruire giorno per giorno attraverso il confronto, il rispetto reciproco e la valorizzazione delle differenze. L'unità non si impone, si conquista nel costruire azioni comuni nei luoghi di lavoro e nei territori.

Nel nostro territorio, questa volontà di collaborazione ha già trovato espressione in numerosi protocolli e tavoli istituzionali, dalla sicurezza nei luoghi di lavoro alla lotta alle discriminazioni, dalla qualità del lavoro negli appalti all'etica dell'innovazione. L'unità sindacale, per essere vera, deve essere plurale, capace di riconoscere la ricchezza delle esperienze e la legittimità delle diverse tradizioni e modelli sindacali. Per questo motivo ritengo che la vera sfida dell'unità sindacale non sia tanto "unire le sigle", quanto "unire il lavoro". Il nostro auspicio è che, partendo da ciò che già ci unisce, la difesa del lavoro, la dignità delle persone, la contrattazione collettiva, si possano rafforzare in futuro spazi di azione unitaria a livello territoriale, nella consapevolezza che un sindacato unito è più forte, più ascoltato, più utile per chi rappresenta.

Il valore della prossimità

La CISL Asse del Po si distingue non solo per l'azione sindacale collettiva, ma anche per un sistema articolato di tutele individuali che garantiscono ai lavoratori un supporto costante e qualificato.

Uno degli strumenti fondamentali per la difesa dei diritti dei lavoratori è l'Ufficio Vertenze.

Il supporto fiscale e previdenziale rappresenta una delle colonne portanti della nostra azione di tutela. Il CAF con i suoi servizi e il Patronato INAS garantiscono assistenza mirata e professionale ai lavoratori, pensionati e cittadini, supportandoli nella gestione di pratiche complesse e nella tutela dei loro diritti.

La CISL Asse del Po ha costruito un sistema di servizi e associazioni che ampliano e rafforzano il proprio ruolo di tutela e assistenza, alle lavoratrici/i, pensionati e alle

loro famiglie. Anolf, promuove l'integrazione e la tutela dei lavoratori immigrati. Adiconsum, difende i consumatori, fornendo consulenza qualificata. Anteas, opera nel volontariato sociale e nell'assistenza agli anziani. Sicet, tutela i diritti degli inquilini e delle famiglie in difficoltà abitativa.

La loro azione si inserisce in un modello di sindacato che non si limita alla difesa dei diritti sul luogo di lavoro, ma che accompagna le persone nella vita quotidiana.

La formazione continua è una priorità della CISL. Lo IAL (Istituto per la Formazione dei Lavoratori) è il nostro strumento per garantire opportunità di aggiornamento e qualificazione professionale. Con sedi a Cremona, Mantova e Viadana, lo IAL è un punto di riferimento per giovani, disoccupati e lavoratori in cerca di nuove competenze.

A partire dal 1° marzo, l'attività formativa dello IAL Mantova è stata ulteriormente potenziata con nuovi corsi e programmi, rafforzando il ruolo della sede di Mantova come punto di riferimento per l'occupabilità e la crescita professionale. La sede offrirà percorsi di formazione specializzati in settori strategici, con particolare attenzione alle nuove competenze richieste dalle imprese del territorio.

Saluti e Ringraziamenti

Nel rivolgermi a voi oggi, il primo pensiero va a chi, con impegno e dedizione, ha condiviso con me questo percorso sindacale. Desidero esprimere la mia più profonda gratitudine al Consiglio Generale uscente, ai Responsabili e agli operatori degli enti, delle associazioni e dell'ufficio vertenze. Il vostro contributo è stato fondamentale per affrontare le sfide che, ci siamo trovati di fronte.

Un grazie speciale va a Morena, Valentina, Michela, che con la loro professionalità, disponibilità e senso di appartenenza hanno rappresentato un punto di riferimento costante nel nostro cammino. Un pensiero di riconoscenza anche ai nostri giovani RLST, Salvatore e Nicola, che con entusiasmo e determinazione dimostrano ogni giorno che il futuro della CISL è in buone mani.

Un sincero grazie ai nostri collaboratori, Diego con Aurora, Maria Rosa, Dalmazio, Annamaria e Alessandra impiegata della FAI che ci hanno aiutato nella preparazione del congresso. Ognuno di voi, con il proprio ruolo e le proprie competenze, avete contribuito a rafforzare la nostra organizzazione.

Non posso non sottolineare il prezioso e importante lavoro svolto da Marco, sempre al fianco della Segreteria con professionalità, dedizione e uno spirito di collaborazione che ha reso più efficace ogni nostra azione. Un Ringraziamento a Faustino Dondi e Carlo Roncada, sempre disponibili nella sede di Mantova.

Grazie a Luca Lucchini e Patrizia Rancati con cui l'anno scorso ebbe inizio questa avventura.

Un ringraziamento sentito va ai delegati e alle delegate che ogni giorno, con impegno, passione e senso di responsabilità, si trovano in prima linea nei luoghi di lavoro. La loro presenza è il volto concreto della CISL Asse del Po, il primo presidio di tutela, ascolto e rappresentanza.

Buon Congresso a tutte/i

Viva La Cisl