

**PISA** 29 maggio  
1 giugno  
2017

**5<sup>o</sup>** CONGRESSO  
NAZIONALE



PER LA **PERSONA**  
PER IL **LAVORO**

**RELAZIONE INTRODUTTIVA**

**Angelo Colombini**  
Segretario generale Femca Cisl





## **RELAZIONE INTRODUTTIVA**

**Angelo Colombini**

**Segretario generale Femca Cisl**

**5° Congresso Nazionale Femca Cisl  
Pisa – Palazzo dei Congressi  
29 maggio | 1 giugno 2017**

*“Chi può conoscere i limiti delle possibilità?”*

(Giacomo Leopardi)

Buongiorno a tutti e grazie per essere qui.

Vorrei esprimere i miei personali saluti e della Femca a tutte le delegate e i delegati presenti, agli invitati, agli ospiti e gli amici, alle delegazioni dei sindacati dell'Europa e dell'area mediterranea, delle Federazioni Europea e Mondiale di IndustriAll, ai rappresentanti delle associazioni datoriali e delle imprese dei nostri settori.

Saluto i colleghi delle altre Federazioni della Cisl, i rappresentanti della Cisl di Pisa, le segreterie di Filctem e di Uiltec, i segretari confederali nazionali e la Segretaria Generale della Cisl, Annamaria Furlan.

Un saluto ai rappresentanti delle istituzioni locali e a tutto lo staff tecnico del Palazzo dei Congressi, alle persone che operano negli stand e nei servizi congressuali. A loro va il nostro grazie per aver reso possibile questo evento. Un ringraziamento particolare va ovviamente a tutte le nostre collaboratrici e collaboratori della struttura nazionale che da tempo stanno operando per la realizzazione e la miglior riuscita del Congresso.

Il nostro pensiero va anche a chi non è più con noi. Domani mattina, per chi lo desidera, ricorderemo con una S. Messa chi ci ha lasciato in questi anni e coloro che hanno perso la vita in incidenti sul lavoro nelle aziende.

## **IL CONGRESSO: PERCHÉ E PER CHE COSA**

Che cosa è il Congresso della Femca alla sua quinta edizione? Cosa vuole essere?

È un grande evento che conclude un itinerario, quello dei Congressi della nostra categoria. È una tappa, in parte conclusiva e in parte intermedia, prima del Congresso confederale che si terrà tra un mese e che inizierà con l'Udienza da Papa Francesco.

Saremo a Pisa per quattro giorni con la volontà di generare valore. Un valore associativo e relazionale, una rendicontazione del nostro essere e del nostro fare, compresa la dimensione dell'ascolto per quanto vorrete comunicarci.

Dobbiamo fare il punto dei quattro anni trascorsi, con uno sguardo particolare a questi ultimi 21 mesi di responsabilità alla guida della Federazione. Sarà importante cogliere l'essenziale, selezionare i messaggi. Le regole della grande tradizione democratica della Cisl ci consentiranno di gestire punti di vista diversi, dissensi, consensi, integrazioni e correzioni.

In questo senso il valore è già stato prodotto: lo straordinario lavoro di elaborazione e di dibattito tenutosi negli oltre 250 congressi (aziendali e interaziendali, territoriali e regionali) che qui assumiamo, rappresenta un valore per tutti noi.

Non ci fermeremo a ripetere e a riportare questioni già scritte in quanto occorre concentrarsi su alcune sfide, sui nodi da sciogliere e che risultano decisivi della "questione sindacale" tutt'ora aperta e permanente nella società italiana, oltre che negli scenari continentali e internazionali.

Gli argomenti che proponiamo per il nostro dibattito sono quelli contenuti nelle tesi della Cisl e della Femca, nei documenti dei congressi territoriali e regionali, nelle relazioni di comparto che si terranno domani e nei documenti finali che seguiranno e che saranno arricchiti dai vostri contributi e dall'esperienze che ascolteremo in questi giorni, così come quelle dei testimoni che abbiamo invitato in rappresentanza di diverse realtà che nel tempo abbiamo conosciuto per aver condiviso esperienze e lavori comuni.

Da dove partiamo? Quale è il punto della realtà che intendiamo sottoporvi e da cui far discendere un nostro contributo di analisi, valutazioni e proposte?

Vi proponiamo di partire da qui, da un punto che fa da paradigma e da esempio del nostro modo di guardare le cose.

---

Partiamo da questa straordinaria testimonianza che non è molto conosciuta, non è stata diffusa dai media. Parliamo della "Marcia della Speranza" (*The March of Hope*) alla quale nello scorso autunno, in Israele, hanno partecipato 15.000 donne.

Donne israeliane, palestinesi, arabe, cristiane, ebreo e musulmane. Donne che chiedono la pace vivendo tra loro in pace. Un movimento di "donne impegnate

per la pace” (*Women Wage Peace*), nato nel 2014 e che i media hanno censurato. La canzone, composta da una cantautrice israeliana, è la “Preghiera delle Madri” che è diventata il simbolo del movimento stesso.

Perché partiamo da questo esempio?

Perché in questo esempio sono racchiuse alcune parole chiave della realtà, alcuni spunti che vorremmo proporvi e che riteniamo vicini al nostro modo di sentire le cose, per rappresentarle adeguatamente, per dare il nostro contributo, nel tentativo di “aggiustare” la realtà sociale del nostro Paese.

Le donne, spesso racchiuse e relegate nelle quote, invocano e testimoniano una unitarietà di fondo nei valori umani, gli stessi in cui la parità effettiva e di opportunità è una condizione e contestualmente un obiettivo raggiungibile, visibile, da conseguire urgentemente, anche nelle organizzazioni sindacali.

Sappiamo che nel mondo del lavoro e nelle imprese, nelle cronache e in buona parte delle modalità di convivenza sociale, le differenze si trasformano spesso in ineguaglianze, le sensibilità vengono scambiate per debolezze e soffocate da una volontà di sopraffazione, le attenzioni diventano condizione di subalternità che purtroppo, quotidianamente, sfociano negli inaccettabili episodi di violenza a cui assistiamo impotenti e atterriti, a volte ormai indifferenti.

In questo filmato le donne ci dicono che la religione e le etnie, ovvero le diversità che spesso hanno radicalizzato le storie e la convivenza tra i popoli (pensiamo ai conflitti, del passato e agli attuali), rappresentano una condizione di dialogo e di impegno comune, come ci ha insegnato il filosofo polacco di origine ebraiche Zygmunt Bauman.

Solo con il dialogo si possono rendere più solidi i legami che si stanno facendo liquidi, che stanno rendendo fragile la nostra convivenza, il rapporto tra le persone, le famiglie e quanto socialmente è alla base delle aggregazioni sociali, sindacati compresi.

Il movimento delle donne che vivono in pace e che chiedono la pace ci dice che costruire un mondo diverso non è un’utopia e che il modo in cui queste donne guardano le cose è il punto di partenza a cui ispirarsi, a cui anche la diplomazia e la politica devono guardare, in quanto attori dei “necessari compromessi” che esprimono gli accordi e i protocolli di pace tra le nazioni.

Solo così la pace e l’amicizia tra i popoli fiorisce, si sviluppa e si mantiene riconoscendo l’apporto che viene dal basso, dalle richieste delle varie entità

sociali, dalla possibilità che i figli di famiglie e religioni diverse giochino insieme, studino insieme, frequentino le stesse scuole e gli stessi circoli sociali e giovanili nelle cui relazioni sociali si familiarizza con le parole: perdono e riscatto, rispetto delle differenze e integrazione. Ha senso, quindi, anche tra di noi salvaguardare e promuovere una cultura della bellezza attraverso la cura delle diverse espressioni dell'arte, della musica, della pittura, dei monumenti di cui il nostro Paese ne è la culla mondiale, compresa la meravigliosa città che ci ospita.

Come non intravedere, nelle donne in Israele, così come in tante altre donne e in tante altre espressioni sociali nel mondo, quella particolare dimensione di rischio personale che abbiamo imparato da coloro che, anche con il sacrificio della vita, ci hanno consegnato oltre 70 anni fa un'Italia liberata, nella scelta della Repubblica con una Carta Costituzionale che vive di valori fondati sul "libero sviluppo della personalità", sulla democrazia, sulla giustizia, sulla sussidiarietà?

Il Paese è cresciuto attraverso lo spirito cooperativistico e collaborativo, nonostante gli scontri tra i Peppone e i don Camillo dei nostri paesi e delle città del secolo scorso. Quale è oggi il filo conduttore adeguato e confacente alle generazioni del "qui ed ora"? Quali parole possono mobilitare le donne e gli uomini nati dopo il '68 e dopo la caduta dei muri?

Le domande permangono, anzi occorre tenerle aperte affinché possiamo ritrovare le strade da condividere insieme.

Dietro ad ogni domanda ci sono questioni complesse e condizionanti il nostro vivere. Pensiamo ad esempio, alla questione demografica, ai tassi di natalità che decrescono inesorabilmente ponendo il nostro Paese tra le posizioni di testa in questa classifica a somma negativa nei rapporti numerici. Meno nati significa meno chance di traguardare serenamente le condizioni per formulare patti tra generazioni e disegni di benessere esteso.

## **IL MONDO, L'EUROPA E NOI**

Globalizzazione e internazionalizzazione di tutti i processi sono diventati termini quotidiani e vicini, in ragione della tecnologia, dei viaggi e di altri fattori che possiamo sintetizzare così: le reti, variamente intese, ci hanno cambiato la vita, continuano a cambiarcela, non c'è più una struttura rigida e piramidale, ogni persona può mettersi in contatto con milioni di altri cittadini.

Anche il sindacalismo si è fatto globale e a ciò non c'è alternativa, pena la condanna alla subalternità culturale prim'ancora che sociale, economica e politica.

Le imprese pensano globalmente, affrontano le sfide a questo livello, anzi forse sono ancora di più proficue per aver sviluppato questa dimensione. Grazie quindi alla nostra Federazione Mondiale dei Sindacati dell'Industria, IndustriAll Global Union, che nel Congresso di Rio de Janeiro dello scorso ottobre ci ha permesso di consolidare rapporti e relazioni internazionali. È grazie a loro che abbiamo potuto essere vicini, nelle manifestazioni di solidarietà, con gli altri sindacati che sono clandestini o relegati ai margini in Paesi che non sono solo quelli in via di sviluppo.

Tornando al nostro continente, dopo le elezioni olandesi e francesi, in attesa di quelle inglesi che si terranno tra qualche giorno e poi quelle tedesche a settembre, quale Europa intravediamo?

Partiamo da qui anche se in realtà sono mesi e anni che ci facciamo queste domande, in particolare dopo i gravissimi attentati che hanno insanguinato capitali e città europee, da Londra a Madrid, da Bruxelles a Parigi, da Nizza a Berlino, fino ad Istanbul.

Auspichiamo la parola "FINE" a questi fatti, alla violenza di chi disprezza la vita di bambini, donne, uomini, persone che passeggiano, fanno la spesa, vanno a lavorare, viaggiano, insomma vivono nella quotidianità in città e paesi, in aeroporti e stazioni, centri commerciali e discoteche, al mare.

Siamo effettivamente di fronte ad un cambiamento d'epoca in quanto taluni fenomeni ci accompagneranno in modo stabile e permanente, a partire dalle migrazioni di migliaia di persone che a diverso titolo irrompono sul suolo europeo cambiando i connotati della convivenza.

Non vogliamo addentrarci oltre misura nel ruolo del nostro Paese e delle risposte dell'Unione Europea oltre che di altri Paesi, fermo restando la vocazione di accoglienza che ci ha sempre contraddistinto pur con limiti e contraddizioni, nel quotidiano e spesso silenzioso lavoro di integrazione e ospitalità.

Le nostre scuole ne sono l'esempio eccezionale. È da qui che si accoglie, si lavora per l'integrazione, per l'educazione ai valori civici della convivenza, delle regole democratiche e socialmente condivise, nel rispetto delle forme religiose e di chi non professa nessuna religione. Le nostre scuole, spesso cadenti e che necessiterebbero di manutenzione, come peraltro le strade, i ponti, i viadotti e molte altre infrastrutture, sono un esempio da seguire.



L'Europa riprenderà ad essere un orizzonte significativo se saprà intraprendere nuovi traguardi e modelli di convivenza e sviluppo, recuperando dalla tradizione le innovazioni che l'hanno fatta grande nel mondo. Occorre però rischiare nuove contaminazioni interne attraverso forme di collaborazione e amicizia tra gli Stati.

Da cosa sono nati la CECA e il CERN di Ginevra e le Agenzie comuni se non da queste proficue relazioni?

Cosa ha permesso di realizzare politiche di scambio e di sussidiarietà, pratiche di sostegno e valorizzazione delle eccellenze e dei diversi punti di forza esistenti, senza perdersi nei particolarismi localistici e in spese assistenziali?

Troppo facile oggi condannare le spinte sovraniste e populiste. Non uniamoci ai conformismi di maniera, piuttosto impegniamoci per nuovi e consistenti programmi di scambio Erasmus, per la formazione pre-universitaria, abbassando l'età di accesso. Incrementiamo forme europee di servizio civile, stage e tirocini, forme di alternanza nella frequenza delle scuole tra diversi paesi, facilitiamo in tutti i modi percorsi europei per e tra i giovani.

Nel nostro piccolo intendiamo contribuire "all'essere europei" partecipando attivamente all'Europa sindacale, utilizzando tutti gli strumenti che abbiamo a disposizione: i Comitati Aziendali Europei (CAE) nelle nostre aziende, i corsi di formazione europei, le iniziative congiunte con altri sindacati, le riunioni degli organismi della nostra Federazione Europea IndustriAll, le sessioni congiunte del Dialogo Sociale nei diversi Settori.

È con questo spirito che da quasi 20 anni abbiamo costruito un fattivo scambio di crescita reciproca tra la Femca e gli amici del sindacato Ceco del Vetro e Ceramica OS SKP, qui rappresentato dai nostri grandi amici Vladimir e Alena. Con loro abbiamo realizzato, almeno una volta l'anno visite in molti siti produttivi italiani del vetro e della ceramica e corsi di formazione nella Repubblica Ceca.

Abbiamo collaborato per costruire Aescoomed, la nostra associazione tra alcuni sindacati della chimica e dell'energia dell'area latina e del sud del nostro continente, quale ulteriore forma di dialogo, conoscenza e collaborazione tra rappresentanti dei lavoratori in scenari geopolitici in profonda evoluzione. In questo ultimo anno siamo passati da tre soci fondatori agli attuali cinque e altri tre Paesi hanno chiesto di aderire all'associazione.

Questo è il nostro modo di "fare Europa".  
Senza questi e altri passi non ci sarebbe l'Europa.

Solo il dialogo, la concretezza dei percorsi di scambio e condivisione (non a caso abbiamo parlato di amicizia e contaminazione) porterà gli attori sociali a contribuire alla rinascita di una Europa stanca e ripiegata su sé stessa.

Riteniamo inoltre che questa attività ci favorisca nella gestione dei processi industriali che presidiamo nei nostri settori. Molte delle nostre imprese sono internazionalizzate per produzioni, proprietà, processi organizzativi, reti e centri di R&S così come molte decisioni di carattere industriale, commerciale e di normativa (ad esempio su Salute, Sicurezza e Ambiente) sono assunte a Bruxelles e nelle diverse sedi istituzionali europee.

A questo proposito, auspichiamo che si concretizzi l'ipotesi del trasferimento della sede dell'Agenzia del Farmaco Europea (EMA) da Londra a Milano, anche per la presenza di tutti i requisiti richiesti.

Dobbiamo intanto far crescere una forma mentis di carattere europeo nel pensare e agire sindacalmente, in quanto buona parte dei processi decisionali si giocano e si determinano sempre di più in luoghi non coincidenti con il nostro Paese.

È indubbio però che la politica debba fare la propria parte fino in fondo e su questo ci riconosciamo integralmente nei contenuti del Manifesto che la Cisl ha promosso e diffuso in occasione dei 60 anni dalla firma dei Trattati di Roma. Avviare una fase costituente con l'obiettivo di realizzare gli Stati Uniti d'Europa non è solo uno slogan ma un orizzonte, una opzione che favorisce i processi, il dialogo e l'amicizia tra i popoli contro tutti i muri che si vogliono innalzare.

## **IL LAVORO NELL'IMPRESA INDUSTRIALE**

Molte pagine delle relazioni congressuali sono state dedicate, nei territori e nelle regioni, alle trasformazioni del lavoro, dei modelli organizzativi e delle diverse rivoluzioni in atto nelle imprese e nei settori.

*Industry 4.0* è ormai una dizione conosciuta, oltre a rappresentare un programma e un piano a sostegno di azioni e investimenti di cui conosciamo gli scopi, anche attraverso la presenza nei tavoli di sviluppo circa le modalità di implementazione e monitoraggio, per verificare effetti e conseguenze.

Assumiamo pertanto qui tutte le analisi e le valutazioni che sono state proposte, con la particolare segnalazione circa il fatto che taluni nostri settori,

in particolare il farmaceutico (anche se non è il solo), sono coinvolti in processi di innovazione tecnologica in modo continuo già da diversi anni.

Nel rinviare alle tre sessioni di comparto di domani e alle relazioni che verranno svolte sulla filiera della Moda, del Chimico-Manifatturiero e sull'Energia per una puntuale valutazione sugli impatti specifici, non possiamo sottacere il fatto che il lavoro continua ad essere il protagonista della vicenda economica collegata all'umanità.

Infatti, non intravediamo nessun'altra forma di attività economica "pertinente" che non possa essere fondata che sulla trasformazione delle cose e delle materie, sulla capacità di creazione di servizi e "attenzioni alla persona", sulla elaborazione di informazioni e immissione sul mercato di beni utili alla convivenza e allo sviluppo, nell'aiuto alle forme di socialità correlate al soddisfacimento dei desideri e dei bisogni, siano essi primari, complementari o aggiuntivi.

Non ci potrà mai essere reddito di cittadinanza che non discenda da una attività di trasformazione, di implicazione e valorizzazione dei talenti. Certamente la storia ha conosciuto la rendita e la finanza (compresa quella creativa e speculativa) ha conosciuto l'assistenza e le integrazioni al reddito a vario titolo, ma facciamo fatica ad intravedere una produzione di ricchezza che non comporta impegno, rischio, intraprendenza e lavoro.

Non riusciamo a vedere un futuro senza imprenditorialità, senza imprese, un capitalismo immaginario, senza uomini e donne che vogliano intraprendere e investire nella realtà.

Potrà esserci un futuro con più lavoro o meno lavoro, di certo non ci piace l'astrattezza di un dibattito tra tifoserie che si dividono tra coloro che intravedono solo l'oscurità di una drastica riduzione delle opportunità di lavoro e coloro che sostengono acriticamente un cambiamento positivo a somma algebrica determinato dalla tecnologia applicata.

Ma alcune domande permangono e vale la pena tenerle in evidenza come ha ben fatto la Cisl con i temi congressuali, già a partire dal titolo e dalla compresenza delle due parole chiave, persona e lavoro.

D'altra parte, può una tradizione agricola, industriale e produttiva che vede il "genio italiano" eccellere in numerosi campi, cedere il passo ad un'organizzazione del lavoro che tra le sue priorità non annovera né la piena occupazione, né la soddisfazione professionale e personale di chi un lavoro ce l'ha?

Il lavoro e i lavoratori saranno sempre protagonisti quanto più saranno consapevoli e responsabili nella partecipazione e negli apporti organizzativi e produttivi. Chiediamo di partecipare anche negli scenari produttivi e distributivi, in quanto coinvolti lo siamo già, perché creare lavoro e creare un buon lavoro significa contribuire alla dignità delle persone.

Come abbiamo sostenuto nelle nostre tesi congressuali, riteniamo che l'elemento su cui riflettere sia il rapporto tra l'uomo e la tecnologia, come del resto si è sempre manifestato nella storia: dalla scoperta delle materie prime alla loro trasformazione, dall'invenzione della macchina all'utilizzo dell'energia, dalle prime forme di automazione all'innovazione nei materiali.

All'inizio del secolo scorso in questo Paese si era decretata la morte di tutti i settori manifatturieri (basti pensare alla *new economy* contrapposta alla *old economy*) ovvero una fase economico-sociale in cui tutti avremmo dovuto fare a meno della chimica, del tessile abbigliamento, della gomma plastica e del vetro ovvero produzioni destinate ai PVS, condannando l'Italia e altri paesi a vivere solo di rete, di servizi e d'immaterialità.

Questo Paese avrebbe dovuto chiudere tutto il suo distretto delle piastrelle nel modenese!

E questo determinismo è stato veicolato da "narratori potenti", comprese firme illustri tuttora all'opera!

La realtà ha dimostrato che in alcuni settori l'innovazione ha permesso di innescare nuove "leadership" industriali accanto, purtroppo, all'incremento di processi di disinvestimento che, in particolare nel Mezzogiorno, hanno cristallizzato situazioni territoriali già in fase di deindustrializzazione e di mancanza di prospettive alternative.

Basti pensare a quanto accaduto a Gela, Terni, Siracusa, Porto Torres, Marghera e all'entroterra ligure, per non continuare nelle innumerevoli situazioni che non citiamo per non dimenticarne qualcuna.

In molti di questi casi l'Eni ha giocato e gioca un ruolo di prim'attore, per il ruolo e la responsabilità assunta nel Paese, per la vocazione cui è chiamata storicamente a svolgere, per il patrimonio che custodisce, per la partnership nella politica estera e nell'approvvigionamento delle fonti energetiche decisive per lo sviluppo e la competitività del Paese, energie rinnovabili comprese.

Conviviamo quindi con luci e ombre, tra l'innovazione e la promozione del *made in Italy* della filiera della moda, in particolare abbigliamento e calzature, dai complementi dell'arredo alle piastrelle, dal vetro alla chimica fine e

specialistica, dai nuovi materiali alle bio-plastiche, accanto a somme di problemi vecchi e nuovi.

In questo senso la situazione dei nostri settori, in cui sono occupati circa 1,4 milioni di addetti, segnala e disegna le criticità insite nello sviluppo industriale che deve interrogarsi su temi quali la sostenibilità complessivamente intesa, gli impatti ambientali ed ecologici, l'integrazione tra attività industriale, territorio, residenzialità e salvaguardia delle risorse.

In questi giorni si sta tenendo in diversi Paesi, la "Settimana Europea per lo Sviluppo Sostenibile". Un'iniziativa importante, volta a dare visibilità ad attività, progetti ed eventi che promuovono la sostenibilità nel mondo del lavoro.

Prodotti, consumo dei beni, estendibilità quantitativa dei siti produttivi, emissioni, uso delle risorse naturali e artificiali, progettazione degli impianti, sono questioni di fondo su cui abbiamo riflettuto in quest'ultimo anno anche congiuntamente alle imprese e alle loro rappresentanze, nelle sessioni di studio dei seminari annuali di comparto e nei convegni nazionali e territoriali di Udine e Siracusa.

Dalla chimica e dall'energia, dai nuovi materiali ai bio polimeri, mentre il sindacato insiste per realizzare nei siti nuove produzioni green, partendo dalle bonifiche e dai processi di risanamento, ci troviamo spesso di fronte a istituzioni e forze politiche che chiedono il contrario, che veicolano posizioni vessatorie, intraprendendo forme di boicottaggio attraverso le inerzie burocratiche, facendosi padroni esclusivi del territorio.

Mentre noi lavoriamo per, al contrario, alcune forze politiche lavorano contro perché paga di più in termini elettorali e di consenso.

Dove potrà mai andare questo Paese se le leadership locali guidano processi di sfacelo e di contrapposizione?

Noi intendiamo essere al servizio di processi evolutivi, non degenerativi, partecipando ed assumendo posizioni anche scomode. Solo così possiamo interpretare il nostro essere e rappresentare il lavoro e i lavoratori. Sì, vogliamo essere partner, non più solo controparti. Vogliamo essere coinvolti, partecipi, oseremmo dire co-protagonisti insieme ad imprenditori e manager per nuovi patti di sostegno a imprese e lavoro nei territori, dalle Alpi alle Isole, passando per tutte le regioni del Paese, perché per noi l'impresa è un bene comune e il lavoro dà dignità all'uomo e alla donna.

Questa proposta è la conseguenza di oltre trent'anni di partecipazione reale, di una cultura gestionale sui temi ambientali e della salute che ci ha visti protagonisti nelle imprese, piccole e grandi, sia nei settori manifatturieri che di processo.

Quindi non si può essere partecipativi solo sui temi ambientali e rivendicativi sui temi retributivi e occupazionali!

Proponiamo che in tutti gli Osservatori Industriali dei Settori di nostra pertinenza si giunga a delineare programmi e protocolli per attirare/accelerare investimenti e la nascita di nuove imprese, favorendo procedure che velocizzino le autorizzazioni, proponendo soluzioni contrattuali e patti in deroga alle normative dei CCNL, se ciò potesse rappresentare un incentivo per favorire lavoro e la nascita di imprese che assumono sia lavoratori espulsi dai precedenti insediamenti che giovani alla prima occupazione.

*“Che c'è d'allegro in questo maledetto paese?”*

(Alessandro Manzoni)

## **COSTRUIRE E SVOLGERE UN'AGENDA PER IL PAESE: DA DOVE RI-COMINCIARE**

Non ci stancheremo mai di ripetere che la realtà è più forte dei pensieri, laddove sui pensieri prende il sopravvento l'ideologia o le nuove ideologie che si affacciano all'orizzonte, sostituendo, parole, programmi, concetti.

Il Paese reale che noi viviamo è quello che ciascuno di noi può testimoniare con le sue luci e le sue ombre. Non esiste, per esempio, un Mezzogiorno caratterizzato solo da “negatività territoriali”. Nel momento in cui diciamo Mezzogiorno evochiamo tanti mondi, tante caratterizzazioni diverse ma è indubbio che sussistono alcune questioni trasversali che non sempre rendono conveniente per le imprese investire nel Sud dell'Italia.

Infrastrutture materiali e immateriali, insufficienza di un sistema che combatta l'illegalità, a partire dagli strumenti, dalle risorse e della modalità d'azione delle diverse Istituzioni, un deficit di classe dirigente in senso allargato, in parte comune a tutto il Paese. Tutto questo ci fa dire che il

Mezzogiorno rappresenta la priorità delle priorità, pena la condanna all'assistenzialismo e alla diffusione dell'illegalità come forma normale di convivenza.

Dobbiamo ri-parlare di programmi condividendo un'agenda di cose da affrontare e da fare con una visione di prospettiva a medio-lungo termine, senza premiare le contrapposizioni che alimentano solo rendite "per andare sui giornali".

In questa fase di perenne transizione e travaglio, in cui si stanno strutturando forme di convivenza diverse da quelle tradizionali con integrazioni generazionali, di cultura, nazionalità e di etnie che hanno cambiato e cambiano continuamente i connotati e le identità popolari, occorre che la politica torni a condividere alcuni valori fondamentali ai quali non c'è alternativa.

Nel contesto attuale, caratterizzato da un insufficiente tasso di crescita e con la crisi dei corpi intermedi, occorre chiedersi quale sia il fulcro intorno a cui ruotano le cose, gli interessi, i traguardi da raggiungere per un certo benessere.

Solo mettendo al centro la persona si può parlare di bene comune come passo successivo, come condizione di una paziente ricerca di valorizzazione delle persone e della convivenza, fruendo di redditi che permettano di vivere dignitosamente.

Lavoro, salute, sicurezza, ambiente, educazione civica, proprietà, denaro sono termini, accanto ad altri, che devono essere ri-tradotti e collocati in nuove narrazioni, in quanto quelle del passato rischiano di non essere più sufficienti a traghettare le nostre società.

Anche la politica e l'idea di rappresentanza non può non essere sottoposta a verifica, senza dimenticare nel contempo cosa si guarda, che cosa si ha a cuore nel momento in cui si formulano proposte, i programmi, le mediazioni, i compromessi e gli atti necessari a rendere le cose più adeguate e corrispondenti ad una ordinata evoluzione della convivenza?

Parlare di rappresentanza significa contribuire all'evoluzione dei processi democratici. Parlare di rappresentanza è qualcosa di più che definirsi portavoce, in quanto a questo termine si accompagna un'idea di responsabilità, di visione lungimirante, di collocazione di particolari fattori in contesti e orizzonti globali, senza dimenticare il concreto da cui si parte e a cui occorre dare una risposta, attraverso il negoziato, la trattativa, che è qualcosa di più e di diverso che il mercanteggiare.

Rappresentare e contrattare, partecipare e influenzare i processi decisionali, indicare tappe e soluzioni rispettose di tutti i fattori in gioco, riconoscendone i pesi ma non censurando nulla! Queste ci appaiono le coordinate su cui agire nella complessa e articolata fase in cui si gioca la “competizione democratica” nel Paese.

## **NOI SIAMO PER UN BUON SINDACATO**

Recenti vicende sindacali, che hanno conquistato molte pagine dei media oltre all’interesse di autorevoli commentatori, hanno riproposto il tema della nostra presenza nel Paese, del nostro ruolo nell’affrontare le vicende industriali fino a quelle relative alla nostra gestione interna. Dopo un ventennio in cui siamo stati rappresentati, a torto o a ragione, come coloro che hanno determinato le sorti del Paese, siamo oramai da tempo diventati un disco tra i più gettonati circa i malanni e il malfunzionamento delle cose, l’elemento di disgrazia e, in qualche caso di malaffare, che impedisce la modernizzazione del Paese.

Fermo restando il gioco al massacro in atto, non possiamo non riconoscere che i pretesti spesso vengono forniti da forme di sindacalismo esasperato, espressione di un sindacalismo di base improntato alla cultura del no a prescindere.

Questa cultura del no sta permeando alcuni mondi del lavoro molto rilevanti e si sta insinuando in aree del Paese soggette a trasformazione, mettendo a dura prova la possibilità di attrazione di capitali e di investimento, segnalando un tessuto sociale e istituzionale che rischia di essere nemico dello sviluppo e della modernizzazione del Paese.

Il referendum deve tornare ad essere uno strumento di democrazia diretta, integrativo e non sostitutivo della democrazia rappresentativa. Non è un caso se tutta la storia della Cisl e tutti i nostri documenti segnalano la necessità di utilizzare questa forma di espressione in presenza di vicende e quesiti circoscritti, semplici e alternativi. Collegare questo strumento a vicende complesse, semplificando questioni di politica industriale e accordi di riorganizzazioni (per esempio Alitalia), rappresenta una modalità di misurazione dei consensi non collegata ai diversi fattori in gioco, che porta alla de-responsabilizzazione.

Tutta la storia della nostra categoria su questi temi è emblematica.



Abbiamo utilizzato lo strumento referendario, preceduto dalle assemblee con i lavoratori, solo in occasione dei risultati contrattuali degli anni Ottanta e abbiamo abbandonato questa modalità per introdurre altre forme democratiche, compresa la democrazia di mandato, utile e riproponibile compromesso tra le forme di rappresentanza e la misurazione dell'espressione di voto diretta dei lavoratori.

## **CONTRATTARE**

I chimici, l'energia, i tessili e i settori collegati non conquistano facilmente le pagine di giornali. Tuttavia, nel descrivere il Paese reale, la Femca, con Filctem e Uiltec, ha già rinnovato 18 Contratti Nazionali di Categoria in 19 mesi, alcuni dei quali, come l'ultimo del Gas-Acqua firmato settimana scorsa, molto "faticosi e complessi" per le difficoltà oggettive, per gli assetti economico-industriali dei settori, per l'incidenza del fattore lavoro e non ultimo, per alcuni atteggiamenti delle controparti datoriali.

Le soluzioni contrattuali adottate variano in quantità e modalità, come è giusto che sia ma tutte hanno in comune il welfare contrattuale.

A questo proposito, rinvio alle diverse relazioni di comparto per l'analisi dei differenti accordi, per gli scambi realizzati e in qualche caso per le risposte innovative.

Anche qui pesano le storie delle relazioni: i contratti non si improvvisano; si preparano, sono frutto di molteplici incontri, di sedi non negoziali e informative, così come gli Osservatori sono figli di investimenti culturali maturati nel tempo.

Il tempo infatti non è una variabile indipendente. Fare un contratto in tempi certi ed entro le scadenze indicate (in qualche caso prima della scadenza stessa), è sinonimo di serietà e di stima tra i diversi interlocutori.

Ma per uscire dall'ambiguità e dai conformismi, spesso presenti anche in casa sindacale, noi siamo convintamente a favore del documento di CGIL, CISL, UIL del gennaio 2016, in cui vengono descritti i parametri delle vicende contrattuali, i contenuti e le regole dei due livelli, le integrazioni e le forme di sussidiarietà necessarie e imposte dalla realtà.

La nostra storia parla da sola, negli atti, nei contratti rinnovati, siamo per le soluzioni di qualità, in cui si debbono misurare le innovazioni normative e partecipative, le quantità retributive definite dagli incrementi complessivi (i

montanti erogati), con soluzioni definite e certe. Riteniamo che i contratti che introducono variabili collegate ad eccessive “valutazioni post”, non consentono scambi certi e utili nei rapporti tra le parti, pur nel rispetto di tutte le soluzioni adottate in quanto frutto di autonome e spesso non facili mediazioni.

Siamo favorevoli a realizzare accordi interconfederali con le diverse associazioni datoriali, sui parametri a cui collegare la distribuzione della ricchezza, il welfare contrattuale e integrativo, le regole nei rapporti tra le parti e su come regolare le principali materie dei rapporti di lavoro (orari, normative applicative delle leggi, SSA, ecc.). I passi con Confindustria sono altalenanti e il “patto per la fabbrica” non procede come noi auspicheremmo. Abbiamo invece salutato con favore gli accordi realizzati con altre associazioni imprenditoriali (Confapi, Artigiani e Confcommercio).

Siamo favorevoli anche ad un ruolo delle categorie e dei settori che realizzano intese autonome e innovative, in cui ciascuno possa costruire reciproche e utili convenienze e convergenze senza “imposizioni dottrinali”.

La nostra storia ci indica che gli accordi generali non devono contenere nessuna imposizione, nessuna costrizione a fare cose uguali. Ogni accordo di categoria e di settore ha una sua dignità in quanto figlio di storie esistenti. Ecco perché diciamo che non può esserci nessuna primazia bensì il riconoscimento delle diversità: nessuno è il primo della classe per numeri o risonanze mediatiche.

In questo senso, sulla base di quanto descritto, non ci convincono talune correnti di pensiero sul contratto unico dell’industria che ci appaiono più figlie di dibattiti sugli assetti interni a Confindustria che strade realistiche e perseguibili.

Siamo favorevoli a descrivere e sostenere come affrontare, nella contrattazione decentrata, le modalità dell’approccio al lavoro, i modelli organizzativi, le forme di partecipazione, il passaggio verso traguardi più coinvolgenti di partecipazione organizzativa, le flessibilità necessarie e le elasticità utili; siamo per un sindacato che “gioca d’anticipo” attraverso l’azione delle RSU e delle proprie rappresentanze in azienda.

Non ci piace il termine “controparte”. Nel riconoscere che senza le imprese il lavoro non ci sarebbe, non si mantiene, non si sviluppa, vorremmo diventare veri partner, collaboratori, interlocutori con cui delineare criteri e soluzioni in cui il capitale e il lavoro possano incrociarsi, integrarsi, ricercando e costruendo obiettivi condivisi.

Da tempo sosteniamo che l'impresa è un bene comune, un terreno dove gli attori, lavoratori, imprenditori e manager, possano riconoscersi e determinare condizioni di effettiva partecipazione ai destini collettivi.

Ecco perché siamo favorevoli alla tesi della sussidiarietà contrattuale, dove si definisce che si possono realizzare intese modificative reciproche di cui le deroghe dei chimici del 2007 sono state un apripista.

Quante cose anticipatorie non sono state raccolte e riconosciute come l'Aumento Retributivo Complessivo del CCNL Chimico Farmaceutico del luglio 1990 o il grande dibattito in casa tessile sul lavoro domenicale e festivo degli anni 80. È un invito anche a leggere la nostra buona storia, quella raccontata nel libro "l'idea del dialogo" che trovate tra i materiali congressuali che non a caso vi è stato distribuito.

Dai dati dell'Osservatorio Ocsel della Cisl e dalle nostre rilevazioni settoriali, la contrattazione di 2° livello in categoria si è estesa in quantità e qualità (quasi 1.000 accordi, un campione rispetto ad una variegata realtà).

Se quattro anni fa registravamo quasi esclusivamente accordi orientati alla gestione delle conseguenze delle crisi aziendali, con l'utilizzo della gamma degli ammortizzatori sociali allora in uso, oggi, con la timida e quasi impercettibile ripresa in atto, segnalata dai diversi indicatori quali consumi, macchine utensili, materie prime e semilavorati, mobilità e turismo, la tipologia degli accordi spazia su temi diversi, come potrete valutare dal report che vi è stato consegnato nella versione informatica (penna USB) e presente anche nella rete Femca.

Il lavoro e le sue trasformazioni rimangono una costante presente. Quasi 2/3 degli accordi siglati riportano il tema dei rapporti tra le parti ovvero le basi informative sui processi nelle imprese e sui modi di relazionarsi. Aumentano le intese sulle forme retributive variabili e sul welfare contrattuale e integrativo incentivato dai provvedimenti legislativi sollecitati a lungo dal sindacato, che vedono la Cisl con un ruolo di primaria importanza.

Vi invito ad una lettura attenta del report in quanto la nostra azione trae legittimità soprattutto dal confronto con la realtà. Così come invito tutti a utilizzare Ocsel, Aida, strumenti che ci siamo dati, che costano tempo, risorse e dare visibilità della nostra iniziativa nei territori e nei luoghi di lavoro.

Se oltre 21.000 accordi, relativi ai risultati dell'anno 2015, sono stati depositati al Ministero del Lavoro ai fini delle procedure, significa che questa è la strada giusta, quella da adottare e consolidare.

Tra gli strumenti che intendiamo segnalare e sviluppare (anche qui alcuni CCNL della categoria hanno indicato il passo), vogliamo annoverare le esperienze di formazione sindacale congiunta, con dati in lenta ma costante crescita. Sono strade da privilegiare per sviluppare una cultura della condivisione, della partecipazione, della collaborazione e contaminazione reciproca tra gli attori aziendali. Percorsi comuni in cui le RSU e i rappresentanti delle direzioni aziendali possono condividere modalità di relazioni improntate alla gestione di processi complessi e inediti. Non mancano esperienze aziendali su cui riflettere per migliorare, occorre incentivare e sviluppare le esperienze territoriali in cui coinvolgere le PMI dei diversi settori.

## **RAPPRESENTARE**

Se contrattare è il cardine dell'azione sindacale, rappresentare ne è il presupposto. Sono poli di un binomio inscindibile e non è un caso che nei corsi di formazione per i delegati, accanto alla storia della nostra organizzazione, i programmi si sviluppano su questi due temi.

La rappresentanza costituisce “il cuore” della questione sindacale in quanto intorno ad essa si gioca la fisionomia delle relazioni collettive di lavoro. La storia delle organizzazioni si differenzia intorno a come e a quali condizioni esercitare i mandati, a quali livelli, con quali attori e con quali contenuti.

Sulla rappresentanza si è giocata e si gioca il rapporto tra l'autonomia privata e la legge, tra le associazioni e le istituzioni, uno specchio tra il bene comune e la politica, la società e lo stato.

Dopo grandi divaricazioni strategiche e vicende che hanno fatto la storia delle relazioni sindacali e contrattuali nel Paese si è giunti, non senza fatiche e mediazioni, al testo unico del gennaio 2014 con Confindustria e le Organizzazioni Sindacali, in prima istanza confederali, e poi via via molte altre.

Il testo ha bisogno di essere sviluppato per consentire di intraprendere la strada della certificazione e della trasparenza, di sapere e far sapere cosa siamo, cosa rappresentiamo nel reale, così come in parte già avviene nell'area della Pubblica Amministrazione.

Anche le modalità di elezione delle RSU lì stabilite, indicano una forma di rappresentanza reale, accanto alla possibilità di mantenere in essere le RSA come forma di prima sindacalizzazione. Tuttavia in questi ultimi anni abbiamo assistito a processi contrari alla semplificazione e alla riduzione del numero dei

contraenti certificati. Nel vuoto normativo e attuativo si sono moltiplicati a dismisura i contratti collettivi nazionali, il cui numero depositato al CNEL segnala un preoccupante fenomeno.

Infatti, secondo i dati del nostro dipartimento confederale sulla contrattazione, risultano depositati 809 CCNL al marzo 2017, di cui solo 1/3 siglati dalle confederazioni, con alcune situazioni abnormi quali il commercio (192 CCNL di cui 22 confederali), i trasporti e la logistica (61 CCNL di cui 24 confederali); anche in alcune nostri settori industriali si registrano situazioni abnormi, in particolare nel tessile (31 CCNL di cui 18 a firma confederale) e nelle aree chimiche e affini (34 CCNL di cui 10 a firma confederale).

Le esperienze segnalano che i sindacati di comodo nascono e muoiono in funzione di una rappresentatività collegata a contratti “pirata” costruiti su inaccettabili dumping sociali, normativi e retributivi, indotti da associazioni datoriali anch’esse di comodo nate all’occorrenza per finalità derogatorie e di applicabilità ad un numero di imprese associate non dichiarate. Si stipulano contratti collettivi nazionali solo per qualche impresa o mini filiera, per risparmiare qualche soldo e per avere mano libera, oltre la legge, manomettendo anche le finalità della contrattazione di prossimità (art. 8 DL 138/agosto 2011).

Ecco perché abbiamo bisogno di una cornice legislativa che certifichi anche la consistenza associativa delle imprese e dei loro sodalizi, limite che già si era avvertito all’indomani del gennaio 2014 con il Testo Unico con Confindustria. Non vogliamo una legge invasiva e sostitutiva delle dinamiche sociali, non vogliamo che i gruppi parlamentari varino una regolamentazione sui tavoli contrattuali o sulle dinamiche decisionali interne alle associazioni sindacali.

Abbiamo però bisogno di certezze circa la rappresentanza reale nella formulazione di regole contrattuali. Partendo da una ripresa di protagonismo contrattuale da parte delle organizzazioni sindacali, sarebbe forse utile una legislazione di sostegno che recepisca almeno alcuni criteri minimi.

Il nostro contributo è rappresentato nel consolidare le buone prassi in atto con Filctem e Uiltec, nella consapevolezza delle nostre diversità che non ci nascondiamo, ma che vengono gestite entro regole e prassi che ci siamo dati nel tempo, anch’esse frutto delle evoluzioni storiche che ci hanno preceduto (dalla Fulc all’unitarietà nell’azione).

Abbiamo ereditato un patrimonio che non intendiamo disperdere, anche se sappiamo che talune sfide sono davanti a noi e sono ineludibili, pena il venir meno dei ruoli del nostro sindacalismo industriale confederale.

Le nuove regole sulle RSU e la possibilità di formulare liste unitarie per le Assemblee dei diversi Fondi Integrativi sono appuntamenti non rinviabili.

## **FEMCACISL**

Usiamo questa dizione, senza l'interspazio, perché racchiude in modo sintetico l'essere Femca e contestualmente Cisl. La confederazione è una realtà di sindacati di categoria ma il binomio è inscindibile. Non potremmo essere Femca se non nella Cisl!

Abbiamo infatti affermato che aderiamo alla Femca ma apparteniamo alla Cisl e in questo senso, pur tra distinti ruoli e responsabilità, i nostri connotati si identificano nella Cisl.

Il primo pensiero che ci sovviene è di ringraziare la Cisl per il lavoro realizzato, per il ruolo esercitato in questa stagione complessa e difficile, per aver saputo reagire e assumere decisioni, anche in ordine ai dirigenti, circa le questioni di comportamento e di trasparenza nell'uso delle risorse, con l'adozione di regole e percorsi virtuosi sempre perfetibili ma senza strade di ritorno.

Mentre invitiamo la confederazione a proseguire in questa direzione, delineata sin dall'Assemblea Organizzativa dell'autunno 2015, dobbiamo darci atto che taluni risultati sul versante politico-sindacale sono stati acquisiti per l'incessante pressing sul precedente e sull'attuale Governo. In particolare, riguardo la materia previdenziale, per le auspicate e necessarie correzioni della Legge Fornero oltre ai significativi risultati inerenti ad alcuni provvedimenti di sostegno alla contrattazione aziendale.

Il nostro ringraziamento va anche a molte strutture confederali regionali e territoriali, per le attenzioni e il sostegno prestato alle Femca nella gestione di alcune difficoltà organizzative, per i casi di riduzione del numero degli associati, per talune aree di sofferenza economica e finanziaria.

Avere opinioni diverse in qualche circostanza (formulazione di regolamenti, assetti delle dirigenze e altro), rappresenta un modo per stare dentro la nostra casa con libertà e lealtà, riconoscendo che una casa comune è qualcosa di più e di diverso di un condominio. Meglio quindi dire e scrivere le cose in modo chiaro che incentivare le interpretazioni.

I recenti e sofferti provvedimenti straordinari nei confronti di importanti strutture, adottati dal Comitato Esecutivo Confederale, hanno visto il nostro sostegno e voto favorevole, convinti della necessità di supportare la Segretaria

Generale e la maggioranza della segreteria nel respingere i tentativi nostalgici di qualcuno.

Il tempo ci consentirà di valutare meglio e con ponderatezza la fase che ci siamo lasciati alle spalle, anche rispetto alle riorganizzazioni interne dettate dalle necessità di intraprendere modelli organizzativi più consoni e adeguati nelle forme di rappresentanza. Se talune strutture territoriali, accorpate con i congressi del 2013, hanno raggiunto importanti risultati in termini di progettualità, integrazioni e risparmi, altre esperienze risultano maggiormente in sofferenza.

Non ci scandalizziamo se taluni progetti non sono andati a buon fine, comprese le alterne vicende degli accorpamenti tra Federazioni.

I processi organizzativi, come dimostra la storia della nostra e di altre organizzazioni, procedono in ragione di convincimenti diffusi, perseguiti con i necessari consensi, attuati e implementati nel rispetto delle specificità settoriali, contrattuali e culturali.

Sulle nostre vicende relative all'accorpamento con la Federazione dei Metalmeccanici abbiamo detto tutto quanto dovevamo dire, sia con i deliberati successivi all'Assemblea Organizzativa del 2015 che nelle nostre tesi congressuali, a partire dalla nostra disponibilità ad approfondire percorsi di seconde affiliazioni, come possibilità di intraprendere nuovi modelli di Federazione.

In questo senso, anche sulla scorta di precedenti esperienze di intese congressuali non realizzate (non solo Fim, ma anche con Flaei nel 2008 e gli orientamenti confederali sul sindacato manifatturiero del 1999), ma convintamente certi della bontà e lealtà dei nostri atti e del nostro operato, segnaliamo che la Femca è nata nel 2001 per decisione autonoma di Filta (tessili) e Flerica (chimici/energia), frutto di convinzioni e consensi diffusi.

In questo senso, non assumiamo decisioni e orientamenti non corrispondenti alle effettive volontà e rimaniamo in attesa di una fase post congressuale per verificare se sussistono disponibilità e convinzioni riguardo a strade da intraprendere con chi, sulla base di affinità politiche e contrattuali da sviluppare, intende dividerne i percorsi.

## LA FEDERAZIONE

Concentriamoci allora su Femca, allarghiamo la nostra federazione in termini di numero di associati e di giovani da inserire nelle nostre file, donne e uomini appassionati al lavoro sindacale e di rappresentanza, nell'offerta di tutele e servizi, in questo gratuito lavoro che comporta responsabilità e rischio ma anche socialità e amicizia.

Abbiamo bisogno delle nuove generazioni, non per moda ma perché per procedere in strade nuove c'è bisogno di un naturale turn over anche in casa nostra.

Desideriamo sperimentare di più un nostro "fare rete", innescando percorsi virtuosi con altre Federazioni: ad esempio sul lavoro atipico, sulle sue tutele e sui modi di realizzare modalità efficaci di aggregazione occorre estendere la collaborazione con la Federazione dei Lavoratori Somministrati, Autonomi e Atipici (Felsa), sulla base delle intese stipulate e da sviluppare.

Vorremmo fare meglio e di più anche attraverso forme ed esperienze di "invecchiamento attivo", percorsi da costruire convincendoci, anche con regole interne virtuose, che ad un certo punto occorre assumere atteggiamenti e ruoli diversi. Dunque, non passi indietro ma di lato, senza mortificazioni, nella consapevolezza che la nostra è una continua corsa a staffetta e che chi ha il testimone, dopo averne avuto cura, deve passarlo a chi viene dopo.

In questo senso, si potrebbe approfondire un dialogo e un percorso con la Federazione dei pensionati al fine di agevolare, nella nostra organizzazione, la staffetta generazionale.

Nell'immaginare la predisposizione di un nuovo programma politico e operativo, di cui facciamo qualche accenno da affidare al dibattito e alla successiva definizione da parte dei nuovi organi che eleggeremo, dobbiamo farci anche qualche domanda circa gli obiettivi che intendiamo perseguire.

Rinviamo pertanto le valutazioni specifiche sui settori, nei lavori che domani faremo nei comparti, provando a riflettere sul fatto che i comparti hanno rappresentato una funzionalità essenziale nei nostri dibattiti interni, consapevoli che essi sono e rimangono una articolazione funzionale, non essendo mai stati il rifugio degli ex Filta e degli ex Flerica. Non a caso gli stessi organismi vengono convocati solo per il dibattito contrattuale, oltre che per le sessioni di studio sulle dinamiche industriali dei singoli settori.

Anche su questo versante dovremo mettere a punto un progetto che permetta di integrare maggiormente le capacità e le competenze dei nostri dirigenti e



operatori della struttura nazionale, mettendo a frutto e a sistema le positive esperienze realizzate nelle nostre realtà decentrate.

Nel riconfermare la candidatura degli attuali componenti di segreteria, che qui ringrazio per il leale apporto e contributo dato nella dirigenza della Federazione, intendiamo riconfermare lo sviluppo che abbiamo dato ad alcune aree di lavoro, anche con i ricambi e l'inserimento di giovani operatori e dirigenti.

Ci riferiamo ai lavori del coordinamento per le politiche di genere, con le diverse sessioni di lavoro che sono state realizzate con l'apporto di giovani donne provenienti dalle aree accademiche, oltre che con il livello confederale.

Un lavoro apprezzato, teso a incrementare la qualità dell'apporto delle dirigenti e delle delegate Femca, non relegabile al solo rispetto formale delle quote di rappresentanza negli organi.

Anche la ripresa di un'attenzione elaborativa e contrattuale sulle Alte Professionalità e sui Quadri, testimoniata dalle riunioni nazionali che si sono svolte, accanto alle soluzioni individuate in alcuni accordi e a specifici percorsi adottati in alcune aziende, segnala una tradizione che evolve verso il ruolo preminente che queste figure assumono nelle imprese.

Abbiamo costruito il ricambio nella responsabilità delle attività internazionali, unitamente alla politica della comunicazione, con l'inserimento di una giovane operatrice. Avrete notato che abbiamo dato un impulso importante riguardo alla comunicazione e alla nostra presenza sui media. Riteniamo infatti che si debbano perseguire forme di collaborazione improntate all'integrazione e collaborazione tra persone e strutture, velocizzando il nostro lavoro, improntato prevalentemente sulla conversazione formale e informale, alla scrittura e alla comunicazione digitale utilizzando correttamente i diversi strumenti in campo.

Con questo intendiamo segnalare un cambiamento e un investimento sull'area della comunicazione così come quella internazionale con una presenza alle riunioni internazionali ed europee, con il coordinamento nei CAE e con il fattivo contributo allo sviluppo di alcuni progetti di matrice europea, non ultimo un impulso dato anche alla nostra associazione con le Federazioni dell'area mediterranea e del sud Europa, Aescoomed, che ha tenuto la propria sessione annuale nello scorso mese di gennaio al Centro Studi di Firenze.

Desidero inoltre ringraziare il nostro amico Dario Ilossi per la sua professionalità e per l'impareggiabile contributo che in tutti questi anni ha saputo dare all'attività internazionale della nostra federazione.

Riguardo alle tante attività svolte in questi ultimi 21 mesi, vi rimandiamo a quanto abbiamo riportato nel Bilancio di Missione 2016 della Femca, che presenteremo nella giornata conclusiva del nostro Congresso. Il Bilancio 2016, preparato con l'assistenza di un pool di esperti della Fondazione Pastore con cui collaboriamo anche per la sistemazione del nostro Archivio e per alcune iniziative di formazione, ha permesso di sperimentare da un lato una modalità di lavoro integrato tra le nostre aree e dall'altra di "educarci" alla continua e costante rendicontazione del nostro lavoro.

Dal Bilancio di Missione passeremo al Bilancio Sociale, un'evoluzione che prefigura una rendicontazione puntuale delle nostre attività e la loro utilità sociale ed economica perché ogni azione dell'organizzazione sarà soggetta ad una valutazione per il valore che avrà o meno generato.

Accanto a questa nuovo strumento, condiviso anche per le decisioni confederali, abbiamo realizzato altre decisioni e adottato altri cambiamenti sulla nostra società di servizi FAB. Occorrerà anche riflettere circa il futuro del servizio di stampa dei CCNL da parte di Fulc Servizi, fonte di entrate economiche, vista la minore propensione all'utilizzo dei testi cartacei.

Abbiamo inoltre implementato fattive relazioni tra le strutture sia sul fronte organizzativo che nella gestione delle risorse. Siamo intervenuti in molteplici circostanze per sostenere situazioni di difficoltà e sofferenza economica, non escludendo la possibilità, a partire dal prossimo anno, di rivedere i meccanismi contributivi e i parametri per il sostegno ai progetti di sviluppo associativo che rimane il nostro fatturato di riferimento.

Senza iscritti non si va molto lontano!

In questo senso rinnovo a tutti voi l'invito a proporre forme di partecipazione che possano venire dai lavoratori non ancora associati (es. quote di servizio nei territori), in presenza di risultati contrattuali "erga omnes", tenuto conto che, pur con diversi gradi di convinzione, ciò è già parzialmente una pratica esistente per il livello nazionale.

Riteniamo che debbano essere avviate ulteriori istruttorie affinché nel prossimo quadriennio si possano raggiungere nuove forme organizzative riguardanti progetti di regionalizzazione. Inoltre pensiamo si debbano decentrare alcune funzioni nazionali, oggi allocate a Roma in Viale Somalia per una maggiore condivisione di impieghi e di responsabilità attraverso, ad esempio, figure di operatori interregionali.

Proponiamo inoltre un parziale ricambio tra i componenti dei nostri organi interni di controllo, il Collegio dei Sindaci revisori e quello dei Probiviri.

Ringrazio calorosamente chi sarà avvicinato per il contributo ricevuto, per aver aiutato la Federazione e i nostri dirigenti ad adottare comportamenti organizzativi conformi alle regole, alla trasparenza, agli obblighi derivanti dalle leggi e dal Codice Etico adottato dalla Cisl.

La decisione di ridurre il numero dei componenti del Comitato Esecutivo nazionale, ha lo scopo di tornare all'essenzialità dell'impostazione originaria di un organismo con meri scopi attuativi, lasciando al Consiglio Generale la funzione deliberativa e di rappresentanza delle strutture regionali e territoriali.

*“Fatti non foste a viver come bruti  
ma per seguire virtute e canoscenza”.*

(Dante Alighieri)

## **IL “MESTIERE SINDACALE” OGGI**

Il nostro comunicare deve sempre servirsi di strumenti appropriati. I social, la rete, First Class, la telefonia mobile sono infatti strumenti indispensabili e decisivi per le informazioni di servizio, di cronaca, di avvenimenti, di socializzazione di manifestazioni e iniziative ma devono essere utilizzati con responsabilità e prudenza.

Non possiamo assolutamente assecondare la progressiva sostituzione delle relazioni interpersonali con quelle virtuali!

Una cosa è una decisione assunta o un discorso guardandosi in faccia, altro è mediare tutto questo con il prisma della distanza.

Abbiamo bisogno di innescare nuove traiettorie per rendere attraente l'esperienza sindacale, per invertire la tendenza prevalente nel presentare l'azione sindacale irrilevante per un verso, noiosa per un altro.

Per molti di noi l'esperienza è stata e continua ad essere attraente e affascinante, capace di suscitare passione e gratuità. Il nostro compito è proprio quello di trasferire questa positività.

La sfida allora è quella di suscitare interesse nei giovani verso questa esperienza, chiedendo e proponendo loro di condividerla, di provare a

cimentarsi, dando spazio, tempo e consentendo aree di libertà, di dialogo paziente e di ascolto.

Abbiamo bisogno di coinvolgere di più i giovani e questo non avviene in tutte le strutture e, dove ciò succede se ne vedono i limiti nei ricambi faticosi o improvvisati.

La politica dei quadri e dei dirigenti è frutto di investimenti pensati e costruiti nel tempo, utilizzando griglie e criteri da condividere con il privilegio della leva formativa, scelta strategica e funzionale allo sviluppo della Cisl sin dall'anno successivo la sua costituzione.

Sulle attività formative rimando nuovamente al Bilancio di Missione. Un accenno solo al fatto che la struttura nazionale, in questo quadriennio, ha sostenuto molte iniziative di formazione nelle regioni e nei territori: 85 giornate di formazione, con 376 partecipanti, senza considerare le iniziative formative tenutesi in alcune regioni a cui abbiamo dato il nostro contributo come docenti o perché chiamati per gli interventi conclusivi.

Continueremo a sviluppare iniziative come il corso dirigenti tenutosi lo scorso anno.

Il prossimo Camposcuola, che si terrà a settembre al Centro Studi e a Siena, è stato organizzato allo scopo di proporre una modalità in cui possa essere vissuta l'esperienza sindacale. Un'esperienza in pillole, nel tentativo di recuperare lo smarrimento del senso civico di tanti nostri giovani e una proposta concreta per vivere l'associazionismo oggi. Vi invito pertanto ad iscrivere i vostri giovani, compresi gli studenti universitari con cui avete rapporti.

Nel prossimo autunno vi proporremo altresì una serie di iniziative per lo sviluppo organizzativo, con al centro il tesseramento, i bilanci e la gestione delle risorse.

Auspichiamo che oltre alla competenza specifica, sia alimentata la curiosità di conoscenza, di orientare e accompagnare i processi sociali in quanto consapevoli di essere parte della classe dirigente allargata del Paese, impegnati a presidiare e gestire il complesso intreccio tra rigore tecnico e discrezionalità politica.

È con questo spirito che 12 dirigenti Femca, provenienti da tutta Italia, stanno frequentando il corso di laurea in Scienze Politiche della Link Campus University a Roma; con questa Università abbiamo altresì collaborato e

partecipato alla Scuola Superiore di Geopolitica, con particolare riferimento agli scenari energetici mondiali.

Fare il sindacalista è “essere, oltre che fare” e alla base della nostra relazione devono sussistere l’ascolto, l’accoglienza, la comunicazione, la competenza e la capacità di argomentare.

Unitamente alle Fondazioni della Cisl, in particolare la Fondazione Pastore e la Fondazione Tarantelli - Centro Studi, intendiamo rimettere al centro l’impegno verso la ricerca e la formazione, perché apprendere e argomentare rappresenta una modalità di affrontare i processi tenendo conto della realtà, evitando di assecondare affermazioni ultimative che negano l’evidenza delle cose.

## **PER CONCLUDERE**

Sono passati quasi 21 mesi dal cambio della guida di Femca, vissuti con il sostegno e il supporto di molti, a partire da Annamaria Furlan e dagli altri amici e amiche della segreteria confederale, da tanti altri dirigenti, operatori e delegati Femca nei luoghi di lavoro.

Sono stati mesi senza un attimo di respiro, tra i rinnovi di CCNL e le crisi aziendali, tra vicende territoriali complesse e avvicendamenti delle dirigenze, tra problemi confederali in cui siamo stati coinvolti e il nostro rinnovamento/ricambio.

Nel turbinio delle attività e con tutta la relatività necessaria, anche nel nostro modo di essere e fare sindacato, siamo particolarmente orgogliosi di due cose: di appartenere alla Cisl e alla Femca e dei nostri delegati aziendali.

L’appartenenza alla Cisl e Femca ci permette di collocare la nostra iniziativa e i nostri particolari dentro un orizzonte più vasto che in modo riduttivo si potrebbe definire interesse generale, mentre un termine più appropriato ci permette di chiamarlo bene comune; lo stesso ideale di bene comune che ci hanno trasmesso con il loro insegnamento i nostri padri fondatori Giulio Pastore e Mario Romani.

I nostri delegati invece sono il nostro vero e unico capitale sociale.

Senza di loro, senza di voi, non andremmo da nessuna parte. Abbiamo resistito alle intemperie mediatiche e continuiamo a essere presenti e radicati nel Paese, nei luoghi di lavoro e nei territori, perché c’è una associazione che vive di persone, donne e uomini che operano e che rappresentano la Femca e la

Cisl, una filiera democratica, umana, che gratuitamente esercita una responsabilità civile senza nulla chiedere in cambio: né soldi, né status, né potere.

Un infinito grazie a voi e a tutte le persone che ci aiutano e ci permettono di vivere e realizzare questa grande avventura.

*Pisa, 29 maggio 2017*





femca cisl

Federazione Energia Moda Chimica e Affini affiliata alla Cisl

Viale Somalia 1, 00199, Roma  
Telefono: (+39) 06 8622001  
Fax: (+39) 06 86220032  
Email: [femca.nazionale@cisl.it](mailto:femca.nazionale@cisl.it)  
[www.femcacisl.it](http://www.femcacisl.it)

