TESI CONGRESSUALI FISMIC CONFISAL

XVIII CONGRESSO NAZIONALE
14-17 GIUGNO 2022

La sostenibilità, l'inclusione e la coesione.
Diritti e Doveri dell'azione sindacale.

Sommario

Introduzione	2
Pandemia, comportamenti individuali e collettivi	5
Noia e Solitudine	7
Vulnerabilità e Opportunità	7
Solidarietà e Sostegno reciproco	7
Valori Fondanti	9
Scenario Internazionale	11
Globalizzazione, esigenza di sintesi efficaci, competitività, cooperazione internazionale	13
L'Europa	13
L'economia italiana	15
Riforma Fiscale	18
Riforma delle Pensioni	20
Sblocco dei licenziamenti	21
Politiche attive del lavoro e Riforma Ammortizzatori Sociali	22
Riforma della contrattazione	23
Welfare contrattuale	24
Valorizzazione delle competenze	25
Rappresentanza e Rappresentatività	27
Basta infortuni sul lavoro!	30
Form-Azione! Dare sostanza all'azione, alla formazione e al volontariato	31
Diritti Civili	32
Inclusione e Coesione Sociale	33

Pari Opportunità, Gender Gap e Diversity.....	34
Colmare il divario di genere: il sindacato ha un ruolo chiave da giocare	35
Misure adeguate per le vittime di violenza domestica	36
Disabilità, capire il valore aggiunto delle persone e metterle in condizione di lavorare, inclusività	37
Ecologia e Sostenibilità	39
Green Economy e Economia Circolare Opportunità per l’occupazione	43
Frugalità.....	44
Lo spreco nemico del bene comune, più equità.....	45
Digitalizzazione e 4.0, Intelligenza umana e artificiale; Partecipazione.....	46
Intelligenza umana e potenza artificiale.....	48
Gig Economy e Platform workers	50
L’innovazione che proviene dai lavoratori – il Case study Fismic Confisal.....	51
Giovani, interazione con il mondo del lavoro e il sindacato.....	56
Le fazioni nel mondo del lavoro	58
Imparare dalle crisi passate	58
L’importanza della connessione tra scuola e lavoro	59
Il Congresso Fismic Confisal.....	60
Bandi e progettazione	61
Rapporto con la Confisal	63
Cesi	64
Conclusioni	65
Bibliografia.....	66

Introduzione

La Fismic Confisal affronta la nuova fase congressuale avendo alle spalle una prima fase di consolidamento e di successi elettorali, il che dimostra il gradimento da parte delle lavoratrici e dei lavoratori nei confronti della politica sindacale che portiamo avanti in autonomia dalla politica, dai governi e dagli imprenditori e con un radicale coraggio nel tutelare i diritti e le retribuzioni. In tutte le competizioni elettorali nelle quali abbiamo potuto competere registriamo un grande consenso che va ben al di là del nostro tradizionale terreno di gioco rappresentato dalle aziende ex Fiat. Sempre in questi anni la Fismic Confisal ha potuto consolidare un importante rapporto con il sindacato fratello del Fali venendosi a costituire un polo di sindacati autonomi nel settore manifatturiero di grande rappresentatività. Siamo stati impegnati in un

progressivo momento delle responsabilità da ricoprire in ambito confederale con la Confisal intervenendo a numerosi tavoli di confronto con i governi che si sono succeduti su tutte le materie inerenti al lavoro, la rappresentatività, le crisi aziendali e le strategie di politica economica.

Sempre più frequentemente siamo stati anche chiamati ad intervenire come relatori o con nostre testimonianze, da forze politiche democratiche e da altri sindacati confederali dimostrando per questo motivo la sempre maggiore attenzione che ha la nostra organizzazione rispetto alla sfera decisionale del paese.

Infine, il nostro impegno in ambito europeo è andato via via crescendo come ruolo e come funzione non solo con la nostra carica di vicepresidenza della CESI, ma per il ruolo centrale che ha assunto la nostra organizzazione insieme alla CONFISAL nelle scelte di politica economica e sociale dell'Europa. Durante la fase del lockdown l'organizzazione ha svolto un ruolo costante di informazione nei confronti dei propri iscritti attraverso un utilizzo esteso della rete social e del web permettendo così a molti militanti di superare la fase di isolamento e di continuare a sentirsi informati e curati come in una famiglia. Infatti, in questa fase abbiamo svolto almeno una riunione via zoom al giorno e sono stati numerosissimi i comunicati e gli approfondimenti che abbiamo prodotto. Inoltre in questa fase di lockdown ci ha permesso di padroneggiare i mezzi tecnologici di comunicazione che oggi ci consentono di tenere numerose riunioni nazionali risparmiando sui costi.

L'estesa fase della vaccinazione sta riducendo per fortuna l'impatto della pandemia e questo ci permetterà progressivamente di ritornare a fare riunioni in presenza aumentando in questa maniera lo scambio emozionale sempre indispensabile per cementare l'amicizia tra di noi.

Ci attende ora una fase congressuale impegnativa che si concluderà nella tarda primavera del 2022. Impegnativa perché, da sempre, le nostre iniziative si sono caratterizzate per avere anticipato i temi del dibattito politico – sindacale e ora siamo alla vigilia di una fase in cui le risorse europee potrebbero consentire di recuperare il gap che abbiamo con gli altri Paesi in materia di innovazione e produttività causato in larga parte da una burocrazia opprimente, da un sistema fiscale repressivo, ingiusto e vecchio di 50 anni e dall'assenza di quelle riforme strutturali che potrebbero consentire al nostro Paese di competere con le migliori economie mondiali.

Next Generation EU, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rappresentano un'occasione storica che non possiamo fallire, ma per farlo dovremo lasciarci alle spalle i riti consunti che anche il sindacalismo classico impone, cercando disperatamente di far rivivere quello che negli anni '60 dello scorso secolo è stato fattore di grande innovazione e che ora è soltanto resistenza al cambiamento e freno alle opportunità. Questo ha danneggiato le fasce meno protette della popolazione (giovani precari, donne, Mezzogiorno) e impedito la realizzazione di una fase di moderno riformismo, capace di dare opportunità a chi non le ha mai avute a causa della difesa strenua dei privilegi che si ripercuote su tutti coloro che quei privilegi non possono ottenere.

È ora di cambiare registro! Il cambiamento necessario non potrà mai realizzarsi fintanto che i vecchi meccanismi vengono perpetuati. Da questo punto di vista è ragionevole sperare che il governo Draghi imponga un cambio di paradigma in grado di offrire ai giovani, alle donne, al Mezzogiorno, delle occasioni di occupazione buona e stabile, vero e unico motore perché l'Italia viva quella stagione di ripresa.

Contribuiremo a questo sforzo che deve essere collettivo e coinvolgere ciascuno di noi, impegnandoci come sempre con la nostra forza, la nostra intelligenza, la nostra vigilanza a far sì che comportamenti del passato non vengano riprodotti in questo momento decisivo.

Kurt Lewin¹ nella sua analisi sulla dinamica dei gruppi, definiva con "conformismo" l'insieme delle regole che il gruppo stesso genera per continuare a esistere; allo stesso tempo definiva con "comportamento deviante" tutte le azioni messe in campo da componenti del gruppo, contrastanti in modo evidente con le regole (conformismo) fino a quel momento in essere e che i "devianti" ritengono più adeguate ad affrontare gli impegni e il lavoro del gruppo nella sua attività sociale, di lavoro etc.

Senza entrare nel dettaglio del pensiero di Lewin, serve esplicitare che se il "comportamento deviante" diventasse accettato da tutti i componenti del gruppo, allora questo comportamento genererebbe nuove regole di azione del gruppo diventando così nuovo "conformismo".

La Fismic Confisal nell'elaborazione delle "Tesi Congressuali" sta generando un "comportamento deviante" necessario per contrastare e cambiare il "conformismo" imperante e soprattutto legato a vecchi schemi di relazioni industriali (conformismo statico) non più rispondenti al nuovo e per certi versi impensabile solo fino a pochi mesi fa Scenario Sociale che ci si è parato dinanzi con il Covid – 19.

Indubbiamente il nostro agire cosiddetto deviante, potrà generare nuovo conformismo, ma a differenza di quello "statico" il nostro sarà "**dinamico**" in quanto il vivere ogni giorno all'interno dei posti di lavoro e della società con responsabilità, con curiosità, con passione ed etica, ci permetterà - come sempre è stato e la nostra storia è buona testimone - fermo restando i nostri valori fondanti, di rielaborare le nostre azioni e le nostre regole per far fronte ai cambiamenti tumultuosi che ci si stanno parando dinanzi e che sempre più richiederanno assunzione di responsabilità da parte di tutti.

Questa è la Fismic Confisal, questo è il nostro modo di "fare sindacato" siamo pronti ad affrontare e gestire il cambiamento!

Benvenuti a Bordo!

Pandemia, comportamenti individuali e collettivi

In questo III millennio, l'umanità è stata sottoposta a tre grandi shock che hanno provocato reazioni comportamentali individuali e di conseguenza collettivi.

- Nel settembre 2001 l'attentato alle Twin Towers nel World Trade Center. Ci fece scoprire più vulnerabili in quanto soggetti ad atti di terrorismo da persone insospettabili e indusse la maggior parte di noi a individuare nell'Islam e nei musulmani, il nemico da tenere d'occhio, da combattere partendo da Osama Bin Laden e dai suoi luogotenenti.
- Nel settembre del 2008, la Banca d'affari Lehman Brothers, annunciando debiti per oltre 613 miliardi di dollari, debiti Obbligazionari per 155 mld e debiti per attività per un valore di 639 mld, dichiarò fallimento trascinandosi dietro tutte le economie del globo. Tutti cominciammo a temere gli effetti recessivi che nel 1929, dopo il crollo di Wall Street, portarono a quella che venne definita "la Grande Depressione" con grandi sconvolgimenti che portarono al secondo conflitto mondiale.
- Novembre 2019 parte dalla città cinese di Wuhan un virus che dopo pochissimi mesi si diffonde in tutto il pianeta causando lutti e disperazione. Il Covid-19 (Corona Virus Disease) ha provocato in ognuno di noi un senso di inadeguatezza e di insicurezza. Abbiamo cominciato a usare mascherine, guanti, schermi, ci siamo isolati in casa e abbiamo subito e sottostato a divieti di uscire di casa (Lockdown).

Mentre nel 2001 e nel 2008 sapevamo come e chi avrebbe dovuto far fronte ai due avvenimenti, dopo il 2019 ci siamo dovuti confrontare con un nemico invisibile che poteva essere presente ovunque, sulle maniglie delle porte, sulle mani di altre persone, nel fisico dei cosiddetti "asintomatici", nell'aria che respiravamo se condividevamo uno spazio ridotto con altre persone. Grandissima mole di informazioni provenienti da esperti che si contraddicevano e litigavano sul perché e sul come far fronte alla Pandemia; il tutto non faceva altro che alimentare un senso di insicurezza che alcuni affrontavano addirittura negando la presenza del virus o addirittura pensando a un "complotto" pensato dalla classe politica al fine di negare la libertà di tutti.

Ci siamo sentiti vulnerabili e siamo stati soggetti a una "paura produttiva" in quanto ha ridimensionato la nostra sindrome di "onnipotenza" e la mancanza del contatto fisico, ma la sua necessità, ci ha portato a una effettiva "deprivazione sensoriale" che nei primi mesi del 2020 abbiamo esorcizzato cantando dai balconi, facendo concerti nelle piazze deserte, sentendoci finalmente "Comunità", definendo medici e infermieri "Eroi".

Come sia cambiata la situazione oggi, è sotto gli occhi di tutti.

Le carenze del sistema sanitario, il peso delle diseguaglianze economiche e sociali in tempo di crisi, l'inquinamento e la riduzione progressiva della biodiversità: la diffusione

del Covid-19 ha fatto emergere numerose questioni di carattere socioeconomico, che ora necessitano di risposte tanto lungimiranti quanto urgenti. Per fortuna il nostro sistema di welfare state, soprattutto in materia di sanità, ha attenuato l'impatto devastante che ha avuto la pandemia in paesi, come il Brasile o l'India, dove non esiste un sistema di protezione così esteso come il nostro e il resto dei paesi europei. Dobbiamo avere sempre consapevolezza di quanto sia importante avere un sistema sanitario pubblico, così come avere un sistema scolastico, di raccolta di rifiuti, ecc. in mano al pubblico. Spesso ce ne dimentichiamo mettendo in luce le inefficienze, che indubbiamente esistono e che vanno cambiate in meglio, ma il sindacato non deve mai smettere di difendere un moderno ed efficiente sistema di welfare state, e di chiederne l'estensione e il miglioramento.

La pandemia ci ricorda che abbiamo dei limiti. E che il bene collettivo viene prima del successo individuale. È presto per trarre delle conclusioni su come il Covid-19 cambierà l'umanità. Ma è indubbio che lo farà, perché così è stato con tutte le pandemie della storia. Catastrofi che in alcuni casi hanno decimato interi popoli, ma anche motori di cambiamento nella composizione stessa della società. E che hanno obbligato a rivedere, ripensare e riorganizzarne moltissimi aspetti. Cosa impareremo dalla pandemia di Coronavirus? Verso quale direzione ci sta portando?

Un esperimento sociale inedito, quello cui siamo stati sottoposti come esseri umani durante il periodo del distanziamento fisico e sociale e del lockdown, con cui mai avremmo pensato di dover fare i conti.

Il Covid-19 ci impone e ci consente un recupero dell'essenzialità. Tutto viene ridotto all'osso, al necessario, al primario, mentre scompare man mano dalla quotidianità il superfluo, il secondario. Questo significa ovviamente che scompaiono anche molte forme di piacere e di soddisfazione. Verranno più banalmente messe in discussione molte priorità della nostra vita moderna, come viaggiare o programmare una carriera. Il Coronavirus inoltre costringerà la modernità a diventare più riflessiva rispetto a tutti percorsi e le strategie messe in atto, e più consapevole di quelli che possono essere i limiti o i lati oscuri di questi.

Un riassetto dell'asse identitario dall'individuale al collettivo. Verrà messa in discussione un'idea di società fatta di individui che inseguono esclusivamente il proprio successo, il proprio piacere, perché questo scenario si è improvvisamente dimostrato estremamente fragile. Soltanto riscoprendo il senso vero della società, intesa come comunità, vincolo reciproco, si potrà affrontare il futuro in maniera più solida.

Il male, soprattutto nella sua invisibilità, può essere facilmente amplificato o ridotto dai mass media. La rappresentazione mediatica costruisce buona parte degli aspetti psicologici, sociali e culturali che incidono sulla risposta umana. Quando si verificano fatti anomali o emergenze si rimettono in discussione tutti gli assetti precedenti, e si apre una fase di ricontrattazione del patto fiduciario tra sistemi astratti/esperti e opinione pubblica. Qui si annida e diventa decisivo il ruolo della comunicazione. Certo è che la trattazione mediatica in situazioni di emergenza come questa non

dovrebbe inseguire i canonici criteri della 'notiziabilità' e del sensazionalismo. Anche l'ego dei giornalisti dovrebbe ridimensionarsi e fake news non dovrebbero mai raggiungere l'eco che ora invece hanno.

Noia e Solitudine

La Pandemia ci ha portato anche a "ripensare" e "riadeguare" i nostri comportamenti, le nostre abitudini, i nostri modi di lavorare. Abbiamo cominciato a parlare di Smart Working come strumento utile per lavorare in completa sicurezza da casa e sullo Smart Working abbiamo sentito della sua ineluttabilità in un Mondo non più sicuro nelle relazioni interpersonali. Solo dopo un po' abbiamo cominciato a sentir parlare di una sorta di "Pandemia Psicica", di "Burnout" che interessava le persone costrette ad un isolamento forzato. L'indifferenza, l'insofferenza, la prostrazione e altri fenomeni che se non curati efficacemente possono portare ad una Depressione e talvolta in altri disturbi più complessi.

Gli inglesi hanno definito in modo chiaro gli effetti dell'isolamento e della noia derivante dall'isolamento forzato, il termine usato è "Languish" che è un effetto della cosiddetta "Sindrome della Caverna" (Nel 1972 Michel Siffre, geologo e speleologo francese, trascorse 205 giorni all'interno della Midnight Cave, in Texas, a circa 134 metri di profondità; gli effetti di questa esperienza sono simili a quelli conseguenti all'isolamento forzato), cioè essere soggetti a un senso di stagnazione e di vuoto. Ci si sente come se ci si stesse confondendo tra le giornate, guardando la propria vita attraverso un parabrezza appannato.

Vulnerabilità e Opportunità

Se è vero che i virus sono relativamente democratici e colpiscono in misura variabile tutti i ceti sociali, è altrettanto vero che nei momenti di emergenza le società si imbattono nella scarsità delle risorse. Questa scarsità amplifica le vulnerabilità e le diseguaglianze e con esse le distanze negli esiti e nelle opportunità. Il vincolo delle risorse, scarse e insufficienti alle esigenze di tutta la popolazione, rischia di schiacciarci sul confitto causato dall'istinto di sopravvivenza, annullando la spinta verso la cooperazione e la solidarietà che nasce dal nucleo più profondo della persona umana.

Solidarietà e Sostegno reciproco

Allo scenario su esposto, fa da contraltare il fatto che solo assieme potremo salvarci, unica chance è quella comunitaria. La Società va scoperta e va scoperta attraverso la "Cura" che è il contrario di incuria e la nostra è l'Epoca dell'incuria, del consumismo compulsivo, dell'accumulo smodato, dell'indifferenza.

Il XXI Secolo avrà a che fare con lo sforzo per uscire dal paradigma della Produzione a quello della Generazione che è il paradigma che va al di là del semplice "fare le cose", dove l'atto più grande che l'essere umano può

compiere è lavorare per passare la Vita agli "Altri" che verranno dopo di noi, prendendosene "Cura".

Il "Consumerismo" ci insegna a usare i beni in maniera già pronta, senza capire il loro funzionamento e spingendoci a disimparare tutto quel lavoro di attenzione, di cura nei confronti della realtà, dell'altro, dell'ambiente che si accompagna al tema dell'indifferenza. In fondo uno dei modi che possiamo sviluppare, una delle posture che possiamo rafforzare per correggere gli elementi distorti del nostro tempo, è tornare ad educarci a prenderci cura di noi stessi, dell'ambiente, dell'altro e in particolare del più fragile.

La "Cura" ci riporta al tema della relazione, la Vita ha il suo ritmo, noi siamo relazione; è una forma di vita e può combattere le forme di vita che si sono imposte in questi anni; è una disposizione affettiva ma è anche un impegno; contiene in sé il Valore della Solidarietà Sociale, cioè la comprensione del fatto che soltanto quando l'Altro" vive in condizioni umane, allora anche io posso vivere in condizioni umane sapendo che non si può essere né Umani e né felici da soli. L'Etica della Cura quindi deve essere Concreta, Contingente e Contestuale.

Come ribadito all'ultimo congresso Fismic Confisal, crediamo fermamente che la persona e la collettività debbano essere riportate al centro del dialogo sociale. Come detta l'art.1 della Costituzione italiana, l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro, è quindi il lavoro la migliore misura della dignità di una persona. In un momento in cui questa visione del lavoro e i nostri valori sembrano venire meno abbiamo deciso di dispiegare, in queste tesi congressuali, la nostra linea sindacale partendo proprio dai principi fondamentali della nostra Costituzione. Questi principi sono, infatti, alla base del nostro operare e il loro rispetto ci ha permesso di superare tante difficoltà, di guardare sempre avanti con passione e di conseguire risultati importanti. È fondamentale oggi rinsaldare e aggiornare i valori della nostra società e del nostro operato, in un momento in cui il nostro Paese ha bisogno di una spinta verso una più forte coesione sociale, una crescita stabile e una politica attiva sul lavoro. Il sindacato in questo deve avere un ruolo da protagonista, un sindacato moderno che guarda al cambiamento con propositività, ma sempre coerente a quei valori che sono parte fondamentale della nostra vita, della vita di ciascun individuo e della società. Un sindacato che raccoglie e proietta nel futuro quei valori, quegli impegni e quelle responsabilità di correttezza e trasparenza che da sempre fanno parte del nostro modo di pensare e di agire.

Valori Fondanti

Viviamo in un'epoca caotica in cui tutto si mescola e tutto appare un indistinto confuso. Ogni opinione, anche la più bizzarra e astrusa, assume a volte, se ben supportata nella rete, una verità non discutibile.

La pandemia in questo ci ha aiutato perché si è capito che quanto affermato dalla scienza (seppur a volte in modo contraddittorio) è ben diverso da una fake news che idrossiclorichina propagandata da Trump e Bolsonaro come rimedio contro il Covid era semplicemente una bugia e che i vaccini sono stati invece una ottima prova della scienza e delle tanto vituperate Big Pharma. Quindi non tutti i colori delle vacche di notte sono uguali e che esistono dei valori non negoziabili senza i quali la nostra esistenza, già di per sé molto complicata, diventerebbe invivibile.

La famiglia, che va rivalutata; il lavoro, che va giustamente apprezzato; l'amicizia; la solidarietà; il rispetto; la consapevolezza che la libertà è un bene prezioso, ma che deve essere esercitata tutelando la libertà altrui; la giustizia; la partecipazione per generare valore e affermare la propria autentica dignità. Sono questi i principali comandamenti che tengono insieme in equilibrio una comunità.

Un valore che spesso viene scambiato col buonismo è quello del diritto alla vita combinato col dovere del salvataggio delle vite in mare. Sappiamo bene che il tema dell'immigrazione e quello dell'integrazione (quest'ultimo un valore a nostro giudizio) appare spesso divisivo, ma noi consideriamo un disvalore il razzismo, l'apartheid, la discriminazione fondata sul sesso, sulla fede religiosa, sul colore della pelle, di lingua, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, come recita l'Art. 3 della nostra Costituzione.

Art. 3 Costituzione

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Ogni essere umano non può rimanere inerte di fronte al naufragio di barchini e barconi che spesso trasportano minori, portatori di handicap, donne in stato interessante. Pensiamo che il salvataggio delle vite umane in mare sia un dovere fondamentale di nazioni che vogliono dirsi civili e democratiche. Poi, una volta assolto

a questo dovere fondamentale si pone il problema dell'eventuale respingimento di chi non ha diritto a emigrare e superato questo si pone il lungo cammino dell'integrazione, che ha come fondamento la solidarietà di tutti i paesi membri dell'Europa e, soprattutto, il rispetto di tutte le regole del paese ospitante e dei cittadini autoctoni da parte di coloro che sono immigrati. Ma siamo profondamente inorriditi di fronte alle torture perpetrate nei campi di concentramento libici, al commercio criminale di poveri immigrati, ai tentativi di speronamento di barconi da parte di motovedette fornite alla Libia dall'Italia per scopi umanitari e infine ai corpi, ai troppi corpi galleggianti o inabissati nel Mediterraneo. L'Italia deve chiedere con forza all'Europa di farsi carico con intelligenza e lungimiranza di questo problema storico che non può essere affidato alla buona volontà degli abitanti di Lampedusa. Occorre rivedere il trattato di Dublino e procedere a dettare nuove regole condivise per l'accoglimento e la distribuzione di quanti chiedono asilo.

Altrettanto crediamo che vada affrontato un altro problema potenzialmente divisivo: il figlio di immigrati con regolare permesso di soggiorno, che ha concluso uno o più cicli scolastici con profitto nel nostro paese e che parla nel dialetto del luogo dove si trova nello stesso modo dei suoi compagni ed amici, deve avere norme restrittive che gli impediscono di avere gli stessi diritti e stili di vita dei suoi coetanei? Il diritto di cittadinanza, almeno per coloro che hanno concluso positivamente un ciclo di studi nel nostro paese deve essere riconosciuto legalmente. Continuare questa discriminazione non avrebbe alcun senso nella società civile sempre più multietnica che viviamo oggi.

La lunga fase del lockdown ci ha anche fatto rivalutare lo stare insieme, ma a differenza degli altri, lo stare insieme è un modo di essere e non può essere un valore in sé. Perché questi valori non vengano sopraffatti, esistono organizzazioni come il sindacato che ha come scopo fondante la tutela dei lavoratori più deboli, di coloro che non ce la fanno a competere e che rischiano di restare indietro, ma se questo è vero, allora è impossibile per un sindacato ospitare idee razziste. Qui si lega un altro grande valore che è il rispetto della legalità. Solo con il rispetto della legalità e con la certezza della pena una volta commesso il reato, l'immigrato (chiunque) può far parte di una comunità, accettandone i valori fondanti e pur mantenendo il proprio credo religioso, il proprio stile di vita, le proprie abitudini. Tutto questo si può racchiudere nella grande categoria della tolleranza, parola troppo spesso in disuso, troppo presi nella corsa quotidiana verso non si sa che cosa e non si sa per quale motivo. L'intolleranza è il seme dell'odio, dell'invidia, del rancore e del conflitto, la tolleranza invece è il seme dell'amore, del rispetto delle libertà altrui garantendo la propria, è la vittoria della forza della ragione contro la ragione della forza. Avere una fede e professarla in modo assolutistico ed estremistico spesso porta ad affermare il proprio predominio con l'arroganza di chi ritiene di avere la verità assoluta dalla sua parte e questo è sempre sbagliato, avere fede in qualcosa è molto bello sia essa una religione o una squadra di calcio, ma questo non deve mai portare nessuno a ritenersi l'unico dalla parte della ragione e tutti gli altri dalla parte del torto. Per questo motivo nel corso della storia sono nati infinite guerre che hanno provocato e continuano a

provocare morti e distruzione. Finché non prevarrà tra tutte le persone e tutti i popoli un sentimento di tolleranza e un vero rispetto delle posizioni altrui, correremo sempre il rischio di farci dividere dai governanti in fazioni tra loro contrapposte.

Tra i valori fondanti della nostra azione sindacale, e non solo, sicuramente possiamo annoverare il riformismo. Un sindacato non può non avere l'aspirazione al miglioramento continuo dei propri rappresentati e con essi dell'intera società in cui essi interagiscono. Le velleità rivoluzionarie, il sindacato le ha abbandonate nel biennio rosso dell'occupazione e autogestione delle fabbriche nel 1920 (con esiti che si possono definire non esaltanti, dato che furono uno dei principali agenti che portò alla vincita del fascismo), ma anche la lotta di classe degli inizi degli anni '60 ci pare di poter affermare senza timore di smentita che è anche essa superata dalla storia. La stessa concezione del sindacalismo radicale, fatto di scioperi e di conflittualità, sembra che non abbia più cittadinanza.

La Fismic Confisal è un sindacato fortemente riformista.

Crediamo che il benessere dei lavoratori debba sempre essere congiunto con il bene dell'impresa per cui prestano opera e crediamo che dal dialogo e dalla contrattazione debbano emergere i presupposti per il miglioramento del benessere del lavoratore, nei luoghi di lavoro e più in generale nella società.

Così come non crediamo nella contrapposizione conflittuale, riteniamo che il modello corporativo sia altrettanto un modello da rifuggire e da non perseguire.

Il sindacalismo moderno deve seguire la stella polare del riformismo solidale, aperto ai cambiamenti frenetici e alle continue evoluzioni nell'organizzazione del lavoro; che debba essere sempre presente tra i lavoratori ed ascoltarne la loro voce, ma guidarne l'iniziativa. Un sindacato cioè, in grado di intercettare i cambiamenti e capace quindi di contrattare le nuove condizioni di lavoro in modo efficace, rifiutando logiche luddiste e inutilmente contrappostivi.

Scenario Internazionale

Le elezioni presidenziali americane svolte a novembre 2020 e la nomina di Draghi a presidente del Consiglio dell'inizio 2021 segnano una profonda discontinuità con quanto avevamo vissuto nel decennio precedente. Insieme alla crescente consapevolezza della popolazione e dei governi sull'inquinamento atmosferico e sul cambiamento climatico la sconfitta di Trump e la nascita del governo Draghi possono segnare un cambio favorevole di paradigma a cui le forze riformiste come la Fismic Confisal non possono che contribuire a segnare il futuro dello stesso pianeta.

Gli ultimi anni del decennio precedente sono stati funestati da una crescente affermazione di valori che contraddicono i valori democratici, liberali ed atlantici che si sono affermati con la sconfitta, delle grandi dittature naziste e fasciste prima, e poi di quella sovietica. Il suprematismo bianco, il crescente razzismo, la nostalgia per il fascismo e addirittura per il nazismo, la stessa Brexit, l'uscita degli USA e della CINA

dagli accordi sul clima, le crescenti tensioni operate da ISIS dall'estremismo islamico nel vicino Oriente sembravano regalare alle future generazioni un potere contrassegnato dall'egoismo, dalla prevalenza della ragione della forza sulla forza della ragione, dalla fine di ogni tolleranza, rimembranza di quei valori distorti che avevano portato il mondo in un conflitto senza precedenti dal '39 al '45 e poi più volte sull'orlo della catastrofe nucleare.

La pandemia, in questo quadro, poteva essere l'ultimo tassello che andava a chiudere un cerchio in cui solo i più forti sarebbero sopravvissuti, con i più deboli rassegnati a essere servi o perire.

Per fortuna, almeno finora, così non è stato. È cresciuta nella testa dei popoli l'importanza di avere un Welfare State pubblico capace di intervenire a sostegno dei meno abbienti, di un sistema sanitario in grado di distribuire preziosissimi vaccini in miliardi di dosi in pochissimo tempo. Si sta rivalutando la solidarietà come collante decisivo per tenere insieme nazioni e popoli, le stesse istituzioni cercano di avvicinarsi ai cittadini al fine di migliorare la loro esistenza. L'alleanza atlantica viene rivalutata come antidoto alla stessa tentazione britannica di isolarsi dal resto del mondo, gli USA riprendono un ruolo guida e rientrano nei grandi accordi mondiali per il clima.

L'Europa diventa sempre più unita, garantisce con buoni frutti europei il finanziamento di programmi contro la disoccupazione e vara il grande progetto di Next Generation EU, guardando verso il futuro e mettendo in piedi un gigantesco programma di investimenti (750 Miliardi di €) che fa guardare con meno apprensione verso il futuro i paesi meno forti e più indebitati.

Certo non tutto è stato risolto, come dimostra l'abnorme differenza nella distribuzione dei vaccini tra paesi ricchi e quelli poveri, ma se torniamo ai tempi di Trump per un attimo col pensiero, possiamo ben dire che l'abbiamo scampata bella. Così come se confrontiamo l'operato del Generale Figliuolo in materia di vaccini e lo confrontiamo con quello di Arcuri, possiamo tirare un bel sospiro di sollievo.

Resta un grande divario tra Nord e Sud del mondo, resta il grandissimo problema dell'immigrazione clandestina, dell'integrazione difficile degli immigrati nelle economie ricche che genera fenomeni preoccupanti di razzismo, specie nelle periferie delle megalopoli occidentali, resta il problema dell'inquinamento e del cambiamento climatico (su cui sviluppiamo un capitolo a parte), ma lo stesso fatto che oggi si riuniscano i vertici dei G7, dei G20 e che si riesca a vedere tutti i leader del mondo che partecipano con un crescente spirito di coesione e che si provino a fare documenti via via più impegnativi sul clima, sul commercio mondiale, ci fa essere più fiduciosi che il mondo che stiamo lasciando alle future generazioni non sarà peggiore di quello dove abbiamo vissuto noi.

Globalizzazione, esigenza di sintesi efficaci, competitività, cooperazione internazionale

Oggi bisogna costruire una strategia di cooperazione in grado di innovare, unire crescita economica a sviluppo sostenibile, lavoro dignitoso e diritti sociali, produrre ricchezza e una sua equa distribuzione ed inclusione sociale. Bisogna mettere, la cooperazione per uno sviluppo sostenibile, la pace e la solidarietà al centro dell'azione di politica estera per costruire un modello di sviluppo sostenibile.

La nuova cooperazione deve prestare attenzione e prendere spunto anche dalle azioni che il nostro sindacato porta avanti, per promuovere democrazia, rispetto dei diritti umani, lavoro dignitoso e tutela dell'ambiente.

Il rilancio della cooperazione richiede uno straordinario sforzo di ripensamento delle sue finalità e delle sue capacità, attraverso una nuova legislazione ma, innanzitutto, attraverso un cambiamento culturale. Cambiamento che, come organizzazione, dobbiamo agevolare e portare avanti.

Con la pandemia è ancora più evidente, oramai, che vanno invertiti i termini del ragionamento e che bisogna modificare radicalmente le politiche per la crescita sostenibile, per l'inclusione sociale, per l'estensione dei diritti universali, per l'occupazione ed il lavoro dignitoso, per la preservazione e l'uso razionale delle risorse naturali, per consegnare alle generazioni future qualcosa di meglio e di più di ciò che abbiamo ereditato da quelle precedenti.

Per il nostro sindacato l'obiettivo prioritario rimane quello della definizione di politiche di cooperazione allo sviluppo ed economiche coerenti, finalizzate alla promozione della democrazia, della pace, dell'occupazione e dei diritti fondamentali del lavoro e sindacali, della lotta alla povertà e di una crescita economica sostenibile. Tutto ciò nel quadro più ampio del rispetto dei diritti umani, del lavoro dignitoso e della protezione sociale per tutte e per tutti, quali condizioni essenziali alla promozione della giustizia sociale, economica e ambientale, fattori indispensabili per affermare pace, sicurezza, stabilità e sviluppo sostenibile a livello globale.

L'Europa

È importante constatare come la pandemia Covid-19 abbia riportato alla luce un nuovo senso di Unione Europea. Siamo davanti a una rinnovata forza che ha fatto sì che l'UE rispondesse in maniera concreta ed efficiente a una crisi senza precedenti.

L'Europa è stata in grado di mobilitare tutte le risorse a disposizione per aiutare gli Stati membri a coordinare le loro risposte nazionali, fornendo anche informazioni obiettive sulla diffusione del virus, sugli sforzi efficaci per contenerlo e le misure prese per riparare i danni economici e sociali causati dalla pandemia.

La crisi pandemica ha portato la solidarietà europea in azione. Una solidarietà che per troppo tempo è forse stata latente. Già dallo scorso congresso ci eravamo impegnati a chiamare l'Europa per far sì che tornasse all'Europa dei cittadini, delle persone, del popolo e non delle finanze. La pandemia rappresenta una sfida globale e richiede una risposta globale nella quale tutti hanno una parte attiva da svolgere.

Next Generation EU è più che un piano di ripresa: è un'opportunità unica per emergere più forti dalla pandemia, trasformare le nostre economie e società e realizzare un'Europa che funzioni per tutti.

Per questo motivo occorre che ognuno di noi faccia la propria parte. Il sindacato non può non battersi perché le risorse a disposizione siano impiegate senza spreco alcuno e che siano indirizzate correttamente.

Abbiamo tutto ciò che serve perché ciò avvenga: una visione, un piano e un impegno comune che la Fismic Confesal porterà avanti sempre.

Tutti noi siamo stati colpiti, in un modo o nell'altro, dalla pandemia di coronavirus – a livello fisico, psicologico e sociale. La pandemia ha avuto ripercussioni sulle vite di tutti noi. Molti hanno sofferto di malattie o subito un lutto; altri hanno perso il proprio posto di lavoro o accusato una riduzione del reddito. Ora è il momento di costruire un'Europa e degli Stati membri più forti, più inclusivi con maggiore visione per il futuro di una società più equa.

La Fismic Confesal si impegna affinché lo spirito e l'azione dell'Europa siano volti a far sì che tutti i cittadini europei abbiano pari opportunità, a prescindere dal luogo in cui vivono, e celebrare la diversità in ogni sua forma. Difatti, anche attraverso il piano Next Generation EU, l'Europa si appresta a fare quanto segue:

- lottare contro il razzismo e la xenofobia;
- promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile;
- proteggere i diritti della comunità LGBTQIA+ e combattere la discriminazione;
- rafforzare il diritto dell'UE affinché giunga a contemplare tutte le forme di incitamento all'odio e di reati generati dall'odio.

Prima che scoppiasse la pandemia, i leader europei si erano già posti l'obiettivo di rendere l'UE più geopolitica. Nel 2019 Ursula von der Leyen ha presentato il suo programma di lavoro e il collegio dei commissari come "Commissione geopolitica". Pochi mesi dopo, anche l'Alto rappresentante per gli affari esteri e la politica di sicurezza, Josep Borrell, ha descritto la necessità dell'Europa di "reimparare il linguaggio del potere".

In poco più di 12 mesi siamo passati dalla diplomazia delle mascherine alla geopolitica dei vaccini. La carenza di dispositivi di protezione individuale durante i primi mesi della pandemia e la dipendenza dal mercato cinese hanno portato a dibattiti sulla necessità di aumentare l'autonomia strategica, avvicinare le catene di approvvigionamento e reindustrializzare l'Europa. Il vaccino ha permesso all'UE di

recuperare terreno, posizionandola tra il gruppo molto ristretto di attori con capacità di innovazione, produzione e distribuzione di vaccini.

Ricostruire un'Europa più sostenibile, reindustrializzata, richiederà più che semplici innovazioni macroeconomiche. Per garantire che il cambiamento a lungo termine non lasci indietro nessuno, è necessaria una transizione equa e inclusiva che affronti le ingiustizie strutturali brutalmente esposte dalla pandemia.

È tempo di ripensare le politiche europee di lungo periodo per favorire una maggiore sostenibilità (ambientale, ma anche socioeconomica e culturale).

La via da seguire per l'azione esterna dell'UE è sviluppare una maggiore "autonomia strategica", consentendo la cooperazione quando possibile e l'azione unilaterale quando necessario. L'obiettivo è che l'UE sia autonoma in tutti i campi – su questioni militari e di sicurezza, nonché su energia, digitalizzazione ed economia – per consentirle di agire in modo strategico. L'UE dipende troppo dagli altri: dalle capacità militari della NATO, dalla leadership e dall'impegno politico degli Stati Uniti, dal gas russo, dalla tecnologia cinese e dal controllo delle migrazioni turche, per fare alcuni esempi. E poiché l'UE è stata eccessivamente timida (in gran parte a causa della sua incapacità di coordinarsi internamente) e ha optato per il dialogo e la cooperazione per affrontare crisi e conflitti che richiedevano assertività (in gran parte per l'aspirazione a essere un potere normativo ed esemplare), una maggiore autonomia strategica è necessaria per aumentare la capacità di leadership, potere e influenza.

I vantaggi di una maggiore autonomia strategica sono evidenti, ma ci sono anche dei rischi sicuramente da valutare e monitorare. L'aumento dell'attività e l'unilateralismo possono provocare più tensioni, scontri, resistenze, crisi, critiche, contraddizioni e incomprensioni – molteplici nuove minacce per il mondo post-pandemia.

Questo è un momento storico importante nel quale definiremo l'Unione Europea che vogliamo. Per questo il nostro sindacato non può essere estraneo ai temi dell'Europa, ma deve essere promotore di visione, di coraggio, di unione, di cooperazione e di confronto. Tutto questo per costruire una società migliore.

L'economia italiana

L'economia è stata contrassegnata da una prima fase, pre-pandemia, in cui il paese stava faticosamente cercando di uscire dalla lunghissima crisi economica generata nel 2008. Crisi che aveva lasciato dei segni negativi importanti in termini di maggiore disoccupazione, più ampia distanza sociale soprattutto ai danni delle giovani generazioni e, dal punto di vista di crescita demografica, il paese ne ha risentito fortemente avvicinandosi pericolosamente al Giappone nell'ultimo posto per la natalità.

La produttività, pre-pandemia, ha continuato a marcare un forte ritardo rispetto al resto dei partner europei, registrando nel 2019, 20 punti di gap negativi accumulati in un ventennio rispetto a Francia, Spagna e Germania.

È evidente che la pandemia del 2020 ha prodotto sulla nostra economia guasti molto profondi e importanti. Nel 2020 il debito pubblico è arrivato al 160% del Pil e la disoccupazione è cresciuta di quasi un milione di unità colpendo soprattutto giovani, donne e mezzogiorno. Le differenze sociali si sono acuite e nonostante gli ingenti sussidi per contrastare la crescente povertà (oltre 140 miliardi) la povertà è stimata in 5 milioni di cittadini.

Il comportamento del governo Conte bis, dopo una prima fase iniziale nella quale si è fronteggiata la parte più acuta della pandemia con misure efficaci, ha via via perso la possibilità di collegare nella seconda parte dell'anno sussidi a interventi strutturali che ci aiutassero a intravedere la fine del tunnel.

Abbiamo salutato con soddisfazione l'avvento della nuova compagine governativa guidata da Mario Draghi perché ci ha dato una maggiore autorevolezza in sede internazionale e una maggiore compattezza delle forze politiche nazionali. Infatti, grazie al deciso cambio di passo imposto dal governo Draghi, si è potuto procedere con grande efficienza e rapidità alla vaccinazione di gran parte della popolazione italiana (oltre 35 milioni di cittadini – dati a giugno 2021) che contribuisce a rafforzare le difese immunitarie, al rallentamento della diffusione del virus e al ritorno di una troppa agognata normalità.

Sul piano internazionale la rapida riscrittura del piano nazionale di ripresa e resilienza, superando la prima stesura fatta dal governo Conte che aveva suscitato numerose critiche da parte della Commissione Europea, ha consentito al nostro Paese di accedere realmente ai circa 200 miliardi previsti per il nostro Paese. È stato possibile così avviare quel programma di riforme tanto atteso, prime tra tutte, quella della Pubblica Amministrazione e della Giustizia che consentiranno al nostro Paese, anche dopo il 2026, di recuperare credibilità ed efficienza.

Ad oggi le previsioni di crescita dell'Italia sono tra le più alte al mondo e prime in Europa. Si prevede che il Pil dell'Italia cresca dal 2021 al 2026 di 4 punti e mezzo l'anno, per una crescita complessiva di quasi 30 punti. Livello che il nostro paese non conosce dalla prima metà degli anni '70.

Evidentemente il ruolo del sindacato assume una rilevanza straordinaria perché queste risorse e questa crescita consentano a tutti gli strati sociali di godere dei proventi della ricchezza che verrà creata e che la sua distribuzione non lasci indietro nessuno, in particolare gli espulsi dai processi produttivi e il Mezzogiorno. Per il sindacato queste risorse straordinarie dovranno servire anche a combattere le disuguaglianze che sono purtroppo aumentate e generare opportunità nuove per chi è rimasto indietro. Siamo in presenza di un'occasione singolare per modernizzare il Paese e il nostro impegno deve essere teso a non sprecare neanche 1 euro degli investimenti previsti.

Avvertiamo però un pericolo, pur all'interno di uno scenario che sembra mutare verso il bel tempo. La Commissione Europea sta stabilendo che la flessibilità decisa nell'aprile del 2020 che ha sospeso il Patto di Stabilità, potrebbe venire meno nel 2023. Se tra due anni venisse ripristinato in modo automatico il vecchio Patto di Stabilità, l'Italia si troverebbe a metà del cammino del PNRR e col serio rischio di dover interrompere il cammino virtuoso che sembra stia percorrendo l'economia italiana.

Nel periodo peggiore del lockdown (2020) tutti i paesi membri della Unione Europa hanno fatto ricorso a un maggiore indebitamento, ma solo l'Italia insieme alla Grecia, ha aggiunto nuovo e consistente indebitamento a una situazione che era già fortemente compromessa. L'Italia ha superato nel 2020 il 164% del debito rispetto al Pil ed è vero che le previsioni fino al 2026 danno un ritmo di crescita del Pil superiore al 4,5% annuo e che questa crescita impetuosa avrà effetti diretti sul rapporto debito/PIL. Ma per quanto forte sia la crescita, il fardello di debito che abbiamo accumulato resterà troppo grande per permetterci di rientrare nei parametri del Patto di Stabilità dal 2023 se questo venisse agito con troppo automatismo. Rischieremo non solo di vedere chiusi o fortemente indeboliti i canali che portano risorse del PNRR verso il nostro paese - considerando che quelle risorse sono in larga parte a debito - ma anche che si interrompa neanche a metà del cammino quel percorso virtuoso che dovrebbe permettere alla nostra economia di agganciare in modo stabile la ripresa.

Rispetto a questo rischio abbiamo solo due strade:

- Avvicinare le riforme strutturali (pubblica amministrazione, burocrazia, codice degli appalti, giustizia, scuola, fisco, governance unica sulle infrastrutture ecc.) superando le lentezze della politica;
- Negoziare con l'Europa per dare gradualità di rientro per i singoli stati membri all'applicazione del Patto di Stabilità.

L'azione del sindacato deve essere quindi quella di facilitare il percorso delle riforme e non ostacolarlo, come sta facendo la triplice sulla riforma del codice degli appalti. E vigilare affinché gli investimenti previsti dal PNRR trovino reale ed efficiente applicazione nel più breve tempo possibile. Altrimenti il rischio che abbiamo è quello non solo di un'occasione storica persa, ma di un periodo lungo di allontanamento dalla ripresa e dalla rinascita economica che è invece a portata di mano.

Inoltre, l'azione del sindacato e delle forze politiche responsabili e con una reale vocazione europeista ed atlantica non possono e non debbono aspettare fino al 31 dicembre 2022 la rinegoziazione di un nuovo Patto di stabilità. Farlo sarebbe un tragico errore in quanto se non rinegoziati i termini in anticipo con l'inizio del 2023 scadrebbero i termini di flessibilità e tornerebbe il Patto di Stabilità negoziato a Maastricht e per paesi come Italia, Grecia e forse per qualche altro sarebbe l'inizio del crack economico. Bisogna pungolare il governo Draghi ad aprire da subito con i Paesi membri e con le istituzioni europee le nuove regole che definiranno il nuovo Patto di Stabilità, anche approfittando del credito assoluto che ha oggi il nostro Premier in Europa e, più in generale, nel consesso internazionale.

Riforma Fiscale

Il fisco italiano, per come lo conosciamo oggi, è stato pensato alla fine degli Anni Sessanta del secolo scorso. Più di mezzo secolo fa. Da allora è diventato uno dei sistemi più complessi del mondo (i manuali per spiegarne il funzionamento constano di centinaia e centinaia di pagine, e non esiste neanche un luogo unico che raccolga tutte le norme fiscali), ma anche uno dei più iniqui e più pesanti per chi lavora e produce.

Quindi la stella polare non può che essere:

avere un sistema molto più semplice e più leggero su chi
lavora.

In altre parole, un fisco per questo secolo, e non per quello precedente. E non sarà facile. Ma è anche vero che le condizioni per arrivare, dopo mezzo secolo, ad una riforma strutturale del sistema fiscale ora ci sono, e non è dato sapere se torneranno mai più.

Per disegnare il futuro bisogna partire dall'analisi del presente, laddove, come noto, nell'attuale sistema IRPEF le aliquote fiscali sono cinque:

- 23% fino a 15mila euro, che corrisponde - nel caso di massimo reddito e senza considerare le detrazioni - ad una tassazione di 3.450 euro;
- 27% tra 15 e 28mila euro, con una tassazione - nel caso di reddito più alto - di 6.960 euro. È importante evidenziare che, a partire dal secondo scaglione in poi, si applica comunque l'aliquota successiva solo per la parte eccedente di reddito;
- 38% oltre i 28mila, con una tassazione pari a 17.220 euro in caso di reddito più alto;
- 41% sopra i 55mila euro, con una tassazione pari a 25.420 euro;
- 43% oltre i 75mila euro, per i contribuenti che dovranno corrispondere 25.420 euro, più il 43 per cento sul reddito eccedente.

Per arrivare alla base imponibile su cui vanno calcolate le imposte, bisogna comunque prendere in considerazione la no tax area, cioè la parte di reddito non soggetta a tassazione.

La no tax area, in principio, era stata introdotta come una deduzione dal reddito imponibile complessivo e poi si è evoluta come una serie di detrazioni per lavoro dipendente, autonomo e da pensione, decrescenti al crescere del reddito.

Dato che, applicando l'aliquota del primo scaglione alla fascia di reddito indicata in norma (8.000 euro), avremmo un'imposta di 1.840 euro (23% di 8.000), è chiaro che la detrazione prevista per 1880 euro annulla, "di fatto", ogni possibilità di pagamento di imposta.

Una volta calcolata l'imposta lorda, vanno inoltre calcolate le detrazioni, che sono gli importi che vengono sottratti dall'imposta da versare.

L'IRPEF lorda viene dunque oggi diminuita per effetto delle detrazioni per lavoro dipendente e delle detrazioni per familiari a carico.

Alla fine di questo elaborato percorso, per i dipendenti, si arriva al "netto in busta", e su questo reddito, già tassato, i contribuenti potranno poi, al momento della dichiarazione, calcolare le ulteriori detrazioni (spese sanitarie, mutui, ristrutturazioni edilizie, ecc.).

Il decreto legge n. 3 del 5 febbraio 2020, convertito in legge n.21 del 2 aprile 2020, ha previsto di portare il bonus Renzi di 80 euro mensili, dal 1° luglio 2020, ad una somma pari a 100 euro netti mensili per coloro che possiedono un reddito complessivo non superiore ad euro 28.000.

Con le misure di riduzione del cuneo fiscale contenute nel citato Dl. 3/2020, anche per i contribuenti con redditi tra 26.600 e 28.000 euro, l'importo annuale del trattamento integrativo è dunque pari a 1.200 euro all'anno.

Inoltre, solo per il secondo semestre del 2020, il decreto ha introdotto una detrazione da lavoro dipendente aggiuntiva a quella già esistente, che interessa i redditi compresi tra 28.000 e 40.000 euro e diminuisce all'aumentare del reddito per i soli lavoratori dipendenti.

La misura ha comunque solo carattere temporaneo, in vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni. In un tale scenario, il comma 7 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2020 ha costituito un "Fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti", con una dotazione di 3 miliardi di euro per l'anno 2020 e di 5 miliardi di euro annui a decorrere dal 2021, per il finanziamento della riduzione del carico fiscale sulle persone fisiche, poi confermato nel PNRR.

Si è dunque avviata un'ampia discussione, in sede dottrinale e politica, su come riformare il sistema fiscale.

Al momento non esiste ancora una ipotesi prevalente, anche se sembrano definitivamente accantonate le ipotesi più estreme come la flat tax al 15% e il modello tedesco basato su una forte progressività delle aliquote. Del tutto marginale se non sarebbe meglio dire inesistente qualunque ipotesi di tassa patrimoniale e la proposta del segretario Pd Letta di varare una sovra tassa di successione a favore dei giovani.

Bisogna considerare inoltre che la pressione fiscale è infatti determinata anche dal mix di detrazioni e deduzioni, laddove al meccanismo delle detrazioni fiscali, in un'ottica complessiva di riforma fiscale, si potrebbero allora sostituire trasferimenti diretti in denaro, come l'assegno unico per le famiglie (pilastro della manovra di Bilancio 2021), avvantaggiando così anche gli incapienti, che non hanno imposte sufficienti da compensare con le detrazioni e le deduzioni.

L'assegno unico per le famiglie in vigore dal primo luglio 2021 è considerato da Governo e Parlamento una base su cui fondare la prossima riforma fiscale.

Nei mesi scorsi su impulso dell'onorevole Luigi Marattin, le commissioni congiunte della Camera e del Senato hanno concluso i propri lavori un'indagine conoscitiva sul fisco che ha coinvolto tutti gli stakeholders italiani in numerose audizioni.

Il lavoro delle Commissioni congiunte della Camera e del Senato è stato consegnato ai partiti e al Governo e può costituire un'utile base per il lavoro che si dovrà realizzare per soddisfare i parametri di riforme strutturali contenuti nel piano consegnato a Bruxelles il 30 aprile scorso che contiene al suo interno la necessità per il nostro Paese di avviare una riforma del sistema fiscale.

LE PROPOSTE DELLA FISMIC CONFISAL PER LA RIFORMA FISCALE

Abbassare la tassazione ai lavoratori dipendenti e ai pensionati che oggi è pari al 42,7 medio contro il 38,6 della media europea. La riforma dovrebbe preliminarmente porsi l'obiettivo di allineare la tassazione media italiana a quella media europea

Una struttura di aliquote che riduca il carico fiscale sul ceto medio

Avere un sistema di minimo esente e imposta negativa per avvantaggiare i più deboli ampliando la quota esente (no-tax area) fino a quanto previsto per le pensioni minime

Ridurre e semplificare le migliaia di agevolazioni fiscali oggi esistenti destinando il risparmio alla riduzione delle aliquote con un intervento particolarmente incisivo per i redditi medi

Abolire la ritenuta d'acconto in cambio di pagamenti mensili delle imposte da parte dei lavoratori autonomi

Semplificare il fisco per le imprese

Tali proposte devono valere per tutti i percettori di reddito sia da lavoro dipendente, che autonomi che pensionati

Riforma delle Pensioni

Anche per i pensionati la Fismic Confisal si è spesa in questi anni per garantire loro, attraverso la nostra rete di servizi al cittadino, di districarsi dalle complicità burocratiche e dalle difficoltà astruse con cui spesso lo Stato si rivolge al cittadino.

Tutela nel percorso previdenziale attraverso il patronato, tutela nel percorso fiscale attraverso i caf e Iniziative specifiche fatte dal sindacato pensionati sono state senza dubbio di aiuto e di sollievo ai nostri amici più avanti negli anni.

Ma tutto questo non basta!

Nel corso degli anni i pensionati sono stati trattati dai governi che si sono succeduti, come dei veri e propri bancomat dai quali prelevare senza remore: mancata indicizzazione delle pensioni, allungamento dell'età pensionabile, diminuzione della copertura attraverso la fine del sistema retributivo, calcoli attuariali sempre a danno dei pensionati e nessun beneficio fiscale (80 euro sono andati in appannaggio dei soli lavoratori dipendenti).

Sono tutti fattori che hanno fatto deperire il potere di acquisto dei pensionati anno dopo anno. Bisogna che a tutto questo sia messo un freno e si ridia dignità a coloro che per anni hanno versato contributi e hanno speso una vita nel loro lavoro.

Occorre che gli interventi fiscali, siano estesi anche ai pensionati affinché si rispetti il dettato costituzionale che di fronte al fisco tutti i cittadini sono uguali, cosa che non avviene in questo momento, come quando si è agito sul fronte delle detrazioni e delle deduzioni fiscali che alla fine hanno visto solo premiare i lavoratori dipendenti e gli autonomi.

Sblocco dei licenziamenti

Durante la fase pandemica si sono persi 900.000 posti di lavoro, pure in costanza di una legislazione straordinaria che, unica in Europa, impediva che venisse dichiarato anche un singolo esubero di manodopera.

Questa è la migliore argomentazione per dimostrare che il cosiddetto blocco dei licenziamenti è stato l'ennesimo totem della sinistra italiana assolutamente inutile ed inefficace, come lo fu, a suo tempo l'art.18 e in tempi più recenti la lotteria del cashback o quota 100.

In realtà il cosiddetto blocco dei licenziamenti ha protetto solo i lavoratori che sarebbero stati protetti comunque, senza questa legge straordinaria. Sono rimasti completamente privi di protezione i giovani precari, le donne, i lavoratori intermittenti, stagionali, in generale è rimasto colpito il Mezzogiorno e il tessuto delle piccole e micro imprese. Attraverso il cosiddetto blocco dei licenziamenti si è quindi perpetrata la solita politica italiana capace di essere debole con i forti, ma forte con i deboli, una pura operazione di facciata senza nessun effetto pratico.

L'intesa raggiunta a fine giugno col premier Draghi, non fa altro che allungare questa operazione di facciata.

L'avviso comune sulla fine del blocco dei licenziamenti ricalca sentieri obsoleti che non hanno portato da alcuna parte se non a un enorme spreco di risorse pubbliche senza mai creare un posto di lavoro. Ci stupisce che il premier Draghi si sia lasciato

coinvolgere in una tradizionale trattativa con i soliti noti che crea soltanto debito improduttivo e cattivo e non investe un euro in debito buono come sono le politiche attive del lavoro. Inoltre, l'avviso comune è soltanto una raccomandazione alle imprese senza alcun carattere precettivo e questo lascerà le parti libere di agire secondo convenienza aziendale.

Invece di sprecare 24 mesi di Naspi a cui si aggiungono 12 mesi di cassa integrazione per le piccole aziende, 24 mesi per le grandi o 36 se si utilizzano i contratti di solidarietà, sarebbe stato più opportuno utilizzare la pretesa emergenza del blocco dei licenziamenti per sperimentare da subito l'avvio in processi di formazione-riqualificazione per i lavoratori che ne saranno coinvolti e sperimentare così delle politiche attive del lavoro che indirizzino i lavoratori da un posto di lavoro perduto a un nuovo posto di lavoro.

Una trattativa vecchio stampo portata avanti esclusivamente con i sindacati tradizionali che produce uno spreco di risorse e non creerà un posto nuovo di lavoro. Sarebbe stato necessario modificare l'avviso comune e legare le risorse destinandole alla formazione professionale, unico strumento in grado di evitare che altre migliaia di lavoratori ingrossino la fila di coloro che prendono un sussidio senza lavorare dall'Inps.

La Fismic Confisal inserirà nei propri Ccnl che stipulerà la clausola del preavviso attivo, che coinvolge e impegna anche il datore di lavoro dell'azienda che abbia dichiarato esuberi o sia in procinto di farlo nell'azione di riqualificazione professionale come ponte per il passaggio da posto di lavoro a posto di lavoro, senza più sprechi di risorse pubbliche e superando la logica perversa del reddito di cittadinanza.

Politiche attive del lavoro e Riforma Ammortizzatori Sociali

Il presidente Draghi al vertice di Porto ha ricordato che l'Italia investirà 6 miliardi per le politiche attive e ha richiamato la necessità di rendere il meccanismo SURE permanente.

È fondamentale costruire le politiche attive avendo chiaro un obiettivo: tutelare il lavoratore/lavoratrice e non più il posto di lavoro.

Per essere efficaci non bisogna farsi attrarre da deboli idee
del passato ma costruire semplici azioni per il futuro

Le straordinarie risorse messe a disposizione dal Recovery Plan dall'Europa non possono essere sprecate in sussidi, reddito di cittadinanza e cassa integrazione a perdere. Il milione di posti di lavoro già persi nella terribile crisi pandemica e gli altri che emergeranno alla fine dello scudo del blocco dei licenziamenti richiamano a interventi straordinari, sapendo che se perdiamo questo treno difficilmente agganceremo in tempo la ripresa economica.

Le politiche attive del lavoro sono una risorsa indispensabile per il Paese, per la sua modernizzazione e per stare in Europa da protagonisti. Non possiamo sprecare l'occasione e disperdere le risorse esistenti in mille inutili rivoli.

Le nostre proposte:

- Modificare il modello di governance delle politiche attive, ricostituendo una direzione del mercato del lavoro al ministero (con funzioni di analisi, indirizzo e programmazione ma non di gestione) e adottando un modello di agenzia simile a quello delle agenzie fiscali: il che significa rafforzare Anpal come soggetto di attuazione.
- Stipulare un forte patto con le regioni che preveda una commissione ministero-regioni per l'indirizzo delle politiche e la rete delle agenzie come soggetto esecutore.
- Fare dell'assegno di ricollocazione - rafforzato nella premialità - lo strumento principale delle politiche attive, coniugandolo con una forte digitalizzazione dei processi di incrocio tra domanda e offerta di lavoro per il quale non occorre creare un nuovo grande carrozzone centrale, ma mettere in rete le banche date esistenti pubbliche e private.
- Strutturare un patto pubblico-privato per la gestione di tutti gli strumenti delle politiche attive senza nessuna preclusione ideologica (è recentissima la notizia che l'agenzia francese omologa – Pole Emploi – e le agenzie interinali hanno siglato un accordo per accelerare i processi di incontro di domanda e offerta).
- Applicare nelle crisi aziendali la proposta avanzata dalla Confisal del preavviso attivo, che responsabilizza l'azienda che dichiara esuberi nel processo di ricollocazione del lavoratore, facendola partecipare attivamente alla riqualificazione professionale e alla ricerca di una nuova occupazione (outsourcing), insieme alle parti sociali (associazioni datoriali, sindacati, organismi ed enti bilaterali), utilizzando per la formazione professionale l'assegno di ricollocazione e le risorse che sarebbero andate ad ammortizzatori sociali passivi. In questo modo lo Stato risparmierebbe risorse (spese per la cassa integrazione, naspi etc.) incrementando in maniera sensibile l'occupazione attiva nel Paese.
- Superare il reddito di cittadinanza che ha dimostrato tutti i suoi limiti in materia di ricercare posti di lavoro.

Riforma della contrattazione

La modernizzazione dovrà coinvolgere anche il modo in cui facciamo contrattazione. Ci sembra ormai esaurito il ruolo che ha avuto il contratto nazionale dagli anni '50 a oggi. La prevalenza della contrattazione dovrà vedere l'azienda come luogo primario per la distribuzione della ricchezza prodotta e per la crescita della partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda.

La Fismic Confisal sostiene questa tesi fin dallo scorso secolo, ma si è sempre scontrata con le rendite di posizione che la tradizionale contrattazione nazionale ha sempre dato ai sindacati tradizionali.

La contrattazione deve essere un motore di ripresa e non esserne più un freno.

La Confisal ha elaborato, anche grazie al nostro contributo fondamentale, una proposta di riforma della contrattazione puntando alla **qualità**. Questa proposta intende raggruppare tutte le materie comuni che sono presenti in tutti i contratti collettivi nazionali in un unico contenitore interconfederale, assegnando ai contratti collettivi di settore la definizione dei minimi retributivi da agganciare all'andamento dell'indice IPCA e riservando invece la definizione di premi di risultato a livello aziendale, collegando la crescita della retribuzione a miglioramenti della redditività, della qualità, dell'efficienza, della misurazione della prestazione e della diminuzione degli infortuni sul lavoro.

In questo modo si produrrebbero maggiori aumenti retributivi per i lavoratori che non producono spinte inflazionistiche in quanto correlati a parametri obiettivi.

Noi, la Fismic Confisal, cosa intendiamo per contrattazione di qualità? Scomparsa da tempo la figura dell'operaio massa, la contrattazione deve affinare la sua capacità di intervenire per migliorare non solo la qualità del lavoro, ma anche il rapporto vita-lavoro e il benessere delle persone. Consapevoli che le esigenze della produzione in tempo di digitalizzazione, le aspirazioni, i bisogni e anche i desideri di esprimersi anche attraverso il lavoro si sono diversificati e richiedono un'attenzione e una cura puntuali che le vecchie regole contrattuali non riescono più a rappresentare.

Welfare contrattuale

In questo anno difficile di pandemia, il welfare aziendale ha costituito un ammortizzatore importante per molti lavoratori del nostro Paese.

Il mondo del lavoro è cambiato. E con esso il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori, che risulta indebolito rispetto al passato. Ma il confronto azienda – lavoratori imposto dal welfare è l'occasione per il rilancio della nostra organizzazione.

Soprattutto per i giovani senza prospettive certe, il welfare aziendale, se opportunamente indirizzato, potrebbe davvero diventare fortemente di supporto e integrazione a quegli ammortizzatori sociali previsti dallo Stato per cui, pure, ci sono sempre meno risorse. Perché questo avvenga, è però necessario che il welfare erogato sia di qualità e non si limiti a quei benefit che, pur utili e apprezzati, apportano un benessere del tutto momentaneo.

Negli ultimi anni si è andata diffondendo nella contrattazione sia a livello nazionale che soprattutto aziendale la pratica di contrattare quote di aumento della retribuzione collegate a prestazioni che agevolano la vita del lavoratore. Prima tra tutte è stato nel 1996 il fondo di previdenza integrativa Cometa, che è diventato nel

tempo il principale fondo di previdenza integrativa in Europa per numero di lavoratori associati. Negli anni successivi si è sempre andata più diffondendo la pratica di affiancare alla sanità pubblica fondi o polizze di assicurazione che la integrano con la sanità privata. Solo recentemente ha sempre più preso piede tra gli istituti contrattuali quello di destinare aumenti retributivi a convenzioni che permettono al lavoratore di accedere a servizi dei più disparati. Questo è avvenuto grazie alla crescente azione di detassazione e di decontribuzione operata dai governi che si sono succeduti e che hanno inteso per questa via favorire la diffusione della contrattazione decentrata.

La Fismic Confisal giudica questa pratica come molto utile e conveniente per i lavoratori soprattutto se si diffonde a livello di contrattazione aziendale permettendo una reale conoscenza e, quindi, un reale utilizzo di quanto contrattato. Ci sembra invece molto più discutibile la pratica di inserire nella contrattazione di settore nazionale quote di aumenti retributivi destinati al welfare in quanto molto spesso i lavoratori delle piccole aziende, disperse sul territorio, non sono neanche a conoscenza di quanto contrattato a livello nazionale e le quote di contribuzione che dovevano aumentare il salario diventano invece un vero risparmio per gli imprenditori.

Le esperienze negoziali sviluppate in questi anni recenti in ordine al welfare, hanno registrato una certa riottosità dei lavoratori ad aderire, nonostante le oggettive convenienze, probabilmente a causa di procedure farraginose o eccessiva burocrazia. Al fine del necessario successo delle politiche di welfare, sarà importante definire modalità contrattuali e normative più snelle per rendere molto più facilmente fruibili i servizi a beneficio di lavoratori e familiari.

Crediamo sia opportuno per i futuri Ccnl stabilire che se le quote relative al welfare non vengono effettivamente utilizzate dal lavoratore entro il 31 dicembre di ogni anno, vadano ad incrementare i minimi contributivi. Tale fenomeno si replica anche per i grandi fondi di assistenza sanitaria integrativa che spesso e volentieri rimangono non utilizzati e nessuno capisce che fine fanno questi fondi inutilizzati.

Valorizzazione delle competenze

Crediamo nella persona al centro della contrattazione per questo investiamo nella valorizzazione delle competenze. Valorizzare le competenze aziendali è possibile, in primis grazie all'analisi delle competenze: uno strumento di verifica e di sviluppo aziendale, un processo strategico in grado di orientare investimenti, strategie e miglioramento organizzativo. Si studia approfonditamente il concetto di competenza applicata alla realtà professionale, ci si focalizza sugli skills personali più strettamente legati al core-business aziendale, coesistendo e interagendo con il sapere collettivo e le risorse tecnologico-finanziarie dell'organizzazione.

Il mercato sta cambiando, il modo di lavorare e di fare business sta cambiando. Tutto si evolve in maniera esponenziale e se non ci si adegua ai nuovi sistemi e ai nuovi tempi, si rischia di essere superati dalla concorrenza.

C'è bisogno di un programma d'incremento del bacino di competenze (formazione, rotazione del lavoro, personale esterno...) come parte di un ciclo di Deming¹, in quanto è necessario far fronte a verifiche e adattamenti continui. Nel seguire questo approccio è necessario tenere presente la duplice natura delle competenze: non basta individuare quelle distintive, è necessario imparare a valorizzarle nel sistema.

Diventa fondamentale, allora, coniugare lo sviluppo continuo dell'impresa e la crescita delle risorse umane coinvolte, attraverso politiche e strumenti volti alla loro valorizzazione, come l'analisi delle competenze, del potenziale e lo sviluppo di piani di formazione e di orientamento. In quest'ottica, l'identificazione di quelle competenze distintive, organizzative e personali, che possono "fare la differenza", quali la flessibilità, l'apprendere ad apprendere ed il saper comunicare, assume un particolare rilievo.

La definizione di "competenza" ruota intorno a cinque concetti fondamentali (Fabris, 2006/2007):

1. Contestualizzazione delle conoscenze rispetto a specifici ambienti organizzativi;
2. La correlazione causale con l'efficacia della performance, come esito finale della competenza agita;
3. L'importanza della conoscenza tacita e procedurale (know-how), piuttosto che della conoscenza esplicita e dichiarativa (know-what);
4. La valorizzazione delle dimensioni soggettive nell'analisi dei contenuti professionali;
5. Il contributo derivante dall'approccio "*Learning Organization*" (l'organizzazione che apprende).

Questi cinque concetti fondamentali aprono la possibilità di appoggiare le competenze su quattro pilastri così definiti (Fabris, 2006/2007):

- Il sapere acquisito comunque, il "software" individuale posseduto (**sapere**).
- La trasformazione del sapere in azione conseguente, consapevole e positiva (**saper fare**).
- Atteggiamento quale disponibilità puntuale e palese intenzione all'agire per sé, con gli altri e per gli altri (**saper essere ideale**).

¹ Il ciclo Deming o ciclo PDCA (Plan, Do, Check e Act), è un metodo di gestione della qualità che consente di attuare una strategia di miglioramento continuo in azienda, facilitando così la risoluzione dei problemi in modo strutturato e sistematico. Questa procedura è composta da quattro fasi fondamentali: pianificazione, esecuzione, controllo e adeguamento. Il nome della procedura proviene dal cognome di William Edwards Deming, sebbene la creazione della stessa sia attribuita al suo mentore, Walter Shewhart. Deming, esperto di sistemi di gestione della qualità e di statistica, lavorò con ingegneri e scienziati per applicare il ciclo PDCA alle aziende giapponesi negli anni '50.

- Comportamento quale azione coerente all'atteggiamento intenzionale che tramuta la volontà in azione conseguente (**saper essere agito**).

La competenza e la sua espressione nel lavoro sono, quindi, il risultato dell'interconnessione di una serie di fattori (esperienza, apprendimento, conoscenze, strategie cognitive, personalità, motivazioni, valori, atteggiamenti).

È evidente che la valorizzazione delle competenze non può non essere accompagnata da una formazione continua all'interno dell'impresa nonché a un diverso approccio culturale al lavoro, alla relazione tra azienda e lavoratore oltre che tra i lavoratori e, al concetto di partecipazione.

Rappresentanza e Rappresentatività

Da decine di anni (il primo patto tra Confindustria e triplice sindacale risale al 2004) si cercano inutilmente di trovare delle regole condivise che fissino dei criteri oggettivi per definire chi, tra i sindacati dei lavoratori e degli imprenditori possa detenere il privilegio di essere considerati comparativamente maggiormente rappresentativi.

Noi riteniamo che tutto ciò nasconda malamente una volontà di praticare un arrocco corporativo antidemocratico dettato in realtà dalla crescente erosione del grado di consenso che sui due fronti registrano sia i sindacati dei lavoratori tradizionali che il fronte della Confindustria e Confcommercio.

L'equivoco che non porterà mai ad avere dei criteri oggettivi per la misurazione nasce proprio dalla genesi: si è sempre tentato di scopiazzare l'accordo che regge la contrattazione nel Pubblico Impiego condiviso da Aran e Oo.Ss. A nostro avviso la trasposizione meccanicistica di quel patto dal pubblico al privato non è possibile, in quanto nel pubblico esiste un solo datore di lavoro, mentre invece nel privato il pluralismo nel mondo dei datori di lavoro è ormai la pratica quotidiana, sempre crescente.

Sono ormai anni dalla definizione del testo unico e siamo ancora lontanissimi dalla sua applicazione, per essere un accordo storico non c'è male;

Ad oggi i comitati dei garanti, che dovrebbero essere i collettori dei verbali delle commissioni elettorali Rsu e Rsa non sono stati costituiti in tutte le province;

Gli stessi dati sulla consistenza degli iscritti che dovrebbero essere raccolti attraverso la compilazione degli appositi spazi nei modelli UNIEMENS sono largamente incompleti (secondo recenti dichiarazioni di Boeri siamo al 35% in categorie come i metalmeccanici, per esempio);

Non esiste un concetto accettato universalmente di sindacato comparativamente più rappresentativo. Anche lo stesso decreto 81/2015, rubricato norme di rinvio ai contratti collettivi, dispone: «salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria» appare oggi privo di senso, soprattutto in direzione di una legislazione sulla rappresentanza e sulla rappresentatività. Infatti, una legge, notoriamente ha carattere universale, mentre invece in ogni settore esiste oggi una pluralità di contratti nazionali che crea un evidente contrasto costituzionale con ogni normativa che non preveda, per legge, la scelta di un solo contratto valido erga omnes per l'insieme delle aziende e dei lavoratori di un settore merceologico.

Prendendo per esempio il settore metalmeccanico scopriamo che esistono 28 contratti stipulati da parti tra loro diverse. Soltanto negli artigiani metalmeccanici esistono 5 Ccnl, nella cooperazione ben 8, ma anche nella stessa industria maggiore esistono almeno 5 Ccnl. In ciascuno di essi esistono dei sindacati comparativamente più rappresentativi nell'universo dato che rispondono ai requisiti previsti dal citato decreto 81/2015, quindi una eventuale legislazione universale non può saltare questo dato e neanche cancellare la rappresentatività comparativamente più rappresentativa di ciascuna parte sindacale e datoriale esistente nel contratto applicato, a meno di cancellare la stessa esistenza di contratti di lavoro stipulati. Ma questo farebbe venire meno il pluralismo associativo previsto dall'art. 39 della costituzione.

Quindi una eventuale legge sulla rappresentanza non può essere fatta con il copia incolla sulla base delle regole esistenti in Aran, in quanto nel pubblico impiego è chiaramente univoco il datore di lavoro (lo stato nelle sue diverse articolazioni, con l'Aran che ne rappresenta l'unicità di controparte); nel privato impiego questo non è possibile, essendo plurale il sistema di rappresentanza datoriale.

Anche lo stesso testo unico di Confindustria soffre di problematiche analoghe, in quanto si arroga pretese di universalità che non gli sarebbero concesse dalla realtà plurale che si è stratificata.

Nel pubblico impiego esiste la consuetudine di tenere le elezioni in un'unica fase triennale per ciascun comparto, e questo rende i risultati maggiormente omogenei ed intellegibili, mentre invece nel privato ogni giorno si vota in centinaia di posti di lavoro e questo rende la misurazione della rappresentatività maggiormente complicata. Quindi non può esistere una legislazione fotocopia delle regole esistente in Aran che non tenga conto della complessità esistente, pena l'avvio di una lunghissima fase di ricorsi legali che potrebbero solo complicare la già composita situazione esistente.

Lo stesso concetto di contratto pilota, normalmente usato nella giurisprudenza per stabilire i minimi contributivi e spesso retributivi, andrebbe aggiornato e non ancorato alla sola contrattazione nazionale stipulata dalla triplice, come normalmente avviene. Per fare due esempi concreti:

1. Nei multiservizi esistono contratti nazionali firmati dalla triplice che valutano la paga base del livello più basso a 4,70 euro l'ora, mentre Ccnl firmati da sindacati autonomi che si collocano tra i 6 e i 7 euro l'ora;
2. Nella metalmeccanica esistono due Ccnl, uno stipulato da Federmeccanica e l'altro in ambito ex Fiat (riconosciuto come Ccnl dal tribunale del Lavoro di Torino). Ebbene, a seconda degli anni, alternativamente il Ccnl Federmeccanica offre paghe base, a parità di livello, più alte di quello ex Fiat e, qualche anno dopo, quello ex Fiat risulta essere più alto di quello Federmeccanica. Quale risulta essere per un giudice il Ccnl di riferimento in questo caso? Tra l'altro se la causa dura tre anni può avvenire che nel momento in cui il lavoratore aveva richiesto che venissero riconosciuti i suoi diritti l'aveva fatto prendendo a riferimento i minimi del Ccnl Federmeccanica, ma che nel frattempo questi (per puro gioco temporale dei rinnovi sfalsati) sono stati superati dal Ccnl ex Fiat. Quale Ccnl deve prendere a riferimento il povero giudice? Quello del momento dell'avvio del contenzioso o quello del momento del pronunciamento della sentenza?

Come si vede la materia è molto complessa e non può essere neppure un intervento legislativo a sciogliere l'intricata matassa, in quanto questo dovrebbe essere rigorosamente applicativo di quanto prevede l'intero corpo dell'art. 39 della Costituzione (letto congiuntamente a quanto previsto dall'art. 36), cioè a dire che l'estensione erga omnes si può applicare solo in caso i sindacati stipulanti abbiano la caratteristica di essere organi di diritto pubblico, vale a dire, pubblicazione dei bilanci, loro certificazione, ecc. Anche perché recentemente la Cassazione ha confermato che i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative non hanno efficacia erga omnes, ma che i minimi salariali in essi previsti costituiscono il riferimento per garantire la retribuzione proporzionata e sufficiente di cui all'art 36 Cost. Conseguentemente, se i contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali non "comparativamente più rappresentative" rispettano o migliorano i richiamati minimi salariali, essi sono legittimi sotto il profilo applicativo, inibendo conseguentemente l'applicazione sic et simpliciter della circolare n. 3 del 2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Con questa pronuncia la Cassazione ha interpretato lo spirito della legge, individuando nella contrattazione collettiva delle associazioni comparativamente più rappresentative un parametro fondamentale ai fini dell'individuazione dei minimi salariali da applicare, in presenza di una pluralità di contratti collettivi nello stesso settore, con parimenti l'imprescindibile rispetto del principio-precetto di natura costituzionale, comma 1 dell'art. 39, del pluralismo sindacale (e di libertà di contrattazione collettiva), in considerazione della facoltà datoriale di applicare ai

dipendenti un Ccnl diverso, a patto che siano rispettati i minimi salariali dei contratti stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative.

Il criterio selettivo in materia di contrattazione collettiva, individuato nel sindacato "comparativamente più rappresentativo", diventa così criterio-guida del trattamento economico complessivo e argine forte contro il dumping salariale generato dai "contratti-pirata". La Cassazione non sancisce però, l'applicabilità di un unico Ccnl per settore, attribuendo così l'esclusività della contrattazione collettiva solo ad alcuni sindacati, decisione che sarebbe stata in contrasto proprio con le previsioni costituzionali in materia di libertà e pluralismo sindacali.

Il pluralismo sindacale dell'attuale assetto delle relazioni industriali in Italia infatti, ha messo in crisi la "costituzione materiale" dei rapporti capitale-lavoro, fondati sulla rappresentanza generale di imprese e lavoratori da parte delle centrali "storiche" ed all'attribuzione ad esse di una rappresentatività oltre i limiti associativi e, con essa, il tradizionale ricorso agli strumenti legali privatistici per estendere l'efficacia dei contratti collettivi ai soggetti non iscritti ai sindacati stipulanti.

A nostro avviso esiste un solo terreno certo per misurare la rappresentanza e le rappresentatività di organizzazioni sindacali, che è quello dell'unità produttiva, in quanto in essa è chiaro il numero di iscritti e il voto ricevuto da ciascun sindacato nelle elezioni delle Rsu/Rsa. Al di sopra della singola unità produttiva è del tutto aleatorio e spesso discriminatorio stabilire delle regole certe per definire chi è rappresentativo e chi non.

Per fare un ultimo esempio concreto in materia la Confisal è riconosciuta dal Governo con appositi decreti ministeriali e con atti dell'intero governo come organizzazione comparativamente maggiormente rappresentativa. Perché nonostante questo nel privato sono numerosissimi i casi di discriminazione? E perché spesso siamo costretti a ricorrere in Tribunale per farci riconoscere i nostri diritti?

In questo quadro un intervento legislativo rischia, nel breve periodo soprattutto, di fare aumentare il ricorso ai tribunali da parte di chi si sentirebbe discriminato e aumenterebbe il disordine contrattuale e di rappresentanza sindacale e dei sindacati dei datori di lavoro.

Basta infortuni sul lavoro!

Diventa sempre più intollerabile, nel momento in cui la digitalizzazione e la pervasività dell'elettronica nei luoghi di lavoro potrebbero permetterlo, leggere i resoconti dell'Inail sugli infortuni sul lavoro e soprattutto sulle morti sul lavoro.

Il lavoro serve per vivere e non si può morire per lavoro

Sicuramente su questo serve un aumento della capacità ispettiva da parte dello Stato procedendo a una assunzione straordinaria di migliaia di ispettori del lavoro,

riunificando le competenze del ministero del Lavoro e dell'Inail in un unico ente che sia deputato alla prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro.

Occorre una maggiore formazione che sia meno burocratica e inutile di quella prevista dall'81/08 che ha prodotto migliaia di pezzi di carta ottenuti attraverso corsi online di dubbia riuscita e di altrettanto dubbia partecipazione da parte dei lavoratori, degli RLS, degli RSPP e dei preposti.

Come Fismic Confisal avanziamo una proposta: se si introducessero delle telecamere di sicurezza in tutti i luoghi di lavoro in maniera diffusa e queste telecamere confluissero in un sistema di stoccaggio dei dati, a nostro avviso si potrebbero evitare le troppo frequenti manomissioni dei sistemi di sicurezza e manutenzione delle macchine che vengono operate in maniera fraudolenta. Caso dimostrato nella tragedia che ha coinvolto la giovane ragazza di Prato. Manomissioni e mancanze operate da imprenditori senza scrupoli, ma anche da operatori che per via della troppa certezza spesso superano i sistemi e le procedure per intervenire sulle macchine in movimento.

Sistemi di sicurezza attraverso le telecamere non hanno niente a che vedere con l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori che vieta l'uso di sistemi audiovisivi finalizzati al controllo della prestazione lavorativa. Oggi con l'industria 4.0 e comunque con la diffusione elettronica, ogni macchinario e ogni strumento di lavoro può consentire il controllo della prestazione lavorativa non solo oraria, ma ai decimi di secondo e di conseguenza quell'articolo di legge è stato valido negli anni '70 e negli anni a seguire, ma oggi non ha più alcun senso. Mentre invece l'utilizzo diffuso di telecamere nei luoghi di lavoro, previene qualunque idea di manomissione dei sistemi di sicurezza perché tale azione sarebbe registrata e quindi sanzionabile.

Form-Azione! Dare sostanza all'azione, alla formazione e al volontariato

Nel sindacato (ma non solo nel sindacato) c'è una relazione imprescindibile tra "conoscere", "fare", "condividere", "cambiare" e "motivare". Questo circuito virtuoso si attiva con l'esperienza, con il concreto agire in contesti sempre mutevoli, ma non solo: occorre anche costruire spazi per riflettere, per confrontarsi con idee e culture diverse, per autovalutarsi e sottoporre a verifica critica ciò che costituisce il nostro background cognitivo e valoriale. Questo è il ruolo della formazione, che dunque non può agire in assenza di una precedente esperienza sul campo, ma nemmeno può limitarsi ad aggiungere nozioni e informazioni ad un "blocco" compatto di conoscenze consolidate senza almeno tentare di stimolare un vero cambiamento della persona nel suo modo di fare, decidere, valutare, relazionarsi.

La formazione allena al cambiamento, crea opportunità di crescita e di confronto, aiuta le persone a ottenere risultati attraverso la metodica, l'appoggio morale. La

formazione in tempi di crisi è la molla che spinge a cercare possibilità e alternative, a rendere possibile l'impossibile. La formazione soprattutto in tempi di crisi deve insegnare alle persone a sviluppare il loro spirito d'iniziativa per essere pronti a fare fino in fondo il proprio dovere, sempre.

Il volontariato è per la nostra esperienza sindacale il fulcro su cui si fondano le nostre attività, non solo perché le centinaia di delegati ed attivisti prestano il loro impegno gratuitamente, ma perché scelgono con grande forza di "volontà" di donare parte del loro tempo ai compagni di lavoro ed alla società, al fine di migliorarla. Sotto questo profilo la connessione tra formazione e volontariato è davvero molto stretta, in quanto pilastri tra loro intersecati per generare il cambiamento e non subirlo.

Bisogna ricordare che il sindacato è nato da iniziative spontanee dei lavoratori per manifestare solidarietà e tutelare i diritti di tutti. Il mondo sta cambiando. Prevale la logica del mercato e i lavoratori vengono visti come numeri. Noi, da sindacato forte e autonomo, dobbiamo fare in modo che il lavoratore non diventi mai un numero. Per farlo abbiamo quindi bisogno di conoscenza e sapere, di formazione in sostanza. Vinciamo se siamo convincenti. E la Fismic Confisal, noi tutti, siamo la dimostrazione di quanto tutto questo sia vero. Noi siamo per un sindacato riformista e non rivoluzionario, al fianco dei lavoratori, fermo sulle proprie proposte, ma aperto al dialogo.

Diritti Civili

Nei cambiamenti travolgenti che hanno modificato radicalmente il nostro modo di vivere, c'è anche un diffuso cambiamento nel modo di intendere la famiglia, il rapporto di coppia e più in generale la sessualità e la convivenza. Il diritto al divorzio in Italia ha poco più di 50 anni, la legge che regola l'interruzione volontaria della gravidanza, ne ha meno di 40, ma esistono intere regioni del mondo in cui vengono praticate sulle donne torture di stampo medievale. Il rispetto dei diritti civili e della libertà nell'amare chi si vuole entra quindi con forza tra le regole di una moderna convivenza civile e quindi a far parte dei valori fondanti su cui si basa anche l'agire di un'organizzazione sindacale. Recentemente l'Ungheria ha emesso una legge che condannando i diritti a manifestare liberamente il proprio essere LGBT autorizza per converso la discriminazione nei confronti di chi ha nella sessualità comportamenti difforni da quelli che vengono reputati "normali".

Tutto ciò è intollerabile e va combattuto con grande forza, così come vanno combattute pratiche medievali quali la lapidazione alle adulate, il taglio della mano per chi ruba una mela, il carcere per gli omosessuali. Il mondo occidentale ha una battaglia di tutela da compiere su questi temi dei diritti civili e non può permettere che paesi che fanno parte dell'Europa dei 27 abbiano leggi che autorizzano comportamenti repressivi nei confronti della comunità LGBTQIA+.

Tra i comportamenti riprovevoli si può annoverare quello del regime illiberale di Erdogan in Turchia. La Turchia si è distinta in materia di discriminazione nei confronti delle donne, ritirandosi dalla convenzione di Istanbul, negando il diritto ad essere seduta allo stesso livello alla presidente dell'UE Ursula von der Leyen e negando la libertà di parola e di stampa, questione questa presente anche per la Russia di Putin, l'Egitto e la Cina che ha cancellato ogni opposizione al regime con il carcere. Si tratta di sistemi illiberali insieme a quello ungherese di Orbàn che il mondo moderno non può più tollerare che vengano negate la libertà di professare una religione, la libertà di pensiero, di parola, di stampa e di amare chiunque si voglia, fermo restando la tolleranza e il rispetto per le idee altrui.

Come sindacato abbiamo promosso campagne per informare su leggi liberticide fatte in Polonia e in Ungheria, così come ci siamo sempre inorriditi di fronte ai naufragi dei barconi e al commercio di carne umana fatto ai danni dei poveri popoli africani ed asiatici ed anche ci siamo associati alle campagne perché venga fatta piena luce sia nel caso di Regeni che in quello di Zaki. La lotta per i diritti civili e quelli umani fa parte del bagaglio di difesa dei valori di base a cui il sindacato si ispira e non è estranea al nostro modo di fare sindacato, deve essere in modo permanente la stella polare che ispira il nostro agire quotidiano.

In questo contesto assume una grande importanza nella nostra azione sindacale l'impegno all'implementazione e attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali. La realizzazione degli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali dipende dall'impegno e dalla responsabilità politici condivisi. È importante che sia attuato a livello dell'Unione e degli Stati membri nell'ambito delle rispettive competenze, tenendo conto dei diversi contesti socioeconomici e della diversità dei sistemi nazionali, compreso il ruolo delle parti sociali, e nel rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità.

Tra i principi base del pilastro europeo dei diritti sociali c'è la diversità delle culture e delle tradizioni dei popoli d'Europa, nonché l'identità nazionale di ciascuno Stato membro e l'ordinamento dei pubblici poteri a livello nazionale, regionale e locale. In particolare, lo sviluppo del pilastro europeo dei diritti sociali non compromette la facoltà riconosciuta agli Stati membri di definire i principi fondamentali del loro sistema di sicurezza sociale e di gestire le proprie finanze pubbliche, e non deve incidere sensibilmente sull'equilibrio finanziario dello stesso.

La Fismic Confisal attraverso il dialogo sociale svolge un ruolo centrale nel rafforzare i diritti sociali e nell'incrementare la crescita sostenibile e inclusiva. Il nostro è un ruolo cruciale da svolgere nello sviluppo e nella realizzazione del pilastro europeo dei diritti sociali.

Inclusione e Coesione Sociale

Come abbiamo detto, il nostro sindacato si impegna ogni giorno a svolgere il suo ruolo centrale nel rafforzamento dell'inclusione e coesione sociale. Le relazioni industriali e le relazioni sociali partecipano a livello locale, nazionale,

europeo al miglioramento della sicurezza economico-sociale, dell'inclusione, dell'accesso ai diritti e dell'accesso ai servizi.

È indiscutibile che le esperienze di buone negoziazioni tra sindacati e imprese così come tra sindacati e amministrazioni locali abbiano portato a uno sviluppo socio-economico da non sottovalutare. Attraverso accordi e patti di azione e coesione possiamo e dobbiamo fare la differenza.

Questi accordi prevedono il miglioramento e l'ampliamento dell'offerta di servizi a imprese, lavoratori e più in generale alla comunità. E anche per questo che per la Fismic Confsal svolge un ruolo centrale la discussione sulle politiche attive del lavoro che, se ben articolate, possono essere lo strumento per la diminuzione dei divari di genere e quelli intergenerazionali e, per le pari opportunità.

Quando parliamo di servizi non pensiamo solo ai "tradizionali" servizi fiscali e di patronato, parliamo di servizi di informazione, di assistenza in materia di welfare, di formazione, alla realizzazione di un sistema integrato ed efficiente di servizi per l'infanzia, agli anziani, a persone non autosufficienti, con disabilità, assistenza domiciliare e misure volte alla socializzazione.

L'inclusione e la coesione sociale sono un obiettivo alla base della nostra azione sindacale che si prefigge l'obiettivo di aiutare a creare una società più equa, più giusta e per l'appunto più inclusiva e coesa. Una società dove vengono abbattute le barriere e celebrate le diversità. Solo questo tipo di società può aspirare a raggiungere quello sviluppo economico-sociale e a quella stabilità dei quali siamo sempre alla ricerca.

Pari Opportunità, Gender Gap e Diversity

Dalla perdita di posti di lavoro e riduzione dell'orario di lavoro ai picchi di violenza domestica, gli effetti della pandemia hanno colpito più duramente le donne.

Durante la prima ondata della pandemia, l'occupazione femminile è diminuita di 2,2 milioni in tutta l'UE. Le donne che lavorano nel commercio al dettaglio, negli alloggi, nell'assistenza, nel lavoro domestico e nella produzione di abbigliamento hanno subito pesanti perdite di posti di lavoro. Costituiscono la maggior parte della forza lavoro in questi settori e il 40% di tutti i posti di lavoro persi dalle donne durante la crisi riguardava queste professioni.

Nonostante l'aumento dell'occupazione nell'estate 2020, le donne hanno guadagnato solo la metà dei posti di lavoro degli uomini. Ciò dimostra che l'impatto economico della pandemia sta avendo effetti più duraturi per la categoria femminile.

L'Europa si riprenderà, finché l'uguaglianza di genere sarà al centro e alla base delle misure di ripresa.

In una piccola vittoria per l'uguaglianza di genere, gli Stati membri dovranno dimostrare come i loro piani di ripresa economica promuovono l'uguaglianza di genere per accedere al fondo di ripresa dell'UE.

Le pressioni sull'equilibrio tra lavoro e vita privata sono aumentate per la categoria delle donne. La pandemia ha mostrato il potenziale di una forza lavoro digitale, ma il telelavoro ha anche intensificato i conflitti sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, in particolare per le donne con bambini piccoli di età compresa tra 0 e 5 anni.

Nonostante gli uomini si assumano maggiori responsabilità di cura rispetto a prima, la quota di lavoro non retribuito delle donne è aumentata. La scuola online rappresenta una nuova forma di assistenza non retribuita per i genitori, soprattutto per le donne che sono più coinvolte nell'aula virtuale con i bambini. Diversi studi hanno dimostrato che le madri devono fare i conti con le interruzioni dei figli più spesso dei padri durante il lavoro da casa. Le distrazioni costanti e le responsabilità extra di assistenza per le donne riducono la loro produttività e potrebbero ridurre la loro progressione di carriera e la retribuzione.

Colmare il divario di genere: il sindacato ha un ruolo chiave da giocare

Il modo più efficace per affrontare il divario retributivo di genere è attraverso la contrattazione collettiva.

Quando la contrattazione collettiva è forte, le disparità salariali sono minori. L'adozione di politiche e strumenti per combattere la sottovalutazione del lavoro femminile, soprattutto nei settori e nelle occupazioni a predominanza femminile, è urgentemente necessaria. L'Unione Europea dovrebbe anche prendere in considerazione la revisione del quadro giuridico esistente e intensificare la propria attenzione su questo tema.

Nonostante il diffuso riconoscimento dell'importanza di affrontare le disparità retributive tra uomini e donne, i progressi nel colmare il divario retributivo di genere sono stati lenti. È di estrema importanza per noi, come sindacato, continuare ad affrontare questa sfida.

I divari retributivi di genere devono essere visti nel contesto più ampio della disuguaglianza di genere, compreso l'accesso più limitato delle donne al lavoro retribuito, il sottoutilizzo delle competenze, la divisione ineguale dei compiti all'interno della famiglia o l'alta presenza delle donne in occupazione vulnerabile.

Prendendo di mira la discriminazione di genere in generale, promuovendo una definizione salariale inclusiva, perseguendo misure specifiche per la parità retributiva di genere e migliorando la rappresentanza delle donne nel processo decisionale, la Fismic Confisal può contribuire efficacemente ad affrontare il divario retributivo di genere.

Il divario retributivo tra uomo e donna sconta sicuramente delle prevenzioni ideologiche che affondano le loro radici nei millenni, ma non per questo non devono essere combattute e rimosse. Le prevenzioni sono anche per motivi oggettivi: l'assenza di un welfare state che sia in grado di ridare alle famiglie la tranquillità di avere dei figli senza che questo divenga un aggravio sociale, spesso insopportabile.

In questa direzione sembra che l'attuale governo stia assumendo non solo consapevolezza, ma stia anche introducendo misure concrete, ancora parziali, che vanno nella giusta direzione.

L'assegno unico per la famiglia è il primo atto tangibile, dopo decine di anni, di contrasto in modo efficace al declino delle nascite. Altrettanto positivo che il PNRR destini importanti risorse alla scuola dell'infanzia e a facilitare forme di aggregazione sociale che tolgano alle madri l'imposizione di scelta, spesso drammatica, di fare carriera sul lavoro o mettere su famiglia. In questo l'esempio che viene dal Nord Europa in materia di welfare per le famiglie, è a nostro avviso la strada da perseguire e che negli ultimi atti del governo Draghi ci sembra di poter cogliere, seppure troppo timidamente.

Per quanto riguarda il sindacato, come Fismic Confisal vogliamo qui ribadire che, pur avendo inserito le cosiddette quote rosa nel nostro Statuto, non ci sembra che questa sia la strada da percorrere. Crediamo debbano essere rimossi gli ostacoli e i pregiudizi che il sindacato troppo di genere maschile, frappone alla presenza di donne nei gruppi dirigenti. La Segreteria Nazionale è assolutamente esente da colpe su questa materia, avendo il 50% dei componenti di sesso femminile e non certo per rispetto di quote rosa, ma per la competenza e il merito che queste donne danno come apporto insostituibile all'azione del nostro sindacato. Nei territori però, fatta la lodevole eccezione del Piemonte, questo non avviene. Non tanto e non solo perché è scarso il personale femminile nei luoghi di lavoro (scusa che ormai non regge più come negli anni '60), ma perché c'è una insensibilità e, spesso, un maschilismo deplorabile che impedisce all'intelligenza femminile di dare il suo apporto alla guida dell'azione del sindacato. Contro questa mentalità retiva continueremo a batterci convinti che anche nel sindacato la diversità è un vantaggio inestimabile.

Misure adeguate per le vittime di violenza domestica

La pandemia ha visto anche un aumento delle denunce di violenza domestica contro le donne. Durante la prima ondata di blocchi in tutta Europa, il personale di centri di ascolto e consulenza è stato sopraffatto a causa dell'aumento della domanda. Il personale spesso si sentiva inesperto nel fornire supporto remoto ed era preoccupato per la riservatezza delle vittime.

I servizi di supporto, come i centri di accoglienza e le hotline di consulenza, necessitano di maggiori finanziamenti da parte degli Stati membri per garantire che le vittime abbiano accesso gratuito e 24 ore su 24 all'assistenza.

Dichiarare questi servizi come “essenziali” è importante anche perché permette loro di continuare a funzionare, anche durante situazioni straordinarie come quelle del lockdown. Per essere meglio preparati per una crisi futura, l'azione per combattere la violenza di genere deve essere parte di una più ampia strategia a lungo termine sulla prevenzione delle catastrofi e delle crisi e, deve inoltre essere tenuta alta l'attenzione su temi così importanti che ledono i diritti umani della nostra società.

Per la Fismic Confisal, Pari Opportunità non è solo pari opportunità di genere ma soprattutto uguaglianza di opportunità per tutti. A tutti deve essere concessa la possibilità di partecipare attivamente non solo nel mondo del lavoro, ma nella società. Chi è più svantaggiato o in termini economici o per handicap deve essere messo in condizioni tali di pari opportunità da uno Stato sociale in cui vince la giustizia.

Ormai la tecnologia permette a tutti di poter partecipare con successo e spesso, proprio coloro che sono maggiormente sfavoriti hanno più grande voglia di uscire dal loro stato e di realizzarsi.

Una donna e un uomo che fanno lo stesso lavoro devono avere la stessa retribuzione a parità di merito, così come un portatore di handicap deve avere lo stesso rispetto e lo stesso riguardo che ha un altro cittadino.

Nei luoghi di lavoro va inoltre diffusa una cultura del rispetto, nei confronti delle donne sia, nei confronti delle vittime di bullismo, mobbing e stalking, nei confronti di coloro che vengono etichettati come “diversi”.

Alla luce dei dati economici sulla occupazione femminile in Italia e in Europa e alla luce dei diversi modelli europei di regolazione delle relazioni industriali, dobbiamo farci portatori di una visione di contrattazione davvero inclusiva per contrastare il divario occupazionale di genere.

Il confronto tra esperienza nazionale ed europea rafforza l'urgenza di vincere la sfida di un rinnovamento di prospettiva, sia culturale, che economico e sindacale, che porti a un rilancio del mercato del lavoro non privandolo ma arricchendolo con le molteplici professionalità di cui le donne sono portatrici.

Disabilità, capire il valore aggiunto delle persone e metterle in condizione di lavorare, inclusività

Per la Fismic Confisal diviene fondamentale il tema della partecipazione attiva delle persone con disabilità, non solo all'interno dell'organizzazione sindacale, ma anche sui nostri territori. Dobbiamo agire in uno scenario in cui la spesa pro-capite sui disabili in Italia non è adeguata e inoltre la situazione del diritto al lavoro negato ai disabili assume dimensioni drammatiche.

In base al principio di eguaglianza siamo tutti uguali di fronte alla legge, ma nessuno deve essere discriminato nelle sue differenze. La forza del nostro sindacato è proprio il rifiuto di ogni tipo di discriminazione.

“Ho un cervello umano...quindi ho pregiudizi”

Per accettare la “diversità” dobbiamo ammetterlo con estrema sincerità.

È necessario espandere la nostra visione di ciò che è normale, infatti è fondamentale adottare il “Modello Sociale” che dice che ciò che si deve adattare/correggere è l'ambiente, gli altri individui e non l'individuo. Ciò significa che ognuno può e deve essere messo in condizione di vivere e lavorare e chiaramente secondo questo modello tutti sono intrinsecamente uguali a prescindere dalle limitazioni funzionali. Viene posto come imprescindibile il dovere da parte della Società di sostenere tutti gli individui inclusi coloro che possono avere necessità di un sostegno sociale.

Diventa necessario partire da un punto che è quello di trattare gli altri non come vorresti essere trattato tu, ma come gli altri vogliono essere trattati e a tale scopo è necessario avviare conversazioni “coraggiose”.

Il primo maggio 2019, è stata varata la campagna EU vs Discrimination, mediante la creazione di un sito web, un volantino, video esplicativi in tutte le lingue dell'Unione e post informativi sui social media, nonché mediante la pubblicazione sul sito internet dell'Unione Europea, a beneficio dei cittadini, di tutte le informazioni sul modo di adire gli organi competenti per far valere i propri diritti lesi.

Ma pensiamo che all'interno delle aziende, possa individuarsi la figura del Disability Manager, una figura in grado di mettere tutti in condizione di lavorare a prescindere dalle funzionalità. Conoscenza, accoglienza e valorizzazione del Singolo, dovrebbero diventare dei must per far sì che nei luoghi di lavoro a prescindere dagli accomodamenti fisici o tecnologici, si possa creare un clima positivo in grado di generare serenità.

Attuare una prassi inclusiva globale vuol dire, oltre che abbattere le barriere fisiche e virtuali, anche quelle culturali passando dal pregiudizio alla concreta valorizzazione delle potenzialità.

Non è certo utile un approccio moralistico o pietistico alla disabilità, sappiamo bene quanto sia realisticamente difficile accettare e poi gestire forme oggettive di minorazione fisica o psichica. Ma è altrettanto vero che in molti casi sono le barriere fisiche e sociali presenti nei nostri contesti ad impedire la piena partecipazione di molti soggetti con difficoltà di vario tipo.

L'evoluzione umana ha comunque imparato ad avere uno sguardo benevolo ed attento a queste categorie di persone, anche attraverso una legislazione che prova a generare opportunità lavorative. Ma ciò che molte esperienze di successo ci hanno insegnato, anche nel mondo del lavoro, è decisamente oltre questo approccio basilico.

Le persone portatrici di disabilità si scoprono magari deboli su un versante, ma forti e potenti su un altro, molto più di soggetti normo dotati. Questa semplice constatazione è divenuta per molti un tratto acclarato di patrimonio culturale, ma altri purtroppo continuano a brancolare nel buio.

Il sindacato come scelta organizzativa interna e nelle politiche di indirizzo della negoziazione e della partecipazione vuole sviluppare sempre meglio forme inclusive che valorizzino ogni forma di diversità. La varietà di esperienze umane, fisiche, psicologiche, affettive e trascendenti, se ben gestita, si configura come un potente veicolo di crescita per qualunque organizzazione, profit o no-profit.

Ecologia e Sostenibilità

La pandemia ci ha fatto toccare con mano il dramma della distruzione progressiva delle risorse naturali del pianeta a seguito del surriscaldamento e delle sue conseguenze climatiche, della riduzione del patrimonio forestale e con esso dell'habitat naturale di molte specie animali con i relativi microorganismi, della riduzione progressiva della biodiversità, dell'inquinamento delle acque e dei terreni. Secondo studi accreditati di ambito biologico, biomedico e biosociale, le emergenze virali sono il portato di un innaturale predominio della specie umana sul resto delle forme viventi e di uno sconvolgimento degli equilibri del pianeta.

Perché un sindacato, per giunta una federazione di lavoratori metalmeccanici, deve interessarsi di tematiche di rispetto ambientale?

C'è una risposta valoriale ed è la stessa questione del perché dovremmo interessarci più spesso di diritti civili, di tolleranza, di immigrazione e in generale di qualità della vita.

Dalla seconda metà del XX° secolo, lo stile di vita è cambiato e a oggi è stato messo definitivamente in crisi.

Occorre quindi ripensare radicalmente ai nostri
comportamenti.

Lo stile di vita a partire dagli anni '50, ben rappresentato dai film americani dove bastava fare un buco in Texas per avere benzina a 15 centesimi al litro e le cucine erano piene di elettrodomestici, era uno stile di vita in cui non c'erano limiti allo sviluppo e per ognuno c'era un'opportunità di crescita individuale e collettiva. Quello stile di vita è finito, com'era inevitabile che fosse. Ci ha anche disancorato dai valori che avevano retto la società precedentemente. Il risultato è che oggi le società occidentali sono alle prese, prima ancora che con il cambiamento climatico e con l'inquinamento, con una crisi di valori che rende tutti più stanchi, più apatici, meno disponibili ad affrontare la crisi in modo positivo, propositivo e collettivo.

Sono in crisi i valori di partecipazione della democrazia rappresentativa e noi crediamo che bisogna partire da una rinnovata consapevolezza che coinvolga i comportamenti individuali prima ancora che quelli collettivi.

Anzitutto bisogna dimenticare la frase "è sempre stato così, tanto non cambia niente" perché non c'è niente di più falso. Un comportamento eticamente corretto, ecologicamente sano e rispettoso dell'ambiente in cui viviamo, è fondamentale e

parte da noi stessi. Non bisogna aspettare che ci sia un'Europa, uno Stato, una Regione, un Comune che affronti e risolva i problemi per conto nostro. Avendo comportamenti corretti, dobbiamo poi pretendere che il rispetto di questi influenzi positivamente l'operato delle Istituzioni e se queste non si adeguano, bisogna lottare e usare lo strumento del voto per cambiare le cose. Quindi il sindacato dei metalmeccanici deve occuparsi di problemi di sostenibilità ecologica proprio perché queste sono questioni che influenzano la nostra vita.

Oggi non è più possibile chiudere gli occhi e girare la testa dall'altra parte. Anche le grandi istituzioni mondiali sembra abbiano messo all'ordine del giorno le tematiche della sostenibilità ambientale, della lotta all'inquinamento e il futuro del pianeta.

Dopo il tempo perso per responsabilità dell'amministrazione Trump, grazie a una crescita della coscienza ecologica portata avanti dai movimenti giovanili, si sono ripresi in mano gli accordi di Kyoto e Parigi che fissano i tempi della decarbonizzazione. Anche la Cina e la Russia sono state coinvolte nella condivisione di tali termini importanti, ma non sufficienti per assicurare un contrasto efficace a quello che si annuncia come un cambiamento climatico che rischia di sconvolgere intere aree del pianeta.

La Commissione Europea ha stabilito le seguenti tappe per la decarbonizzazione:

- entro il 2030 l'emissione di CO₂ deve essere ridotta del 55%;
- ed entro il 2050 deve raggiungere lo zero.

A nostro avviso non basta fissare delle date magiche in cui tutto convergerà verso l'obiettivo, bisogna adoperarsi da subito affinché questo possa realmente avvenire.

Il ruolo del sindacato, delle associazioni più attente alle questioni ecologiche dei movimenti giovanili, deve essere quello di pretendere che ogni Stato debba fissare dei precisi provvedimenti e dei precisi percorsi affinché gli obiettivi finali possano realmente realizzarsi. In questa direzione ci aiuta la decisione, che riteniamo saggia, dell'Europa di destinare ingenti risorse del QFP (quadro finanziario pluriennale) e del Next Generation Eu alla transizione ecologica e al green. In questo quadro l'Italia ha indirizzato 68,6 miliardi alla rivoluzione verde. Abbiamo quindi un'occasione irripetibile, visto le risorse che l'Europa, ma che anche Gran Bretagna, USA, Cina e sembra persino la Russia indirizzano verso la transizione ecologica.

Qui muoviamo una prima critica che dovrà accompagnarci quando inizieranno gli esami presso le Istituzioni competenti dei singoli progetti dedicati all'azione green. Infatti, l'Europa, dopo una lunghissima discussione, definisce investimenti verdi: "tutti quelli che non procurano dei danni ambientali aggiuntivi"

Noi pensiamo che questo sia profondamente sbagliato perché non può definirsi ecologico un investimento che sostanzialmente lascia le cose esattamente come sono dal punto di vista dell'impatto ambientale. Se si vuole perseguire concretamente gli obiettivi della decarbonizzazione e del minore inquinamento, occorre che gli investimenti della transizione ecologica e della rivoluzione green finanziati dalle risorse

derivanti dal PNRR abbiano un minore impatto ambientale e non un impatto neutrale rispetto all'attuale perché questo lascerebbe le cose così come sono e il risultato finale sarebbe quello di sprecare delle risorse che invece sono fondamentali per il futuro del pianeta.

Ad esempio, non è sufficiente che passino a trazione elettrica e non endotermica tutte le future automobili vendute (acquistate sul mercato) se l'energia elettrica con la quale li alimentiamo e le alimenteremo viene prodotta da centrali elettriche tradizionali perché l'effetto di riduzione di emissione di CO2 sarebbe minimo. In questo caso, si dovrebbe prevedere un intervento a monte che anticipi la produzione di energia elettrica da fonti pulite, oppure un'accelerazione della ricerca e sviluppo sulla propulsione dei motori attraverso l'idrogeno.

Il passaggio a uno stile di vita più correttamente ecologico però comporta dei sacrifici da parte degli utenti di cui bisogna essere consapevoli. Negli anni dovremo imparare a convivere con minore sprechi, maggiore efficienza e anche con costi più elevati, soprattutto nella prima fase della transizione. Per questo crediamo che l'Europa e i singoli stati membri debbano varare importanti politiche di incentivazione per permettere l'acquisto di prodotti maggiormente sostenibili a tutti gli strati della popolazione.

Noi crediamo che la transizione ecologica, soprattutto quella riferita alla mobilità, debba essere accompagnata da aiuti di Stato ai cittadini per permettere a tutti di potere acquistare automobili maggiormente ecologiche, se si vuole evitare uno scenario che vedrà solo pochi abbienti circolare nei centri cittadini con le loro Maserati, Tesla, ecc. e tutto il resto della popolazione stipata sui mezzi pubblici.

Al di là dei costi ci preme approfondire la necessità del cambiamento di stile di vita che è indispensabile per avere comportamenti corretti dal punto di vista ecologico:

- minore propensione al consumismo sfrenato,
- maggiore riutilizzo delle materie prime e della loro trasformazione,
- una riorganizzazione delle campagne che preveda un minor utilizzo intensivo,
- la riconversione di tutto l'apparato primario a partire dalla stessa agricoltura su materiali utilizzabili in maniera ecologicamente più compatibile per il tessile,
- un'attenzione maggiore alla conservazione di specie animali e vegetali fortemente in pericolo e che rappresentano una salvaguardia per la tutela dell'ambiente,
- un minor utilizzo di pesticidi e di prodotti chimici,
- degli allevamenti meno intensivi,
- dei regimi alimentari più etici.

*Basta pensare che per produrre 1kg di mais occorrono 900 litri di acqua;
per produrre 1 kg di carne bovina ce ne vogliono 15.500 litri e che un*

bovino produce all'incirca 200 kg di carne, di conseguenza l'impatto dell'allevamento intensivo sulle risorse idriche del pianeta è un impatto devastante ove si consideri il crescente consumo e spreco di carne bovina dovute alle abitudini consumistiche odierne. Se volessimo soffermarci sui numeri relativi l'emissione di CO2 invece, per produrre 1kg di carne bovina vengono emessi dai 12 ai 1 kg di CO2 equivalenti; mentre prendendo ad esempio il caso delle lenticchie le emissioni prodotte sono solo 0,7kg.

Pertanto, il contributo all'effetto serra che deriva dagli allevamenti e dalla stessa agricoltura intensivi e dal consumo smodato di carne animale contribuisce in maniera molto più significativa e importante al degrado del pianeta, al cambiamento climatico con un impatto ancora più forte di quello prodotto dalla circolazione di automobili a motore endotermico.

Secondo stime scientifiche le sole flatulenze delle mucche sono responsabili di circa il 30% del totale delle emissioni di gas metano nel mondo. Ma soprattutto l'allevamento intensivo di bestiame è indirettamente responsabile del disboscamento di centinaia di migliaia di ettari di foreste e boschi, distrutti in ogni latitudine - questo avviene per creare zone adibite al pascolo e per dare spazio a migliaia di ettari di monocoltura di soia e di altri vegetali destinati a sfamare gli animali.

Ovviamente il disboscamento contribuisce direttamente al mancato riassorbimento dell'anidrite carbonica, principale responsabile dei buchi dell'ozono e dell'effetto serra. I cambiamenti degli stili di vita, l'azzeramento degli sprechi alimentari e una modifica del regime di dieta passando a diete più sostenibili, potrebbe contribuire in maniera significativa all'abbassamento del rilascio di sostanze che contribuiscono in maniera importante al cambiamento climatico.

Pur senza arrivare a drastici e improvvisi cambiamenti nella dieta, che richiedono un impegno radicale e lungo da realizzarsi (che bisognerebbe comunque iniziare seppur gradualmente) va considerato che la diminuzione di proteine animali produce comunque dei risultati positivi per l'impatto ambientale. Inoltre, lo stesso bovino allevato in modo intensivo è responsabile di 12 volte in più di gas serra e usa 50 volte più terra di quello che pascola in modo naturale.

Nella transizione andrebbe comunque privilegiato l'allevamento naturale e biologico anche a fronte di uno studio dell'università di Oxford che dimostra che, in media, un mangiatore di carne è responsabile di quasi il doppio delle emissioni di gas serra rispetto a un vegetariano e 2 volte e mezzo rispetto a un vegano.

Come si può evincere da queste poche considerazioni, la compatibilità ambientale, il rispetto per il pianeta e per ogni specie vivente, la consapevolezza di avere uno stile di vita ecologicamente più corretto, è una cosa che riguarda da vicino anche un sindacato metalmeccanico e i loro aderenti.

Lo sviluppo di un'economia più green, maggiormente circolare (con riutilizzo di materiali che oggi vanno dispersi e inquinano il terreno) può produrre occasioni di sviluppo occupazionale importanti che rappresentano un vero tesoro da non disperdere e che possono vedere l'Italia all'avanguardia nel mondo.

Pensiamo ai borghi abbandonati, alle coltivazioni di pregio che possono essere prodotte dalle nostre colline, anch'esse abbandonate, le nostre coste e all'infinità di occasioni di turismo che possono svilupparsi, ecco che un comportamento ecologicamente corretto diventa fattore di sviluppo e non necessariamente essere collegato al ritorno dei bei tempi andati che non possono più tornare.

Una sfida che va vissuta con lo sguardo verso il futuro, ma nella presa di coscienza che i comportamenti individuali sono fondamentali per ottenere un reale cambiamento.

Green Economy e Economia Circolare Opportunità per l'occupazione

A giudizio della Fismic Confisal lo sviluppo della economia a basso impatto ambientale e di quella che prevede il riciclo di materiali può e deve fornire occasione di riqualificazione professionale, di nuova occupazione per i giovani e di riconversione per interi settori della nostra economia ed essere il naturale sbocco per gli ingenti investimenti previsti dal PNRR e, più in generale, nella strategia europea del Next Generation EU.

Bisognerà però favorire le piccole iniziative, le start-up innovative composte da cooperative e, soprattutto, evitare che la gran parte delle risorse derivanti dai programmi europei vadano a finire totalmente a favore del profitto di pochi grandi gruppi industriali e della energia.

Sicuramente andranno favoriti i programmi ad alta intensità di produzione di energia pulita, a partire dall'eolico alle biomasse, così come occorre investire in ricerca & sviluppo e industrializzazione del manifatturiero nella transizione ecologica come delle gigafactory per la produzione di batterie al litio e le applicazioni dell'alimentazione con idrogeno, ma queste attività, seppur fondamentali per la transizione green, non le riteniamo sufficienti.

Noi pensiamo che si debba operare:

- per la diversificazione nelle colture agricole, puntando su una minore intensità delle produzioni e favorendo quelle colture che, come la canapa, possono far diminuire il contenuto di idrocarburi nel tessile abbigliamento;

- per ridurre gli allevamenti intensivi di bestiame, favorendo il recupero di pascoli tradizionali e biologicamente corretti, anche favorendone il commercio con appositi sconti sull'Iva;
- per migliorare la circolazione dei veicoli nelle grandi megalopoli, con interventi che vietino la circolazione nei centri storici e consentano ai cittadini di avere offerte commerciali e di svago più diffuse sul territorio e più eticamente compatibili;
- per riconvertire gradualmente l'industria di trasformazione dei prodotti petroliferi e dei loro derivati, intervenendo a favore di coloro che lo fanno per tempo;
- per riconvertire l'industria primaria, pensiamo alla siderurgia, passando dal modello basato sugli altoforni tradizionali ai forni elettrici di ultima generazione alimentati con tecnologia all'idrogeno;
- per favorire l'occupazione, anche con sgravi fiscali appositi, in tutte quelle piccole iniziative che puntano al riutilizzo di materiali che altrimenti andrebbero a inquinare il territorio;
- per finanziare consorzi di comuni per costruire dei termovalorizzatori di ultima generazione in grado di fornire energia pulita dagli scarti in grado di abbassare la dipendenza dall'energia elettrica prodotta da idrocarburi.

Queste e, tante altre iniziative sulla Green Economy e sullo sviluppo dell'economia circolare possono avere un impatto favorevole sul Pil e, di conseguenza sulla creazione di posti di lavoro stabili e, contemporaneamente, fornire un contributo fondamentale a ridurre l'impatto negativo sull'ambiente. Tutto ciò oggi è a portata di mano grazie ai programmi europei di decarbonizzazione, ai piani nazionali di PNRR e alla strategia di Next Generation EU: le risorse finanziarie sono ingenti a favore della riduzione dell'impatto ambientale, il ruolo del sindacato è fondamentale perché queste risorse siano spese in modo efficace e favoriscano una crescita di occupazione che sia compatibile ed eticamente corretta con lo sviluppo del Pianeta per le future generazioni.

Frugalità

La Ricchezza l'abbiamo sempre vissuta come l'accumulazione dell'equivalente monetario o di servizi, ecc., dopo di che all'arrivo di un virus, ci si è resi conto che tanti soldi o beni non ci sono serviti per fronteggiarlo.

Il Paradigma economico basato sulla massimizzazione del profitto e cioè quello di produrre di più e consumare di più, sta volgendo al termine, infatti i lavoratori e i giovani delle generazioni "Y" (Millennial Generation) e "Z" (segue la Y e indica i nati tra il 1995 e il 2010) hanno la consapevolezza di stare costruendo un'Economia Frugale, un'economia non di privazione, ma di utilizzo dello stretto necessario sfruttando meno risorse e nel rispetto dell'ambiente.

Gli ambiti in cui questa Economia Frugale svolgerà la sua funzione sono fondamentalmente tre:

- B2C: sempre più consumatori si stanno indirizzando a fare scelte di acquisto "oculate" in quanto è il prezzo del bene che definisce l'appetibilità dello stesso; di conseguenza la disponibilità di meno soldi farà sì che questi Consumatori daranno spinta all'Economia Frugale;
- B2B: l'obiettivo sarà fare affari rispettando ambiente e società. Per far ciò, per esempio, sarà necessario una cooperazione fra grandi e piccole aziende su nuovi asset organizzativi come il riutilizzo degli scarti per altre attività peculiari per altre imprese, non si consuma nulla, nulla va in discarica;
- Tecnologie digitali: tutto il Marketing, affidato a webinar, app da scaricare su smartphone, pagine web in grado di soddisfare richieste real time;

L'opposto del termine "**Frugale**" è, secondo la Treccani:

"incontinente, intemperante, sfrenato, smodato, smoderato,
sregolato"

Sarebbe interessante valutare se in alcuni di questi aggettivi, sappiamo identificarci.

Lo spreco nemico del bene comune, più equità

Due sono le ragioni per le quali, al di fuori di qualunque propensione ideologica, è giocoforza mettere in discussione il modello di sviluppo sin qui seguito; ed entrambe sono segnalate dalla grande fragilità che, diciamo pure inaspettatamente, hanno dimostrato le nostre società, le società avanzate dell'avanzato Occidente, davanti alla presenza e agli effetti del nuovo coronavirus.

La prima ragione: dotati di conoscenze e di tecnologie che mai avevamo avuto in passato, ritenevamo di avere un dominio tale della realtà che ci circonda da poter fronteggiare le evenienze più diverse. È arrivato invece un virus sconosciuto che ci ha cacciato nel baratro dell'incertezza e costretto alle difese che si usavano ai tempi della peste, la distanza e l'isolamento sociale. Ma perché è arrivato? Perché parte del nostro avanzatissimo modello di sviluppo era ed è stato un uso abnorme delle risorse naturali e della stessa atmosfera, che ha profondamente alterato gli equilibri del pianeta e ha scatenato in esso fenomeni mai fronteggiati in precedenza, dai cicloni al posto delle piogge, ai virus sconosciuti. Ecco allora la prima, fondamentale traccia del cambiamento necessario, quella che si sintetizza nella formula dello sviluppo sostenibile; lo sviluppo che non risponde a una visione per illuminati e solitari profeti, ma è la prospettiva che più unifica le giovani generazioni, in ogni parte del mondo.

La seconda ragione. Da oltre mezzo secolo le società avanzate offrono il loro modello al mondo, perché capace non soltanto di crescita, ma anche di garanzie di libertà e di eguaglianza fra i cittadini. Ed è indubbio che molto si è fatto per assicurare tanto mobilità sociale, quanto protezione sociale ai deboli, in modo da ridurre le disuguaglianze e da minimizzarne gli effetti. Ebbene, durante la pandemia la disuguaglianza ha pesato tantissimo: a morire di più sono stati gli anziani, non tutti, ma soprattutto quelli ricoverati nelle case di riposo; sono stati i neri e gli ispanici del Bronx e di Harlem, allo stesso modo degli indigeni dell'Amazzonia e degli indiani rimasti senza lavoro nelle città, che rientravano a fiumi nei loro villaggi. Insomma, le società

avanzate e le altre si sono trovate ad essere ben più simili di quanto pensassimo. E lo sono state davanti al metro più impegnativo su cui misuriamo le civiltà, il metro del trattamento riservato agli ultimi. Ci sono delle ragioni per cui questo è accaduto e va detto, onestamente, che molto hanno inciso le vicende e le evoluzioni-involuzioni del capitalismo negli ultimi decenni.

Con la pandemia, oltre alle risorse sanitarie e naturali, anche quelle economiche scarseggiano per il blocco della produzione, mettendo in difficoltà innanzitutto le componenti più fragili della società (gli anziani, i malati, i bambini e i giovani, i migranti irregolari 'invisibili' e non raggiungibili dalle reti di protezione sociale, tutti i lavoratori irregolari, i precari, gli stagionali, le organizzazioni di terzo settore tagliate fuori dai programmi di aiuto). E di ancora maggiore attualità sembra la considerazione della fragilità del sistema socioeconomico globale, dove lo squilibrio di una dimensione si trasmette a tutte le altre e la crisi di un Paese o area geografica si riflette su tutti gli altri.

Certo è che oggi si apre un'altra pista verso lo sviluppo sostenibile, la pista della sostenibilità, oltre che ambientale, anche sociale. E qui incontriamo i cambiamenti di cui noi, e non solo noi, parliamo: un'economia al servizio della società e non viceversa, un'impresa che lavora non soltanto per il benessere dell'azionista, ma per il benessere della comunità in cui si trova, un assetto istituzionale che assicura a tutti, a prescindere dalle loro condizioni, i medesimi livelli di protezione. Senza scarti.

Ne esce, per il futuro, l'ipotesi di istituzioni che costruiscono un quadro di norme intelligenti, volte a stimolare e premiare le scelte individuali e di gruppo promotrici del bene comune. Istituzioni levatrici delle energie positive della società civile. Una sfida cruciale nei prossimi decenni, la sfida fra i regimi autoritari, garanti più affidabili, secondo alcuni, delle scelte di cui il mondo avrà bisogno, e le democrazie, che si affidano invece all'interazione fra istituzioni lungimiranti e la comune e fattiva consapevolezza dei loro cittadini.

La Fismic Confesal si impegna per una transizione giusta ed
equa per lavoratori e cittadini

Digitalizzazione e 4.0, Intelligenza umana e artificiale; Partecipazione

La digitalizzazione sta interessando tutti i settori e le imprese di ogni dimensione, in risposta alla crisi provocata dall'emergenza sanitaria in atto.

Prima del COVID-19, molte imprese stavano già incrementando l'uso delle tecnologie nelle loro attività, ma la pandemia ha imposto anche alle imprese più restie al cambiamento una nuova rotta da seguire, ristrutturando in chiave tecnologica il core business per soddisfare le nuove esigenze del mercato.

La pandemia ci ha mostrato le nostre vulnerabilità anche e soprattutto nel rapporto con la tecnologia e ci interroga in maniera pressante su come questo rapporto debba evolversi nel prossimo futuro.

Cresce il 4.0 nelle aziende italiane, ma la svolta è più lenta del previsto. Aumenta nelle imprese italiane l'adozione di tecnologie 4.0 e cresce la consapevolezza rispetto alla rilevanza di tali tecnologie per la ripresa post covid. Ma non abbastanza in fretta, purtroppo, quanto avremmo sperato e un po' anche atteso alla luce di quanto successo negli ultimi due anni.

L'impatto del Covid non potrà che imprimere un'accelerazione alla consapevolezza delle aziende ed alla loro motivazione ad investire. Grande è la consapevolezza ormai raggiunta dal mondo accademico sull'esigenza di attivare processi formativi finalizzati alla creazione di profili (più) vicini alle esigenze delle imprese (infatti in molti Atenei si stanno varando corsi di studio di vario tipo, dalle Lauree professionalizzanti ai Master, specificamente in questa direzione).

Infine, come tutti sappiamo, l'Italia è stato il Paese europeo che ha ricevuto la parte più corposa del "Recovery Fund", il programma di stimolo finanziario più grande mai varato dall'Unione: più di 200 miliardi di euro che -non abbiamo dubbi- il governo sapientemente guidato da Mario Draghi, utilizzerà anche per potenziare gli stimoli alla digitalizzazione delle imprese.

Alla luce dei dati della ricerca *"Impresa Smart 4.0. La trasformazione digitale del manifatturiero a prova di pandemia"* (Rise Unibs) si può tuttavia essere fiduciosi nel futuro, soprattutto se si pensa alla spinta che la digitalizzazione delle imprese riceverà dal PNRR. Le indicazioni delle imprese fotografano impatti per lo più significativi sia sull'esercizio 2020 sia, in previsione, sul 2021. In effetti, la maggior parte delle aziende è riuscita a rispondere solo parzialmente alle sfide poste: da un lato, infatti, quasi tutte le imprese hanno riconvertito con facilità in remoto sia le riunioni di lavoro sia il lavoro dei "white collar", dall'altro, solo una ristretta minoranza di esse è riuscita a remotizzare efficacemente anche le attività produttive, o quanto meno il controllo della produzione. Tra i messaggi più significativi, si denota un atteggiamento fortemente positivo nei confronti delle potenzialità del paradigma di Impresa 4.0: più di tre imprese su quattro lo considerano una leva molto importante per rivitalizzare il settore manifatturiero del nostro paese, anche se permane ancora un 10% di aziende che lo ritiene vantaggioso unicamente per la sostituzione ed il rinnovamento del parco macchinari.

Come spesso capita, dall'autovalutazione delle imprese italiane rispetto ai concorrenti di altri paesi, emerge un giudizio di ritardo e arretratezza: solo il 20% dei rispondenti ritiene che il sistema paese sia al pari livello di altre nazioni in termini di adozione delle tecnologie digitali e di misure a supporto della trasformazione digitale. L'aumentata propensione delle imprese a considerare e valutare il paradigma 4.0 per recuperare competitività, si riflette positivamente anche sul numero di tecnologie digitali impiegate dalle aziende che hanno intrapreso questo percorso: in media sono utilizzate 3 tecnologie in parallelo, con un +30% rispetto alla rilevazione precedente

(2019). In testa alla graduatoria le tecnologie impiegate per l'acquisizione, la trasmissione e l'elaborazione dei dati, ovvero Big data Analytics e Industrial Internet of Things.

Intelligenza umana e potenza artificiale

I sistemi artificiali di calcolo accrescono costantemente la loro potenza. Considerare le performance di un algoritmo alla stregua dell'intelligenza umana non convince, la capacità di elaborazione delle macchine di enormi quantità di dati è decisamente superiore e imparagonabile con le limitate umane possibilità, ma è altrettanto improbabile immaginare un sistema machine learning in grado di estrinsecare sensibilità emotive e relazionali tipiche degli umani.

Nella competizione tra capacità, umana e artificiale, sarà sostanzialmente improbabile dichiarare un vincitore in senso lato, mentre certamente saremo chiamati a misurarci sempre più in futuro con rapporti lavorativi ed organizzativi tra uomo e macchine, ma soprattutto tra macchine "intelligenti" che dialogano tra loro ed imparano operando, questo sì decisamente rivoluzionario come fattore di progettazione, produzione e vendita.

Si parla di Management algoritmico e si ipotizza un relativo ridimensionamento del potere manageriale perché, almeno in parte, sostituito dalla potenza degli algoritmi, che si configurerà in qualche modo come un nuovo potere con cui fare i conti. Difficile, nel paradigma sindacale classico novecentesco, scaricare colpe e responsabilità su un sistema virtuale che sostituirà molte decisioni manageriali. Si affaccia un nuovo soggetto eventualmente da additare quale colpevole, il data scientist.

Come si riconfigureranno l'azione ed il potere sindacale in questo nuovo paradigma?

Una cosa è certa, pensare di usare solo la vecchia cassetta degli attrezzi in questi contesti evoluti sarebbe una risposta debole e soprattutto inefficace perché cambiano sia il campo da gioco che le regole di ingaggio.

Probabilmente sarà necessario scrivere nuove norme che siano correlate e sintoniche con un contesto decisamente mutato, ma prima ancora sviluppare forme innovative, buone pratiche e ardite sperimentazioni in grado di ottenere risultati di efficacia certificata.

L'alveo decisivo per "stare sul pezzo" in questa rivoluzione è certamente quello della partecipazione, che dovrà avere caratteristiche evolute, soprattutto in grado di gestire non solo più problemi o di distribuire risultati prodotti, ma di contribuire a generare innovazione e valore a beneficio dei lavoratori e del sistema aziendale.

Pensare di affrontare questo tornado riproponendo forme di contrapposizione strutturale, che pure avevano qualche senso nel secolo scorso, non sarà evidentemente la soluzione. Semmai sarebbero auspicabili forme di partnership imprese-sindacato capaci di rendere i sistemi aziendali più forti e offrire opportunità occupazionali più solide. La competitività crescente e le nuove regole del mercato modificano strutturalmente il rapporto capitale-lavoro, il sindacato intelligente dovrà ripensare radicalmente il proprio approccio per un rinnovato protagonismo, una sfida tanto ardua quanto affascinante, una sfida possibile solo attraverso forme di partecipazione autentica.

Partecipare significa impegnarsi, appassionarsi, "sporcarsi le mani". Spesso evidenziamo solo l'aspetto di fatica e non pensiamo a quanto bene la partecipazione possa riuscire a produrre, per noi stessi e per gli altri.

Non è solo una forma alta di libertà, come diceva il buon Gaber, ma la strada maestra per trasformare sogni personali in progetti comuni. Infatti, "pars" / "capere" significa prendere parte e quindi contribuire a realizzare un progetto e vedersene restituire un pezzo.

La partecipazione in questo frangente storico è probabilmente il valore e lo strumento più potente per promuovere le nostre capacità e contemporaneamente imparare cose nuove, ovvero generare buona innovazione. La partecipazione se ben realizzata diviene fonte di benessere.

Come detto pocanzi il sindacato intelligente, il nostro sindacato, dovrà pensare a un nuovo approccio per sfruttare al meglio le opportunità dell'intelligenza artificiale. Ma per fare al meglio ciò, non dobbiamo dimenticare il contesto in cui operiamo e soprattutto i cosiddetti "obiettivi di sviluppo sostenibile". L'Agenda 2030, infatti, come già precedentemente accennato, prevede il perseguimento di 17 obiettivi essenziali di sviluppo sostenibile, e 169 sotto-obiettivi, che mirano a porre fine alla povertà, lottare contro le disuguaglianze e raggiungere uno sviluppo sociale ed economico. Inoltre, riprendono aspetti di fondamentale importanza quali l'affrontare i cambiamenti climatici e costruire società pacifiche entro l'anno 2030. Praticamente, tutto ciò che da sempre persegue il nostro sindacato nella sua azione quotidiana.

Questi obiettivi da perseguire come si collegano all'intelligenza artificiale? Si collegano perfettamente perché l'emergere dell'intelligenza artificiale e il suo impatto sempre più ampio su molti settori richiedono una valutazione del suo effetto sul raggiungimento degli obiettivi stessi. Infatti, alcuni ricercatori dell'Institute for Computational Sustainability sostengono che con l'IA possiamo raggiungere 134 obiettivi sostenibile, ma anche inibirne 59. Per esempio, considerando gli obiettivi relativi alla categoria sociale, se da una parte la tecnologia può aiutare nella fornitura di cibo, assistenza sanitaria, acqua e servizi energetici e incentivare l'uso di energie rinnovabili e lo sviluppo

di città verdi, dall'altra vengono richieste grandi risorse computazionali che sono disponibili solo attraverso centri di calcolo che hanno un grande impatto energetico. L'IA può aiutare a identificare aree di povertà utilizzando immagini satellitari e sostenere azioni internazionali. Allo stesso modo, i vantaggi tecnologici forniti dall'IA possono avere un impatto positivo sull'economia, grazie alla capacità di aumentare la produttività e automatizzare alcuni processi decisionali. I potenziali impatti negativi rispetto a questa categoria sono principalmente legati all'aumento delle disuguaglianze: sostituendo vecchi lavori con posizioni che richiedono maggiori competenze, la tecnologia "premia" in modo sproporzionato una classe sociale maggiormente istruita e sfavorisce chi ha più difficoltà ad accedere all'istruzione.

Quindi, noi tutti, insieme agli esperti sia chiaro, dobbiamo gestire al meglio l'IA e i rischi ad essa collegati per evitare di allontanarci dal conseguimento degli obiettivi.

Anche l'Unione Europea ha capito l'importanza di creare un circolo virtuoso e sostenere lo sviluppo dell'IA. I finanziamenti di Bruxelles destinati alla ricerca e all'innovazione in materia di intelligenza artificiale, infatti, sono saliti a 1,5 miliardi di euro nel quinquennio 2019-2024 (con un aumento del 70% rispetto al periodo precedente). Tutto ciò perché un modello di sviluppo sostenibile basato sull'intelligenza artificiale potrebbe dare nuovo slancio anche ai progetti di economia circolare, indispensabili se si vuol parlare davvero di sostenibilità ambientale: la circolarità permette di sfruttare al meglio tutte le risorse a disposizione ed evitare scarti inutili.

Sulla base di tutto quello finora detto, dovremo essere in grado di saper cogliere le sfide che provengono da più livelli (globale, europeo, nazionale), rispettando sempre l'etica e l'ideologia che ci contraddistinguono e cercando di indirizzare il governo e le nostre controparti datoriali, su un uso sapiente dell'IA, nel pieno rispetto dei lavoratori e della sostenibilità.

Gig Economy e Platform workers

Esiste una sfera del lavoro che è sempre più sconosciuta alle organizzazioni sindacali tradizionali, che è quella della moderna distribuzione a domicilio e della logistica.

Durante la fase del lockdown anche gli italiani hanno goduto largamente della comodità di avere un pasto caldo a domicilio oppure la consegna di un pacco in poco tempo.

L'errore che si sta compiendo comunemente è quello di voler ricondurre per forza tutte le forme di lavoro, anche quelle più innovative a logiche tradizionali. Come si è ampiamente visto anche nel caso dello smart working: lavoro fisso per 8 ore al giorno per 5 giorni alla settimana, con pausa pranzo, ticket restaurant, ecc. e non si riesce a concepire che ormai una cifra sempre più crescente di giovani tra i più attivi non aspira a questo ma aspira ad una maggiore indipendenza e libertà.

Lavorare su obiettivi condivisi da realizzare entro un termine di tempo concordato senza vincoli di presenza, spesso decidendo di lavorare nelle pause concesse dallo studio universitario o tra una vacanza e l'altra oppure tra un periodo di studio e l'altro.

Tutto ciò è inconcepibile per i nostri amici delle confederazioni tradizionali, sempre pronti a guardare al futuro con la testa rivolta all'indietro. Infatti, quando è stato sottoscritto da Assodelivery un contratto realmente innovativo per i rider, che cercava di normare una figura che era a metà tra lavoro dipendente e autonomo subito con prontezza la ex ministra Catalfo insieme a Cgil, Cisl e Uil compiendo un illecito costituzionale ha dichiarato illegittimo il contratto appena sottoscritto.

Noi riteniamo invece che le organizzazioni sindacali insieme al governo debbano essere aperti alle nuove forme di lavoro e non tentare sempre di ricondurle entro schemi tayloristici che andavano bene nel Novecento. La società è cambiata, si è modificata radicalmente.

Sono cambiate tutte le abitudini di vita e di lavoro e le organizzazioni sindacali rischiano di essere relegate in una riserva sempre più ristretta che fornisce sempre maggior protezione e garanzia a coloro che sono già garantiti (pubblico impiego, lavoratori della grande industria con posto fisso, pensionati) e lasciare fuori da qualunque tipo di garanzia milioni di giovani e di donne con contratto di somministrazione nel migliore dei casi, stagionali, precari e lavoratori che determinano la loro prestazione attraverso l'avviso segnalato da un algoritmo con una notifica sullo smartphone.

La Fismic Confisal da sempre ha proposto di superare lo Statuto dei lavoratori ormai vecchio di 51 anni con lo statuto dei lavori, che non copra soltanto i diritti di chi è già garantito ma soprattutto fornisca dei diritti elementari a coloro che rischiano di rimanere esclusi.

L'innovazione che proviene dai lavoratori – il Case study Fismic Confisal

Per il nostro sindacato i lavoratori sono al centro della nostra azione. E come tutti sappiamo, siamo presenti e lavoriamo principalmente negli stabilimenti Stellantis. Proprio i lavoratori Stellantis, ex FCA, ex Fiat, negli ultimi decenni hanno attraversato trasformazioni davvero significative e con drammatiche conseguenze non sempre assorbite.

Il settore automotive è tra i più complessi a livello globale, per part-number, filiere produttive, tasso di innovazione e normative sempre più sfidanti, dunque per parlare di futuro in questo settore è necessario avere un'abbondante dose di consapevolezza.

La nostra organizzazione ha una storia di rappresentanza di grande rilievo in questo settore e proprio per questo si è proposta di realizzare una ricerca scientifica che

coinvolgesse migliaia di lavoratrici e lavoratori di Stellantis, per fare il punto su vari aspetti della potente transizione in atto e definire in seguito linee strategico-programmatiche per l'azione sindacale futura.

La ricerca ha coinvolto esattamente 5282 lavoratrici e lavoratori degli stabilimenti Stellantis di Torino, Modena, Cassino, Lanciano, Napoli, Avellino, Termoli e Melfi. È stato loro sottoposto un questionario di 48 domande, suddivise in tre parti.

La prima incentrata su come il post-pandemia abbia modificato atteggiamenti, comportamenti, ecc. suscitando nuove aspettative, nuovi timori, ma anche ponendo nuovi interrogativi.

La seconda su come il post-pandemia abbia richiesto alle persone e alle strutture di rappresentanza un significativo ripensamento sulla propria attività, ruolo e significato.

La terza, infine, incentrata essenzialmente su come i lavoratori attualmente percepiscano l'attività sindacale e le trasformazioni organizzative prodotte dalla pandemia.

E su questa ricerca e sulle sfide che la Fismic Confisal vorrà porsi per il futuro nella prima settimana di settembre 2021 si terrà un convegno a Torino a cui parteciperanno tra gli altri Pietro de Biasi, responsabile delle relazioni Industriali Stellantis, Massimo Richetti, Unione Industriale Torino, Tiziano Treu, presidente del Cnel e illustri accademici universitari.

Il lavoro proseguirà con l'approfondimento qualitativo e sulle piste di intervento, fase curata da Marianna Caiazzo e Alberto Cipriani. Il tutto si concluderà con un seminario accademico e una pubblicazione scientifica.

Vogliamo sottolineare alcuni punti salienti che emergono fin da subito dalle migliaia di risposte ricevute e che devono aiutarci nella nostra azione sindacale quotidiana.

È bene affermare fin da subito come si manifesti in tutta la sua candida potenza la forte coscienza delle persone intervistate rispetto alle incertezze e alle difficoltà del momento. Un filo rosso di saggezza attraversa le risposte ai vari item proposti nella ricerca, anche quando emergono picchi o flessi più decisi, raramente in modo marcatamente polarizzato.

Dichiariamo da subito un probabile *bias* dato dal campione tendenzialmente sindacalizzato, che quindi nonostante il numero di interviste molto elevato potrebbe accentuare alcuni fattori e non essere del tutto rappresentativo di una popolazione più variegata.

La strada maestra indicata al sindacato:

Guidare i lavoratori con proposte all'altezza della complessità in atto. È una possibile sintesi di due risposte che totalizzano entrambe circa l'80% dei consensi, il valore più alto tra tutte le 48 domande proposte. L'81% è tendenzialmente d'accordo sulla

necessità che il sindacato sia in grado di produrre proposte corrispondenti al livello di complessità in atto nel settore. Un dato davvero rilevante che indica, appunto, grande consapevolezza rispetto alla portata storica delle problematiche del settore automotive, ma non manifesta arrendevolezza, soprattutto se correlato con il risultato dell'item seguente, dove l'80% conviene sulla necessità che i sindacati guidino i lavoratori nei piani di sviluppo dell'impresa, più alto del pure onorevole 75% che chiede l'unità sindacale.

Un'ottima notizia per il sindacato

Invitato ad avere più coraggio e acquisire un ruolo di guida e di governance, sfida non semplice per organizzazioni sindacali che hanno storicamente l'abitudine a seguire e intervenire ex-post. Una richiesta che viene dal basso, dai lavoratori, che manifestano una maturità forse superiore a quella della classe dirigente e invocano forme di intervento che siano in linea con i tempi complessi che corriamo, nel settore automotive come nel contesto più generale. Le persone sembrano rendersi perfettamente conto di quanto sia necessario farsi rappresentare da organizzazioni sindacali competenti e intelligenti, le soluzioni di improbabili ritorni a forme desuete di semplificazione conflittuale non appassionano perché ritenute evidentemente inefficaci.

Il livello di fiducia nel sindacato, nonostante la “bocciatura” della recente esperienza contrattuale, è tra i risultati che possono sorprendere. Il 67% è soddisfatto della propria organizzazione sindacale, forse un'ulteriore evidenza del *bias* già citato, ma segna comunque un punto a favore di un'esperienza collettiva ancora viva e prospera, in un contesto sociale in cui le persone tendono a non fidarsi di alcun soggetto che non sia il loro piccolo mondo vitale, se non solo se stessi.

Inoltre, ben il 71% ritiene che i dirigenti sindacali abbiano compreso la gravità della situazione e possano apportare un contributo positivo, contro un inferiore 67% che crede nelle capacità della dirigenza aziendale di trovare soluzioni.

Ma questa fiducia è condizionata da contenuti e richieste non banali:

- ripensare il welfare aziendale, 74% (78% tra i giovani)
- progettare forme di redistribuzione ai lavoratori del valore prodotto in azienda, 74% (77% tra i giovani) anche mediante sistemi premiali, 78%
- e una risposta forse meno scontata e che evidenzia la maturità dei lavoratori è la richiesta di nuove politiche attive del lavoro, 73% (76% tra i maschi)
- una rappresentanza dei lavoratori nel Cda aziendale, ma eletti dagli stessi piuttosto che designati dal sindacato, 70%
- richiesta di maggior coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni, 63% (69% tra i giovani)

In sintesi, la richiesta di una rinnovata relazione di rappresentanza che non si configuri come una delega in bianco, quanto piuttosto un volano dinamico di forme partecipative, dei lavoratori mediante il sindacato e del sindacato nei confronti dell'azienda e del sistema.

Continuando con un altro tema a tutti noi caro, quello della sicurezza, è interessante notare come il 71% degli intervistati considera la sicurezza sul lavoro un elemento divenuto più importante. Probabilmente la Pandemia ha consolidato e forse aumentato una sensibilità sul tema che pure era già ben presente nella cultura aziendale e tra i lavoratori. Infatti, la presenza numerica e di buon livello professionale dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ha da tempo sedimentato una cultura che non si limita al mero rispetto delle leggi, ma sviluppa continuamente miglioramenti in ordine a salute, ambiente e sicurezza.

Da sottolineare però lo scarto di 10 punti percentuali in meno (61%) che ritiene i dispositivi per la prevenzione adeguati, probabile segno anche questo del frangente pandemico e di una certa inerzia nell'implementare concretamente protocolli efficaci e reperire dispositivi di protezione in misura sufficiente.

Queste risposte sul tema sicurezza devono comunque interrogare il nostro sindacato, in particolare sullo scarto ancora importante evidenziato dai lavoratori tra teoria e prassi. Sappiamo quanto risultino decisivi l'apporto e la proattività di ogni singolo lavoratore per ottenere ambienti di lavoro davvero sicuri e, proprio per questo, l'azione sindacale dovrà prendere ancora più sul serio la sfida del miglioramento dei target, in una relazione che ricerchi efficacia e concretezza con i diversi interlocutori aziendali preposti a presidiare l'importante tematica.

La crisi dell'auto genera timori, ma non panico. Il 65% degli intervistati (solo 58% tra le donne) pensa che la crisi della filiera dell'auto possa produrre effetti molto rilevanti a vari livelli. Non è l'apoteosi del terrore, ma un segnale di forte preoccupazione certamente sì.

Il 63% teme anche per il proprio posto di lavoro (56% tra le donne, evidentemente meno preoccupate).

Una maggioranza significativa manifesta, forse per l'ennesima volta nella storia del settore auto in Italia, il rischio di ripercussioni importanti dovute alla crisi e ai cambiamenti tecnologici in corso. Probabilmente, considerata anche l'età media tendenzialmente alta, molti pensano di poter gestire gli effetti con un impatto sociale non drammatico, attraverso soluzioni non semplici, ma in qualche misura compatibili con una sostanziale tutela delle proprie prerogative.

Combattuto il risultato sulle proposte dei dirigenti aziendali per uscire dalla crisi, il 56% non le intravede. Non molto diverso il dato sulla fiducia nelle istituzioni per uscire dalla crisi, 53%. Un pochino meglio se la cava il sindacato con la divisione del campione esattamente a metà (50%).

In ogni caso la situazione di crisi viene vissuta con un certo “tiepidume”, un essenziale disincanto, probabilmente tipico di chi ne ha viste tante e ne si spaventa, né si entusiasma.

Il futuro dell'auto è green, ma l'incertezza regna sovrana. Viviamo in un frangente nel quale nessuno manifesta dubbi sul fatto che il futuro della mobilità, ed in particolare del settore auto, sarà l'elettrico, lo dichiarano i vari produttori, spingono in questa direzione le normative, soprattutto europee, lo pensa la società nella vulgata comune.

Nascono distinguo e precisazioni laddove si affianchi “propulsione elettrica” a “green”, perché sappiamo quanto sia complicato calcolare seriamente un bilancio energetico in un territorio o in un Paese, andando a verificare dettagliatamente le fonti di produzione dell'energia elettrica, il sistema di smaltimento o riconversione dei materiali per produrre le batterie, ecc.

Nella nostra ricerca i lavoratori sul tema sono combattuti e le opinioni si dividono sostanzialmente a metà: la scelta dell'elettrico è solo un modo per rallentare il declino trova il 51% dei rispondenti non d'accordo, dato che sale al 55% tra i più giovani. Pare non suscitare grande passione questa linea di innovazione sostanzialmente obbligata, probabilmente per ragioni inerenti al mercato (i prezzi delle auto elettriche) e per un tendenziale sentore di riduzione delle attività lavorative associate a questa fonte energetica.

Il dato percentuale diviso a metà può altresì indicare uno spazio di apertura al nuovo, che quindi non induce solo paure e perplessità, ma nella proverbiale saggezza operaia trova una sorta di disponibilità a percorrere nuove strade, difficili quanto necessarie. Questa considerazione, correlata con il 71% che concorda sulla formazione come strumento essenziale per accrescere le proprie competenze, evidenzia una sana consapevolezza diffusa tra le persone che non hanno lo sguardo rivolto a passato e sono pronte ad affrontare i cambiamenti, anche in un clima di grande incertezza.

Infine, è interessante e anche piacevole notare che la formazione è percepita come un elemento da valorizzare. La percentuale preponderante, il 71%, ha chiaramente segnalato l'importanza della formazione e dei percorsi formativi nell'ambito lavorativo per accrescere le proprie competenze.

Questo dato è interessante proprio per il focus sugli stabilimenti Stellantis. Il nuovo inquadramento, infatti, è incentrato sulle competenze e quindi i lavoratori sentono realmente la necessità di formarsi, aggiornarsi e accrescere le proprie skills. Ciò fa anche la differenza ai tavoli di contrattazione, se vogliamo puntare l'accento sul punto di vista sindacale.

Inoltre, questo dato ben si collega alla percentuale, pressoché identica, di intervistati che ritengono importante l'introduzione di nuove forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese e la necessità di nuove politiche attive del lavoro che incrocino domanda e offerta di lavoro.

È inevitabile sottolineare che il nostro Governo ha risposto alle criticità portate dal Covid-19 con puro assistenzialismo. Tutto ciò andava bene nell'immediato, nell'emergenza, ma adesso vi è la necessità di una politica industriale che crei sviluppo. Per farlo, la nostra politica industriale deve puntare a trascinare serie e vere politiche del lavoro, deve puntare sulla formazione e sulla riqualificazione professionale. E sicuramente i lavoratori che hanno compilato il questionario percepiscono queste stesse necessità come ogni cittadino consapevole della situazione economica attuale. Ma queste sono cose che ci siamo già detti precedentemente ma che è bene ribadire e condividere sempre quando portiamo avanti la nostra azione sindacale.

Giovani, interazione con il mondo del lavoro e il sindacato

Il percorso dei giovani al mondo del lavoro è pieno di difficoltà nel trovare un'occupazione stabile e ben retribuita rispetto ai lavoratori più anziani. I giovani lavoratori sono stati particolarmente colpiti dai cambiamenti nelle condizioni economiche globali poiché tali cambiamenti hanno visto un aumento dell'insicurezza e dell'instabilità dei dipendenti. Inoltre, i giovani, insieme alle donne, hanno subito maggiormente le ripercussioni negative economiche e sociali derivanti dalla crisi pandemica. Un impatto negativo che purtroppo non si ferma al solo presente, ma ha inficiato in modo negativo le prospettive e le condizioni future dei gruppi più vulnerabili.

Un'occupazione giovanile dignitosa e sostenibile deve essere
in prima linea nella nostra azione di politica sindacale

Investire nei giovani significa fornire posti di lavoro dignitosi e
sostenibili per i giovani adulti. Il futuro progresso
socioeconomico sostenibile con economie e società
prosperare ha bisogno di avere al suo centro giovani vivaci,
responsabilizzati e occupati.

L'ascesa delle nuove tecnologie, la globalizzazione, i rapidi cambiamenti nel mondo del lavoro, la crisi economica del 2008, l'automazione e ora il covid-19 hanno sconvolto i mercati del lavoro in tutto il mondo in modo sismico per i giovani e le loro possibilità di un lavoro dignitoso, a lungo termine e un'occupazione stabile.

Molti posti di lavoro scompariranno e i nuovi posti di lavoro che verranno creati lasceranno indietro molti giovani. Quelli con competenze inferiori si uniranno al numero crescente di giovani NEET o si ritroveranno in lavori precari, con condizioni di lavoro meno retribuite.

La crescente domanda di competenze digitali non è solo un prerequisito per entrare nel settore delle tecnologie dell'informazione; queste competenze sono necessarie

anche in ruoli non tecnici, come i servizi ai clienti, l'assistenza sanitaria e sociale. Diventa sempre più importante una più stretta interconnessione tra i settori dell'istruzione e del lavoro.

I giovani lavoratori svolgono prevalentemente lavori a bassa retribuzione, di basso livello e temporanei e poiché la loro posizione nel mercato del lavoro è sempre più precaria, ci si può aspettare che si iscrivano ai sindacati per ottenere maggiore protezione. Tuttavia, la maggior parte rimane svincolata dall'attività sindacale e in generale, specialmente il sindacalismo confederale tradizionale soffre di una perdita di iscritti e di un crescente effetto dell'invecchiamento. In questo contesto l'esistenza futura del sindacalismo dipende da quanto noi, come sindacato autonomo, siamo in grado di cogliere le complesse realtà dei giovani e il loro rapporto con il mondo del lavoro. Il nostro obiettivo è quello di affrontare questi problemi, al fine di migliorare e rendere più eque le condizioni di lavoro dei giovani lavoratori e far sì che si crei un sistema proficuo di opportunità per quei giovani che sono in procinto di avvicinarsi al mondo del lavoro.

La crisi del COVID-19 si è trasformata da una crisi sanitaria globale in una grave crisi economica. Le risposte politiche adottate per combattere la pandemia hanno portato alla chiusura delle attività, lasciando milioni di persone senza lavoro, colpendo in modo particolare giovani, donne e persone meno qualificate.

Oggi ci sono 1,8 miliardi di persone nel mondo di età compresa tra 15 e 35 anni, un quarto della popolazione mondiale. Questa è la più grande generazione di giovani che il mondo abbia mai conosciuto. I giovani adulti sono la spina dorsale di ogni società, fornendo energia, idee e potenziale di investimento.

Si prevede che la recessione globale provocherà la perdita da cinque a 25 milioni di posti di lavoro e saranno i giovani adulti e i giovani, i più vulnerabili alla disoccupazione. In tutto il mondo, i giovani lavoratori saranno i primi a perdere il lavoro o dovranno ricorrere a lavori di qualità inferiore, meno pagati, precari o non sicuri.

Anche se tutti i settori economici sono colpiti dalla pandemia, i settori ad alta intensità di lavoro con milioni di giovani lavoratori a basso reddito e scarsamente qualificati sono stati i più colpiti. Oltre all'aumento dei licenziamenti e all'aumento dei contratti a tempo determinato, per coloro che lavorano, le loro condizioni di lavoro rischiano di peggiorare, lasciando molti con guadagni precari o addirittura senza reddito.

Il Covid-19 sta costringendo le economie e le aziende ad accelerare la loro trasformazione digitale per far fronte all'improvviso boom del lavoro da casa e dello shopping online. La crisi sta anche guidando l'espansione dell'intelligenza artificiale e dell'automazione. Con i nuovi strumenti online come le videoconferenze ora ampiamente utilizzati, i viaggi d'affari sono destinati a diminuire dopo la crisi, con un significativo effetto a catena sui posti di lavoro nel supporto amministrativo, eventi, viaggi e trasporti. Si prevede un aumento dei posti di lavoro temporanei e part-time, con poca stabilità e benefici poiché le aziende diventano riluttanti a tornare a modelli di lavoro a tempo pieno.

Le fazioni nel mondo del lavoro

Il mondo del lavoro si divide tra fazioni che esaltano il giovanilismo e quelle che difendono strenuamente l'esperienza di lungo corso. Non vi è dubbio che, alla luce dei mutamenti rivoluzionari tecnologico-organizzativi, il mercato del lavoro e i sistemi aziendali siano sempre più alla ricerca di giovani "skillati" e disposti ad accettare condizioni normativo-retributive di basso valore. Esistono altresì contesti, spesso non residuali, che richiedono lavoratori con esperienze e sensibilità molto consolidate, magari dopo aver proceduto alla loro espulsione dai processi produttivi senza aver pensato ad un sano ed intelligente trasferimento di competenze.

Il sindacato dovrebbe sviluppare sempre più una capacità di gestione qualitativa del mercato del lavoro in stretta relazione con le imprese. Tenere insieme le esigenze delle persone e quelle di business è una buona strada per contemperare competitività e garanzie occupazionali.

È altrettanto opportuno sviluppare interazioni tra dirigenti sindacali e rappresentanti dei lavoratori di età ed esperienze diverse. Il lavoro in squadra e tra persone con caratteristiche variegata può generare valore, nuove idee, sana creatività.

Il paradigma professionale novecentesco era tendenzialmente di carattere difensivo e nel gergo di fabbrica prevaleva lo slogan "rubare il mestiere": coloro che entravano per imparare dovevano cercare di sottrarre furtivamente pezzi di competenze o attitudini ai lavoratori più anziani.

Oggi in molti casi lo schema pare rovesciato e i lavoratori di esperienza implorano ai più giovani richieste per riuscire a colmare i gap inevitabili nell'uso dei sistemi tecnologici.

Sarebbe utile sviluppare pratiche meno triviale e più in sintonia con il terzo millennio, per consentire alle organizzazioni di ossigenarsi e migliorarsi in modo armonico. Sostituire quel termine rozzo e poco edificante semplicemente con "imparare" darebbe al lavoro ed alla relazione tra le persone un profilo decisamente più interessante. Se fosse possibile generare una robusta e costante circolarità di apprendimento tra giovani e anziani si produrrebbero risultati eccellenti ed eviterebbero drammi spesso più che annunciati.

Imparare dalle crisi passate

Il mercato del lavoro giovanile è molto sensibile ai cicli economici e in tempi di crisi economica l'occupazione giovanile è colpita più fortemente dagli shock economici rispetto all'occupazione degli adulti. I giovani lavoratori sono spesso "first out". Durante la crisi del 2008, un posto di lavoro su dieci in Europa detenuto da lavoratori sotto i 30 anni è andato perso. In Spagna, Grecia e Irlanda, la metà dei giovani lavoratori ha perso il lavoro tra il 2007 e il 2014.

Dodici anni dopo quella recessione e nonostante la ripresa economica, il tasso di occupazione giovanile ha ristagnato dal 2010 e non è mai tornato ai livelli precrisi del 2008. Le crisi economiche costringono i giovani alla disoccupazione di lunga durata, all'inattività e allo scoraggiamento che influiscono sulle loro prospettive di carriera a lungo termine. Su quale proposte deve lavorare il sindacato per dare una prospettiva futura migliore ai nostri giovani cittadini?

L'importanza della connessione tra scuola e lavoro

Un numero sempre più consistente di giovani è "disconnesso" dal lavoro e dalla scuola. Essere disconnessi durante l'età tra i sedici e ventiquattro anni può avere impatti negativi sul futuro successo sul mercato del lavoro e su altri risultati. Negli ultimi anni, si è assistito a un calo dell'occupazione tra i giovani adulti (16-28 anni). Queste tendenze hanno portato a preoccupazioni diffuse circa le conseguenze per i giovani, in particolare quelli che non sono neanche iscritti a scuola.

I primi anni dell'età adulta sono fondamentali per la costruzione del capitale umano attraverso il lavoro e la scuola e sono la fase della vita durante la quale i giovani iniziano a prendere decisioni di carriera e a costruire connessioni che possono essere fondamentali per il futuro successo nel mercato del lavoro. Le prime esperienze lavorative non solo forniscono reddito ai giovani e alle loro famiglie nell'immediato, ma possono anche fornire competenze ed esperienze fondamentali per l'occupazione e le future carriere. Le possibili conseguenze per chi non lavora o non va a scuola includono essere meno preparati al lavoro, affrontare un'occupazione instabile e seguire una traiettoria di occupazione a basso salario. La disconnessione dal lavoro e dalla scuola è correlata ad altri problemi come l'aumento dell'attività criminale, l'aumento dell'uso di droghe e la riduzione dei livelli di istruzione in generale. Per i giovani che sono loro stessi genitori, gli effetti del non lavoro possono essere particolarmente gravi, aumentando la probabilità che i loro figli crescano in povertà.

Di grande rilievo è la relazione di reciprocità scuola-lavoro e Università-lavoro, un rapporto che sarà necessario rendere più diretto e costante, attraverso il sistema duale, ma anche con forme di conoscenza e comunicazione tra il mondo dello studio e quello lavorativo decisamente più usuali.

Sarà altresì decisivo sviluppare percorsi didattici e di apprendimento in relazione allo sviluppo delle competenze relazionali e trasversali, sempre più centrali nei luoghi lavorativi e invece poco considerate nel percorso di formazione degli studenti.

La Fismic Confisal si impegna a sviluppare percorsi di accrescimento della sensibilità sociale, per generare nuove opportunità per i giovani studenti e aprire spazi di partecipazione alla vita sociale.

I giovani che non fanno parte della forza lavoro e non sono a scuola sono indicati in vari modi come disconnessi, inattivi o NEET (non occupati, non in istruzione o formazione). Nonostante l'aumento nel tempo del numero di giovani che frequentano la scuola, negli ultimi decenni rimane una percentuale consistente e costante di giovani che non sono a scuola e non sono nel mondo del lavoro. Comprendere le ragioni di questi continui livelli di disconnessione tra i giovani, in particolare alcuni sottogruppi, può aiutare a individuare le potenziali soluzioni.

Il Congresso Fismic Confisal

Il XVIII Congresso che ci apprestiamo a realizzare è un Congresso che dimostra la longevità del nostro sindacato, nato negli anni '50 a Torino da una scissione della Cisl che portò tutti i componenti della Commissione Interna Fiat di allora a scegliere il Sindacato Liberi Lavoratori. La scissione avvenne proprio per il contrasto nato con la Confederazione circa il ruolo preminente che avrebbe dovuto avere la contrattazione in azienda rispetto a quella nazionale. Poi successivamente la scissione (sotto l'ala protettrice della sinistra Dc di Donat Cattin) prese maggiore consistenza, andando ben oltre i confini della Fiat ed arrivando ad avere i favori della stessa Internazionale Cristiana che riconobbe il nostro Sindacato e non la Cisl per lunghi anni. Successivamente il nostro Sindacato divenne prima S.I.D.A. per poi divenire in tempi relativamente più recenti Fismic.

La storia importante e, per molti versi gloriosa, che ci portiamo dietro la dobbiamo a chi prima di noi scelse la via perigliosa dell'autonomia sindacale e ad essi dobbiamo riconoscenza e il dovere di mantenere nell'ambito del sindacalismo autonomo l'azione ed i valori del nostro agire come sindacato, sempre orgogliosamente autonomi e sempre a testa alta.

Ma nel tempo i valori fondamentali sono rimasti gli stessi, ma il nostro modo di agire sindacalmente si è esteso.

Oggi Fismic significa Confisal, il maggiore sindacato autonomo del Paese, significa Cesi (Confederazione Europea Sindacati Indipendenti) che in Europa significa 40 sindacati autonomi aderenti e oltre 5 milioni di iscritti, oggi Fismic significa Fali, sindacato di maggioranza nella SKF in Italia, significa oltre 50 sedi di patronato che fanno assistenza previdenziale a lavoratori e cittadini, significa oltre 150 sedi Caf che prestano assistenza fiscale e tanto altro.

Siamo presenti in oltre la metà delle province italiane e in ogni regione d'Italia, contiamo su oltre 600 RSA/RSU/RLS votare da decine di migliaia di lavoratori e lavoratrici, stipuliamo Cnnl con diverse associazioni imprenditoriali, firmiamo centinaia di accordi integrativi. Solo durante il lockdown abbiamo firmato oltre 2000 accordi per la richiesta di sussidi e Cigo Covid.

Abbiamo un Ente Bilaterale che è in grado di fornire assistenza di welfare, di assistenza sanitaria integrativa e di formazione professionale per migliaia di aderenti.

Abbiamo consolidato un rapporto con una società innovativa e con grandi professionalità come è la Mhi dei fratelli Abate di Avellino. Con loro abbiamo sviluppato un importante sodalizio in materia di partecipazione ai bandi, ma soprattutto un importante rapporto di amicizia che è più importante di ogni rapporto commerciale o professionale.

Stiamo stringendo rapporti sempre più stretti con Confial, un'organizzazione sindacale autonoma alla quale ci lega una comune visione del sindacato, della politica e della vita stessa.

Stiamo sviluppando rapporti molto interessanti con Fenapi e Conflavoro, due organizzazioni datoriali giovani, dinamiche e con la stessa nostra voglia di crescere e di abbattere i monopoli che stanno distruggendo l'idea stessa dell'associazionismo basato su regole democratiche e non solo su logiche di potere.

E per fare tutto questo non abbiamo le migliaia di persone che lavorano per le confederazioni maggiori. Da noi ciascuno fa cinque o più cose laddove gli altri hanno almeno cinque persone per fare una cosa, ma nonostante il continuo ostracismo da parte dei media nei nostri confronti riusciamo anche a emergere, perché siamo il sindacato della proposta e non della protesta.

Ma soprattutto abbiamo un'ambizione: non solo quella di essere il sindacato autonomo più longevo dell'industria manifatturiera del Paese, non solo di avere importanti riconoscimenti della nostra onestà e competenza professionale su tutti i tavoli di confronto nei quali siamo seduti, ma abbiamo l'ambizione di riunire insieme a noi tutti coloro che non si riconoscono nelle politiche vecchie e superate della triplice sindacale per avviare un progetto che sia riformista, moderno e capace di tutelare gli interessi degli occupati e dei disoccupati, dei precari e dei pensionati nello spirito con cui i padri fondatori misero in piedi l'Organizzazione circa 70 anni fa. Perché la motivazione di fondo del perché si aderisce ed esiste il Sindacato (quello con la s maiuscola) è sempre la stessa: non tollerare le ingiustizie sociali e difendere i più deboli, dando loro voce e possibilità di organizzazione collettiva.

Bandi e progettazione

La nostra organizzazione cresce ogni giorno e ogni giorno diventa sempre più competitiva e competente. Una delle dimostrazioni di questa mia orgogliosa affermazione è data dai progetti europei che seguiamo attivamente. Il nostro dipartimento Bandi e progettazione, coordinato da Marianna Caiazzo, attualmente porta avanti con impegno cinque progetti.

- **Industry 4.0**

Il progetto ha come obiettivo preparare sindacati e associazioni datoriale alla trasformazione cyber-fisica del settore manifatturiero. Partecipiamo a questo progetto con Polonia, Macedonia, Slovacchia, Lituania, Bulgaria e Spagna.

- **Letusparticipate!**

Il progetto affronta la riorganizzazione transfrontaliera e il futuro coinvolgimento dei dipendenti all'interno della gestione delle imprese. Partecipiamo con sindacati e datoriali di Spagna, Macedonia, Polonia, Danimarca, Belgio e Romania

- **Posten**

Il progetto tratta il distacco dei lavoratori nell'industria. Si pone come obiettivo una nuova cooperazione e meccanismi di monitoraggio delle parti sociali sull'implementazione e il rafforzamento del distacco dei lavoratori. Lavoriamo con partners da Montenegro, Malta, Norvegia, Polonia, Serbia, Slovenia e Romania.

- **Future is now**

Il progetto mira ad aumentare la conoscenza e le competenze dei lavoratori nel contesto della gestione dell'informazione, del processo di consultazione e del coinvolgimento nell'area della gestione dell'Intelligenza artificiale, dell'elaborazione della strategia del personale e la sua implementazione. Collaboriamo al progetto insieme a sindacati di Croazia, Polonia, Serbia, Lettonia, Spagna e Lituania.

- **Digimetal**

Il progetto è incentrato sul coinvolgimento strategico dei lavoratori nella trasformazione digitale dell'industria. Quest'ultimo progetto prevede il coinvolgimento di molti paesi: Polonia, Germania, Macedonia, Portogallo, Croazia, Bulgaria, Montenegro, Slovacchia, Romania e Lituania.

Come potete comprendere, tutti questi progetti permettono non solo di cooperare con altri sindacati europei e di conoscere altre associazioni datoriali, ma soprattutto di acquisire nuove buone pratiche da poter sviluppare in Italia e creare sinergie, che insieme al lavoro che svolgiamo in Cesi, ci permettono di farci conoscere e di fare la differenza per i nostri lavoratori.

Ma non ci occupiamo ovviamente solo di bandi europei. Abbiamo vinto un bando Inail per formare a distanza 400 lavoratori di quattro regioni diverse sui temi della prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'inclusione delle persone con disabilità nei luoghi di lavoro. La nostra sinergia con lo storico partner Mhi cresce e vede finalmente anche suoi frutti, che ci permettono di migliorarci e di acquisire nuove competenze. Abbiamo anche presentato domanda per un altro bando Inail, che prevede la formazione, sempre a distanza, di altri 750 lavoratori in sei regioni diverse.

Questi sono solo alcuni dei progetti che portiamo avanti con dedizione e professionalità e che fanno conoscere la nostra organizzazione su tutto il territorio nazionale ed europeo.

Rapporto con la Confisal

Abbiamo scelto decine di anni fa di essere parte di un universo più grande, che è la Confisal.

Confisal significa fare parte di un sindacato comparativamente maggiormente rappresentativo, che ha in sé federazioni come lo Snals, la Unsa, il Fials, la Fna. Dei sindacati di categoria rappresentativi e firmatari di contratti collettivi e con una presenza simile a quelle dei sindacati tradizionali.

Ci preghiamo inoltre di avere dato vita, proprio insieme a queste federazioni, congiuntamente alla Fast, a una richiesta di ricambio nella guida della Confisal che ha portato all'elezione del prof. Angelo Raffaele Margiotta a segretario generale. Da allora molte cose sono cambiate in positivo e altre cambieranno nei prossimi tempi.

C'è maggiore partecipazione e la Fismic Confisal ha assunto la carica di vicesegretario generale nazionale, di vicepresidente della Cesi in rappresentanza della Confisal. Siamo chiamati a interloquire ai principali tavoli di negoziato con il governo e diciamo la nostra opinione in tutte le sedi. Nei prossimi mesi verranno compiuti anche quei passi importanti perché questo non avvenga solo al tavolo del governo centrale, ma anche in quelli periferici, a partire da quelli regionali.

Confisal raggruppa una serie di importanti istituti di patronato e di Caf che, se sommati, ci posizionerebbero di fatto al primo posto per tutelare i cittadini nella previdenza e nel fiscale nel paese.

Confisal, insieme a importanti organizzazioni datoriali, partecipa pariteticamente a enti interprofessionali per la formazione continua e a enti bilaterali che, per numero di aderenti, si colloca subito dietro i giganti di Confindustria e Confcommercio.

Mentre le grandi confederazioni perdono sempre più importanza politica e numero di iscritti, la Confisal cresce di giorno in giorno e si candida autorevolmente a essere un polo di aggregazione importante nel paese. In questo sforzo di crescita la Fismic Confisal sarà sempre più protagonista e dovremo moltiplicare il nostro impegno in questa direzione.

Rivendichiamo con forza la nostra autonomia dalla politica, pur nella consapevolezza che questo non può significare estraneità dalla politica. Fare politica significa compiere delle scelte, assumersi delle responsabilità e il sindacato quelle scelte le compie in ogni momento, così come l'assunzione di responsabilità è il nostro pane quotidiano.

Infatti, l'accezione di autonomia dalla politica riguarda quella espressa dagli attuali partiti e essere autonomi da questi non vi costa neanche tanta fatica, considerando lo spettacolo non eccelso fornito da questi.

Ma con la politica dovremo fare i conti e finora i lavoratori non hanno mai avuto una loro diretta rappresentanza che tuteli nei palazzi del potere i loro interessi: i precedenti illustri di sindacalisti che hanno scelto la strada della politica, lo hanno fatto a livello

personale e scegliendo di concorrere con liste di partiti politici, rimanendo di fatto isolati, senza poter dar seguito alla loro originaria spinta di rappresentanti di lavoratori.

Percorrere quella strada non ci interessa, ma rimane la necessità che la voce dei lavoratori sia ben rappresentata in Parlamento, direttamente e senza intermediazioni.

Una grande confederazione quale La Confisal forte del suo radicamento tra i lavoratori pubblici e privati attivi, del gran numero di pensionati e di coloro che usufruiscono dei suoi servizi alla persona nel Paese può e probabilmente deve porsi il problema in modo proattivo e deve porsi l'obiettivo di riempire questo vuoto.

La Fismic Confisal condivide l'intento della Confisal di mettere insieme tutti coloro che fanno parte del grande mondo rappresentato dalla Confederazione per creare una sede di dibattito politico che riempia questo vuoto di rappresentanza diretta del mondo del lavoro in politica che consideriamo inaccettabile, soprattutto ove si consideri lo spettacolo deludente e di bassa qualità che la politica oggi è in grado di offrire ai cittadini, ricevendo da questi un bassissimo grado di partecipazione al voto, come dimostrato nelle recenti tornate elettorali amministrative.

In tale prospettiva la Confisal può dar vita a una aggregazione sociale di lavoratori, di pensionati e dei disoccupati e anche, di imprenditori, propugnando la creazione di un grande **FRONTE DEL LAVORO**, che sia aperto al contributo di quanti vogliano, nei territori e centralmente, rappresentare la voce diretta senza più intermediazioni del mondo del lavoro.

La Fismic Confisal, come parte integrante del grande mondo confederale è coinvolta e interessata a questo progetto ed intende parteciparci a pieno titolo.

Cesi

Il nostro rapporto con la confederazione europea dei sindacati indipendenti (Cesi) si consolida sempre di più attraverso la collaborazione in diversi progetti e la richiesta di contributo sempre più alta per contribuire agli eventi, alle discussioni e al dialogo sociale che avviene all'interno delle istituzioni europee.

Con la Cesi condividiamo la difesa del pluralismo sindacale come componente fondamentale della libertà e della democrazia, l'autonomia come principio guida del proprio lavoro e insieme ci atteniamo rigorosamente a principi etici fondamentali quali integrità, correttezza, incorruttibilità e trasparenza.

Siamo orgogliosi e onorati di portare avanti il ruolo di vicepresidenza e di riuscire così a mantenere alta l'attenzione sui temi del mondo del lavoro che riguardano il settore privato. Inoltre, la Cesi ha richiesto una presenza ancora più attiva attraverso la presidenza affidata a Sara Rinaudo di un gruppo di lavoro permanente sul *futuro del lavoro*. Il gruppo ha già elaborato un documento che racchiude posizioni e punti di discussione sulle tematiche riguardanti lo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori dell'ambiente di lavoro (es. smart working, telelavoro) e su come garantire giuste condizioni di lavoro quando i metodi di svolgimento della propria attività lavorativa

cambiano. Dallo smart working al gruppo si concentrerà sul ruolo del sindacato e sulle azioni da intraprendere affinché il processo di transizione verde e digitale possa essere giusto ed equo per i lavoratori e come la partecipazione dei lavoratori al processo di transizione sia fondamentale per affrontare e diminuire gli impatti negativi e, massimizzare quelli positivi.

La Cesi ha inoltre concluso e avviato diversi progetti che legano la posizione del sindacato a tematiche quali:

- La violenza nei luoghi di lavoro
- Lotta al lavoro precario
- Il miglioramento del servizio pubblico
- La transizione digitale

Questi progetti hanno l'obiettivo di porre l'attenzione e incrementare il dialogo sociale e anche di mettere a confronto le varie esperienze dei sindacati dai diversi Paesi. Un modo per condividere le buone pratiche all'interno della Confederazione.

In Europa possiamo fare la differenza nell'eliminare la povertà, affrontare le disuguaglianze, garantire l'accesso all'istruzione e alle competenze, porre fine alla discriminazione, promuovere posti di lavoro di qualità, garantire opportunità di carriera, garantire una transizione verde e digitale giusta per i lavoratori.

Molti sono gli appuntamenti che ci coinvolgono direttamente all'interno della Cesi. Siamo presenti a tutti gli eventi online che vengono organizzati saltuariamente sui temi più attuali del sindacato e del mondo del lavoro e ci attendono in presenza eventi quali il Congresso Cesi giovani e i Winter Days – un convegno di due giorni che mette insieme esponenti e cariche a livello europeo che quest'anno sarà incentrato su come includere la sfera sociale nei piani di ripresa degli stati membri e come garantire un processo di transizione verde e digitale equo e giusto per i lavoratori.

Conclusioni

Chi siamo e cosa vogliamo dal punto di vista sindacale e politico abbiamo cercato di rappresentarlo nelle molte pagine che ci precedono e speriamo di averlo fatto efficacemente e senza annoiare troppo coloro che hanno avuto la bontà di seguirci fino a questo punto.

Nello stilare le ultime considerazioni da affidare al dibattito congressuale vogliamo fare leva sulle emozioni e non sulla ragione.

La Fismic Confisal è il sindacato adatto per coloro che non si aspettano regali e provvidenze o poltrone, ma vogliono guadagnarsi onestamente il loro spazio e la loro rappresentanza. Non sediamo in Consigli di Amministrazione, salvo che in quello di Cometa el Fasif e, soprattutto, non vogliamo sedere sugli allori.

Stare in Fismic Confisal significa avere voglia di affermare il diritto alla parola e all'azione per tutti, senza steccati e confini, significa soprattutto avere curiosità di

imparare e conoscere le complicate materie che hanno a che fare con la nostra attività, senza limitarsi al copia e incolla quindi, senza superficialità.

Stare in Fismic Confisal significa non buttarla mai in caciara o in politica, ma saper rispondere con competenza e professionalità alla domanda che ci viene fatta quotidianamente dai lavoratori nei luoghi di lavoro, dai cittadini nelle nostre sedi sindacali.

Stare in Fismic Confisal significa non avere timore di non essere conformisti o conformati al pensiero unico della triplice sindacale e saper combattere battaglie che possono anche essere in minoranza, ma mai minoritarie. La nostra è la voglia di fare crescere le nostre idee sulle gambe dei nostri militanti attraverso i nostri efficaci sistemi di comunicazione fino a farle diventare idee di maggioranza.

Essere Fismic Confisal significa non spegnere mai la voglia di conoscere, di approfondire, di studiare e poi mettere in pratica con forza e con coraggio la nostra competenza, che spesso, è mille volte migliore degli altri sindacati.

Infine, essere Fismic Confisal significa appartenere a una famiglia, in cui si ha la consapevolezza che se si cade c'è subito una mano amica che ti sta vicino e ti aiuta a rialzarti ed essere anche sorridenti e felici delle nostre piccole grandi cose, mentre lasciamo agli altri le guerre intestine, l'invidia e i rancori. Da noi ci si diverte ad apprendere, a lottare e anche e soprattutto a crescere giorno dopo giorno e lasciamo volentieri agli altri la faccia scura e seria dei "militanti".

La Fismic Confisal preferisce generare il cambiamento piuttosto che subirlo. Una cosa non vogliamo sentir dire e neanche la sopportiamo: quelli che dicono in tono sottomesso "le cose sono andate sempre così", oppure "che cosa vuoi farci...". Ecco noi siamo quelli che pensiamo che se le cose sono sempre andate così è arrivato il momento per darci da fare per modificare lo status quo e impegnarsi per un mondo migliore, più equo e più sostenibile:

LA FISMIC CONFISAL C'E': GENERA, AGISCE E NON SUBISCE

Bibliografia

A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari, 2018. *Il lavoro 4.0, La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*. s.l.:Firenze University Press.

A. Cipriani, L. Campagna, L. Erlicher, P. Neirotti, L. Pero, 2015. *Le persone e la fabbrica*. s.l.:Guerini Next.

Anon., 2021. What is 'brain fog,' and why are COVID-19 long-haulers more susceptible?. *Simon Williams Cronkite News*, 28 Giugno.

Bastelli, C., 2016. *Due mesi in una grotta*. s.l.:Sito:
www.chiarabastellipsicoterapeuta.wordpress.com.

- Benvenuto, G., s.d. *Frammenti d'Italia. In un Virus il destino di un Paese*. s.l.:Bibliotheka.
- Biasi, M., 2013. *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*. s.l.:Egea.
- Brown, D., 2019. *Origin*. s.l.:Mondadori.
- C. Heckscher, F. Carré, 2006. Strength in networks: Employment rights organisations and the problem of coordination. *British Journal of Industrial Relations*.
- Cipriani, A., 2018. *La Partecipazione creativa dei lavoratori nella fabbrica intelligente*. s.l.:Firenze University Press.
- Conte, M. I., 2020. Coronavirus, per l'Oms ora è allarme «infodemia». E i social si schierano. *Il Sole 24 Ore*, 9 Febbraio, pp. https://www.ilssole24ore.com/art/coronavirus-l-oms-ora-e-allarme-infodemia-ACcWnTGB?refresh_ce=1.
- Cottarelli, C., s.d. *I sette peccati capitali dell'Economia Italiana*. s.l.:Feltrinelli.
- E. Fiorenzato, S. Zabberoni, A. Costa, G. Cona, 2021. Cognitive and mental health changes and their vulnerability factors related to COVID-19 lockdown in Italy. *Plos one*.
- Fabris, L., 2006/2007. Valorizzazione e analisi delle competenze nelle pmi del Veneto: un'indagine esplorativa.
- Floris, G., s.d. *L'Alleanza. Noi e i nostri figli: dalla guerra tra i mondi al patto per crescere*. s.l.:Solferino.
- H. Totsuka, S. Togunaga, 1988. *Il lavoro in Giappone: sviluppo e squilibri di un paese-azienda*. s.l.:Ediesse.
- Huws, U., 2014. *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*. NY: Monthly Review Press.
- J.P. Womack, D.T. Jones, D. Roos, 1990. *La macchina che ha cambiato il mondo*. s.l.:Rizzoli.
- Kaplan, J., 2018. *Intelligenza artificiale; guida al futuro prossimo*. s.l.:LUISS University Press.
- Mari, G., 2019. *Libertà nel lavoro. La sfida della rivoluzione digitale*. s.l.:Il Mulino.
- Schonberger, R., 1988. *World Class Manufacturing. Le nuove regole per una produzione di classe mondiale*. s.l.:Franco Angeli.
- Sen, A., 2007. *La libertà individuale come impegno sociale*. s.l.:Laterza.
- Shingo, S., 1981. *Il sistema di produzione giapponese Toyota dal punto di vista dell'industrial design*. s.l.:Franco Angeli.

Tosco, E., 2020. *Che cosa è cambiato? Abitudini, lavoro e clima nel post Covid-19*.
s.l.:Dors.

ⁱ Kurt Zadek Lewin è stato uno psicologo tedesco con cittadinanza statunitense, pioniere della psicologia sociale