



*VI° Congresso Territoriale FEMCA-CISL Sondrio, 14 dicembre 2021
Relazione del Segretario Generale: Emanuele Merazzi*



ESSERCI PER CAMBIARE

VI° Congresso Territoriale FEMCA-CISL Sondrio

*Albosaggia
14 dicembre 2021*

Relazione del Segretario Generale: Emanuele Merazzi

Care Delegate, Cari Delegati,
un grazie di cuore per la Vostra partecipazione.

Un ringraziamento

Al Segretario Generale della FEMCA Lombardia Paolo Ronchi;

A Bettinelli Cinzia e Roberto Scarlatella della Segreteria FEMCA Lombardia;

A Davide Fumagalli Segretario Generale della CISL UST di Sondrio;

A tutti gli invitati oggi qui presenti.

A partire dal mese di novembre si stanno tutti i Congressi Territoriali, a seguire vi saranno i Congressi Regionali e quello Nazionale della nostra Federazione, mentre la stagione dei congressi CISL si chiuderà dopo il XIX Congresso Nazionale Confederale che si terrà a Roma dal 25 al 28 maggio 2022.

Il nostro ultimo Congresso Territoriale, nel febbraio del 2017, aveva come temi centrali la Persona e il Lavoro; le discussioni erano tutte proiettate verso una visione del futuro basata su concetti allora molto attuali: "industria 4.0", "contrattazione", "welfare aziendale", "partecipazione".

Sono trascorsi oltre quattro anni da allora, molti di questi argomenti erano e sono anche oggi "work in progress", ma poi, ad inizio del 2020 la pandemia ha cambiato tutti i nostri paradigmi.

Ricordate le prime informazioni sporadiche che arrivavano dalla Cina nel mese di dicembre del 2019, mentre nei Paesi occidentali ci si preparava al Natale?

Poi a febbraio la fobia del primo caso di covid conclamato in Italia, gli allarmanti messaggi dei mezzi d'informazione concentrati ora dopo ora, giorno dopo giorno ad aggiornare i dati dei contagi e purtroppo anche della tante persone che hanno perso la vita per cause legate al Covid, l'epidemia che si propagava in modo inarrestabile in tutta Italia, poi in tutta Europa; a inizio marzo la drastica decisione del lockdown, il 22 di quello stesso mese il decreto che passerà alla storia che chiude tutte le fabbriche in Italia, tranne quelle strategiche o essenziali.

Nei nostri settori di riferimento in pochi giorni FEMCA E FILCTEM Sondrio firmano l'apertura della cassa integrazione straordinaria per oltre 60 aziende in provincia, restano aperte soltanto quelle farmaceutiche e quelle biomedicali del gomma/plastica, una situazione che sicuramente passerà alla storia anche per il ruolo del Sindacato.

Dovremo attendere fino ad inizio maggio per vedere le prime riaperture.

Se è vero che le grandi epidemie sono sempre state nella storia dei segravia per importanti e rapidi passaggi d'epoca e il Covid 19, con ogni probabilità ci auguriamo, subirà lo stesso destino, dopo 21 mesi possiamo dire con certezza di esserci trovati a fare sindacato in un modo a noi sconosciuto, a dover gestire con grandissima difficoltà il nostro "core business": il contatto e il rapporto che abbiamo sempre avuto con i lavoratori e il modo di fare contrattazione , tutto strutturato attraverso le piattaforme digitali.

Certamente tutto questo modificherà significativamente la cornice economica e sociale all'interno della quale la Cisl tutta dovrà delineare le sue strategie ed operare nei prossimi anni.

Nell'era post Covid l'Italia dovrà affrontare due sfide fondamentali: rilanciare nel Paese un modello di crescita sostenibile dal punto di vista sociale e ambientale e al contempo consolidare il nostro protagonismo nello scacchiere europeo a partire da una strategia comune verso la Cina oltre a rinnovare la storica alleanza transatlantica con gli Stati Uniti.

Sarà inoltre prioritario saper rispondere in modo coordinato alle ondate migratorie, in un mondo sempre più frammentato e dai fragili equilibri, che generano continue emergenze umanitarie.

Le previsioni economiche.

Secondo le previsioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, dopo il crollo del 2020 (-8,9%) avremo un rimbalzo del Prodotto interno lordo a +5,9% nel 2021, con un recupero dei livelli pre-Covid nel 2022, anche se in ritardo comunque rispetto altre grandi economie.

Si tratta comunque di un dato migliore rispetto a quello della media europea, fondato prevalentemente sull'efficacia dell'intervento pubblico e in particolare sul successo del Piano di ripresa e resilienza (Pnrr), e non solo sulla capacità imprenditoriale privata, contraddetta dal calo degli investimenti tra il 2018 e il 2019.

Si stima infatti che negli ultimi dieci anni la "rinuncia" agli investimenti, sia pubblici che privati, sia costata 8 punti di Pil.

C'è poi da considerare come nell'ultimo anno e mezzo i consumi privati siano crollati quasi dell'11%, una percentuale mai registrata dal dopoguerra.

Sta di fatto che la variabile "domanda" sarà cruciale per gli obiettivi di ripresa, e non solo a breve termine.

L'occupazione.

Sul fronte occupazionale poi, i dati sono decisamente meno confortanti, confermando le teorie per cui dopo una grave crisi la ripresa dell'occupazione è sempre più lenta rispetto alla ripresa dell'economia; prova ne è il tasso di disoccupazione, aumentato dal 9,5% della fine del 2019 al 10,5% del maggio 2021 con picchi particolarmente allarmanti sul versante dei giovani e delle donne.

Il livello dei salari.

Prima della crisi i salari medi, tra il 2000 e il 2019, in Germania erano cresciuti del 18,4%, in Francia del 21,4%, in Italia solamente del 3,1%.

Con il Covid le famiglie italiane hanno perso 32 miliardi di euro di reddito (es. lunghi periodi di cassa integrazione speciale) e quindi non stupisce dunque l'aumento del numero di quelle in povertà, anche fra coloro che non hanno perso il lavoro.

Nel 2020 sono stati classificati sotto la soglia di povertà oltre 2 milioni di nuclei familiari che si traducono in oltre 5 milioni e mezzo di individui.

L'auspicabile consolidamento della ripresa permetterà di affrontare al meglio le questioni distributive del reddito, ma in realtà crescita e distribuzione sono strettamente collegate.

Il nodo del debito pubblico.

Il nostro debito pubblico ha raggiunto 2.651 miliardi di euro, pari al 160% del Pil.

Il fatto che i titoli pubblici con cui si finanzia questo debito siano detenuti per un quarto dalla Banca Centrale Europea allontana per il momento il pericolo di una grave crisi finanziaria.

Tuttavia, nel 2023, quando sarà previsto il ripristino del cosiddetto Patto di Stabilità Europeo, lo scenario potrebbe mutare radicalmente.

L'obiettivo allora è quello di una crescita senza inflazione, in un quadro generale di mantenimento della coesione sociale attraverso un'equa distribuzione dei redditi.

Il Pnrr (Piano nazionale di ripresa e resilienza).

La svolta radicale della politica economica, specie nella veste del famoso Recovery Plan, rappresenta un'occasione irripetibile.

L'Italia è il primo Paese beneficiario del programma europeo attraverso finanziamenti per ben 191,5 miliardi di euro di cui 68,9 a fondo perduto e 122,6 in prestiti.

L'avvio di una fase di crescita stabile, capace di portare avanti i processi di rinnovamento dell'apparato produttivo e infrastrutturale, con l'obiettivo di difendere e rafforzare l'occupazione costituisce un obiettivo non rinviabile; trattandosi di un cambiamento enorme sarà, a nostro giudizio, indispensabile la ripresa di una concertazione sociale con il Governo in modo da coordinare i principali soggetti rappresentativi del sistema economico.

Un passo avanti nel sistema di relazioni industriali è una componente determinante di questa fase.

Una nuova forma di contrattazione collettiva, aperta alla concertazione sociale nei settori, nelle imprese e nei territori lungo le linee tracciate dal Pnrr, può essere uno strumento fondamentale per rendere operativa, praticabile e condivisa la programmazione della nuova fase di sviluppo economico, tecnologico, sociale e ambientale.

Il Paese ha bisogno di rapporti negoziali con capacità di adattamento, con effetti positivi su produttività, solidarietà e competitività.

L'approdo finale si tradurrà in una struttura della contrattazione da parte dei lavoratori di tipo partecipativo nelle aziende.

La scarsa diffusione della contrattazione aziendale ha causato in questi decenni il mancato rispetto della regola d'oro dei salari: le retribuzioni devono crescere nella stessa misura della produttività.

E' ormai improrogabile l'incentivazione dei contratti decentrati per la risoluzione del problema dell'insufficiente crescita e della inadeguata distribuzione di salari e produttività.

Rispetto all'azione sindacale occorre ritrovare la capacità di incidere sulle grandi scelte economico-sociali, ad esempio, attraverso la trasformazione dei fondi pensione contrattuali (pensiamo Ai nostri FONCHIM, PREVIMODA, FONDO GOMMA PLASTICA, PEGASO, Fon.Te) che oggi hanno un valore di oltre 140 miliardi in agenti potenziali di un azionariato dei lavoratori nell'impresa.

Occorre anche incentivare la partecipazione diretta dei lavoratori nella governance dell'impresa attraverso normative a sostegno di un accordo quadro al fine di promuovere forme di vera cogestione nelle grandi e medie aziende come peraltro previsto anche dall'art. 46 della Costituzione (il Consiglio di sorveglianza sul modello tedesco).

La sfida sarà quella di responsabilizzare livelli sempre più ampi e profondi della società nei processi economici, di controllo e decisione, legando occupazione e produzione sul territorio, rilanciando il tema della stabilità del lavoro, incrementando salari, produttività e innovazione.

La riforma degli ammortizzatori sociali.

L'attuale contesto sta accelerando le trasformazioni già avviate nel mondo del lavoro, con crescenti polarizzazioni e divaricazioni tra territori, settori e le persone.

Va perciò potenziato il sistema degli ammortizzatori sociali: quelli in costanza di rapporto di lavoro da estendere alle micro imprese, anche valorizzando le esperienze della bilateralità, mentre le indennità di disoccupazione NASPI E DisColl vanno rafforzate negli importi e nelle durate, per tutelare il lavoro discontinuo e stagionale e i lavoratori più anziani.

E' necessario investire sui centri per l'impiego ridisegnando la missione degli operatori; al contempo bisogna valorizzare il contributo dei soggetti privati (ad esempio lo IAL - Sportelli Lavoro della Cisl piuttosto che le agenzie di somministrazione).

Il sostegno al reddito andrà strettamente collegato a percorsi di politiche attive (vedi il caso Noyfil) con programmi di riqualificazione e reinserimento lavorativo per lavoratori delle imprese in difficoltà, così da rendere finalmente effettivo il passaggio dalla sola tutela del posto di lavoro a quella del mercato del lavoro; si deve affermare con forza il principio del diritto-dovere per chi fruisce di ammortizzatori sociali: non lasciare solo nessuno nella ricerca di nuova occupazione, ma contrastando anche eventuali utilizzi improprio degli ammortizzatori stessi.

Le risorse messe a disposizione dal Pnrr per la digitalizzazione industriale dovranno essere spese sulla base di una solida politica industriale, fino ad oggi assente.

Si tratta di porre attenzione ai settori portanti in grado di creare sviluppo (manifattura e costruzioni, chimica e tessile, elettronica e informatica, artigianato e agroalimentare, trasporti); allo stesso tempo la gestione delle crisi aziendali dovrà evitare la perdita di imprese potenzialmente strategiche (purtroppo anche nella nostra provincia gli esempi delle cosiddette cattedrali nel deserto si sprecano).

La riforma del sistema fiscale.

La riforma del sistema è diventata più che mai una questione cruciale.

Nei limiti degli equilibri della finanza pubblica si dovrà ridurre la pressione fiscale su lavoratori e pensionati e redistribuire più equamente le risorse disponibili.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla tassazione del lavoro e dunque alla riforma dell'IRPEF, che dovrà conciliare una maggiore equità dell'impostazione e uno sgravio della pressione fiscale, in particolare sulle fasce medie e popolari, con una semplificazione dell'imposta.

Sarà necessario inoltre riconsiderare la tassazione della previdenza complementare, operando nella direzione della semplificazione e della riduzione della imposizione, così da incentivarne ed estenderne l'adesione da parte dei lavoratori.

Nelle imprese ove esiste una contrattazione di II° livello strutturata attraverso accordi sindacali legati a premi di produzione e più in generale a sistemi di welfare occorre rivedere i meccanismi della detassazione, oggi troppo vincolati da norme e pareri di Enti esterni (vedi Agenzia delle Entrate) che generano spesso distorsioni nelle regole della libera contrattazione; per quanto riguarda i sistemi di welfare occorre rimanere nell'alveo delle prestazioni effettivamente utili al sostegno al reddito rientrando in una logica più vicina allo spirito per cui diversi anni fa fu creata ed oggi di fatto diventata una "zona franca" per l'acquisto dei più svariati beni e servizi a tassazione agevolata.

Requisiti pensionistici.

Nella prospettiva della scadenza di "quota 100" la piattaforma della Cisl si pone l'obiettivo di individuare criteri di flessibilità in uscita rispetto a quelli rigidi previsti dalla legge Fornero.

Accanto ai 62 anni, la Cisl sostiene l'esigenza di una pensione anticipata con 41 anni di contributi a prescindere dall'età, puntualizzando che non si può scambiare la flessibilità con il calcolo interamente contributivo che penalizzerebbe gli stessi lavoratori già interessati dalle ultime riforme.

I protocolli del 2016 e del 2017 siglati da Governo e Sindacati hanno previsto misure importanti per le categorie disagiate e per chi svolge lavori usuranti e gravosi, misure che a nostro avviso vanno estese ad ulteriori profili professionali.

L'intervento sul sistema previdenziale dovrebbe caratterizzarsi per una visione complessiva capace di intervenire anche sui difetti dell'attuale impianto: dalla modifica del meccanismo automatico di adeguamento delle condizioni pensionistiche alla speranza di vita, all'eliminazione delle soglie economiche del sistema contributivo, al sostegno delle donne particolarmente penalizzate dalle riforme pensionistiche e alle quali andrebbe riconosciuto un anticipo di 12 mesi per ogni figlio sia sulla pensione di vecchiaia che sull'anticipata; occorrerebbe inoltre aprire un percorso che consenta di arrivare ad una pensione contributiva di garanzia che si graduata rispetto al numero di anni di lavoro e di contributi versati.

Bisogna inoltre incentivare e rilanciare le adesioni alla previdenza complementare (Fonchim, Previmoda, Fondo Gomma Plastica, Pegaso e Fon.Te). introducendo anche un periodo di silenzio assenso per la destinazione del TFR, oltre a una specifica campagna informativa e istituzionale e una tassazione degli investimenti dei fondi pensione riportata sulle precedenti aliquote (11% a fronte dell'attuale 20%).

A proposito di previdenza complementare l'esperienza in provincia è ancora largamente da costruire, soprattutto fra i giovani.

Nonostante l'impegno come Sindacato in ogni occasione di assemblea o comunque di incontro con RSU e lavoratori a ricordare la necessità di garantirsi un'integrazione rispetto al sistema della previdenza pubblica, ad oggi dobbiamo rilevare la poca conoscenza e un approccio quasi diffidente su questo tema.

Le cause principali sembrano essere diverse: la poca percezione rispetto a cosa saranno in futuro le pensioni, la scarsa sensibilità verso il concetto di risparmio in quanto tale, l'atteggiamento spesso ostativo se non addirittura minatorio dei datori di lavoro nei confronti dei lavoratori che intendono aderire alla previdenza complementare (la perdita di liquidità causa il trasferimento ai fondi del TFR e il costo dell'integrazione).

Lo spirito da cui nasce il sistema di welfare aziendale deve rimanere, a modesto giudizio di chi scrive, nell'alveo delle prestazioni effettivamente utili al sostegno del reddito e non trasformarsi, al di là di ciò che la legge comunque permette, in un semplice meccanismo per aggirare il sistema di tassazione con il rischio di ritrovarsi magari poi nelle maglie dei tagli fiscali adottati dal Governo per far quadrare i conti pubblici.

Infortunati sul lavoro e sicurezza.

Il contrasto alla inaccettabile piaga sociale delle morti sul lavoro continuerà ad essere l'obiettivo prioritario della Cisl anche nel prossimo mandato.

Gli incidenti sul lavoro che troppo spesso causano anche delle vittime così come i casi di malattia professionale di cui abbiamo notizia quotidianamente vanno fermati ad ogni costo e con ogni mezzo attraverso un impegno costante perche da parte delle

Istituzioni siano assunte scelte chiare e decise al fine di far crescere un più forte senso di responsabilità da parte degli imprenditori e dirigenti delle aziende di grandi dimensioni.

Occorre sicuramente aumentare i controlli e se occorre inasprire anche le sanzioni, oltre al rafforzamento della contrattazione nelle imprese finalizzata alla formazione di tutte le maestranze a partire dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

La prevenzione degli infortuni in ambito lavorativo deve essere il frutto di un processo costante, continuo e partecipato.

Le aziende in provincia.

Aprò quest'ultima parte della relazione sullo stato di salute delle nostre aziende in provincia con la situazione in Noyfil Gruppo Radici di Andalo Valtellino che chiuderà i battenti fra pochi giorni, seguendo il destino di un'altra storica azienda qual'è stata la Fro Air Liquide di Ardenno nel 2017.

Una decisione, quella di chiudere lo stabilimento, presa un anno fa e conclamata quest'estate a causa di una cronica contrazione dei volumi in questi ultimi anni; poi una lunga e delicata trattativa chiusa pochi giorni fa per tutelare gli oltre 70 lavoratori in forza.

Grazie al sistema di ammortizzatori sociali sarà garantita una copertura a tutti i dipendenti per i prossimi tre anni; nel frattempo, oltre 20 di loro fortunatamente, raggiungeranno i requisiti per la pensione.

Nella fase più delicata, il percorso di ricollocazione, è indispensabile la costituzione di una "rete" Enti/Imprese/Sindacato finalizzata al possibile incrocio domanda/offerta di lavoro; in una realtà provinciale qual'è quella di Sondrio, con tutti i limiti legati anche alla pandemia, la capacità di rimessa in circolo nel mondo del lavoro di oltre 40 lavoratori non è certamente un'operazione facile senza il contributo di tutti i soggetti interessati.

Nell'ambito delle aziende del gomma plastica dobbiamo rilevare che, per effetto delle varie norme che si sono succedute durante la pandemia, molte aziende non sindacalizzate si sono ritrovate in qualche modo costrette a prendere contatti con il

Sindacato (vedi accordi sulla cassa integrazione Covid-19) che ci hanno permesso di costituire una sorta di anagrafe dettagliata sia del tipo di attività che del numero dei dipendenti; nel momento in cui si potrà tornare ad incontrare i lavoratori in assemblea sarà certamente una buona occasione per attivare relazioni sindacali e anche opera di proselitismo.

Note positive rispetto ad alcuni importanti accordi sottoscritti in aziende medio-grandi in ambito biomedicale ancora non sindacalizzate ove sono state attivate le procedure per raggiungere un primo accordo sul premio di produzione.

Discorso a parte invece nel mondo tessile.

Se non ci fosse stato il sostegno della cassa integrazione speciale con causale covid, in vigore ininterrottamente da ventidue mesi, sarebbe stato il tracollo di un settore produttivo già fortemente in crisi da diversi anni.

Nelle ultime settimane fortunatamente si evidenzia qualche segnale di ripresa che lascia prefigurare buone prospettive per il 2022.

Ringraziamenti.

Voglio ringraziare, anche a nome della Segreteria, prima di tutto voi delegati, rappresentanti RSU RSA e RLS nelle aziende; voi che, soprattutto negli ultimi due anni durante la pandemia avete avuto un ruolo fondamentale dentro le aziende rispetto al garantire il dialogo fra Sindacato e lavoratori, voi che ogni giorno collaborate con noi dedicando parte del vostro tempo alla tutela degli iscritti e di tutti i lavoratori nel nome della FEMCA e della CISL.

Voglio terminare questa relazione con un ringraziamento alla Segreteria Regionale per la loro partecipazione ai lavori di oggi e per il supporto che garantiscono sempre alle Federazioni Territoriali, comprese quelle più piccole e distanti come è la FEMCA di Sondrio.

Un ringraziamento alla Segreteria CISL UST di Sondrio per la sua presenza, agli Uffici dell'Amministrazione CISL per il supporto nella gestione contabile del bilancio e del tesseramento e, non ultimo, ai servizi CAF e INAS per citare i maggiori che collaborano per la gestione delle problematiche dei nostri iscritti.

Un saluto a tutti gli invitati e un grazie per la Vostra presenza.

Buon Congresso e visto l'approssimarsi del Natale Buone Feste a tutti.

Emanuele.