



XX Congresso Fim Cisl Sondrio

13/12/2021

Relazione a nome della Segreteria



Care delegate, cari delegati illustri ospiti e cari colleghi la segreteria della Fim Cisl di Sondrio dà il benvenuto a tutti voi presenti oggi a questo 20° Congresso provinciale dal titolo “protagonisti nel cambiamento”.

Sono passati quasi cinque anni dall'ultimo congresso, già questa premessa ci fa capire che la situazione che stiamo vivendo è e rimarrà in qualche modo straordinaria e ci impone una visione su quella che sarà la nostra azione sindacale per i prossimi anni che dovrà essere estremamente innovativa e lungimirante perché possa continuare a mantenere efficacia nel dare risposte ai nostri associati.

L'impatto che la pandemia ha avuto sulla nostra vita è stato violentissimo ed ha messo in discussione gran parte delle certezze della nostra società, facendo emergere l'enorme fragilità del nostro sistema economico sociale.

Improvvisamente il valore della sanità pubblica, la centralità della scuola, nonché l'incapacità della globalizzazione, nella visione liberista, nel far fronte alle necessità che una crisi come quella che stiamo attraversando ha fatto emergere, sono tornati ad essere argomenti di discussione a tutti i livelli, mettendo in evidenza la necessità e l'urgenza di riformare e modernizzare il nostro sistema di welfare, nonché il modello economico che sta alla base della nostra società, in effetti anche l'approccio all'economia delle istituzioni politiche europee è mutato profondamente, ribaltando il paradigma che voleva l'austerità come unica risposta possibile alla crisi economica.

Nei mesi del lock-down la gran parte dei lavoratori metalmeccanici così come molti altri si sono trovati a lavorare in attività considerate essenziali e per questo hanno continuato a recarsi presso i luoghi di lavoro nonostante la gran parte delle altre attività sociali fossero fortemente limitate o del tutto vietate.

In quella prima fase abbiamo dovuto gestire una situazione estremamente complicata, siamo stati costretti ad organizzare localmente anche iniziative di sciopero per le scarse condizioni di sicurezza in cui ci si trovava ad operare (mancanza mascherine, gel detergenti, impossibilità di accedere a mense e spogliatoi ecc).

Ricordo che la sottoscrizione di accordi di CIGO era in quelle settimane accolta dai lavoratori come una grande conquista sindacale, in sostanza essere sospesi dal lavoro con lo stipendio ridotto veniva vissuto come un sollievo tanta





era la paura di doversi recare presso il luogo di lavoro.

Solo con l'implementazione dei protocolli Covid19 nelle aziende siamo riusciti a rendere i luoghi di lavoro estremamente sicuri, e di conseguenza si è potuto riprendere le attività produttive senza che i nostri colleghi avessero eccessivi timori nel recarsi ogni giorno presso le fabbriche.

L'esperienza di partecipazione fatta in quelle prime settimane e poi portata avanti fino ad oggi ha, secondo il mio parere, dimostrato quanto la collaborazione e il confronto tra le RSU e le Direzioni aziendali possa riuscire a generare risultati non solo efficaci, ma soprattutto condivisi, compresi ed accettati da tutti i lavoratori.

Ricordo peraltro che i nostri delegati hanno portato avanti queste discussioni senza potere avere il pieno supporto dei sindacalisti provinciali, senza potersi confrontare in assemblea con i lavoratori e per di più in una situazione dal punto di vista emotivo tra le più complesse che si possano immaginare.

Ancora oggi il virus continua ad incidere pesantemente sulle modalità con cui svolgiamo l'attività sindacale, le assemblee dei lavoratori vengono effettuate in situazioni precarie sia dal punto di vista logistico (piazzali all'esterno dei capannoni, reparti di produzione ecc.) che dal punto di vista degli orari (il numero di ore di assemblea è aumentato in ogni realtà allo scopo di non creare assembramenti), rendendo il rapporto con i nostri associati più complesso e faticoso.

Vorrei sottolineare però come dato estremamente positivo che la partecipazione dei lavoratori non è affatto diminuita, e che inoltre abbiamo anche avuto modo di sperimentare modalità innovative di comunicazione, penso alle assemblee Smart effettuate con le piattaforme di videoconferenze internet (gotomeeting zoom ecc.) che a mio avviso ci permetteranno nei prossimi anni di coinvolgere maggiormente i lavoratori impiegati che hanno dimostrato di gradire particolarmente queste modalità innovative.

In questa fase ci troviamo ad affrontare gli effetti economici determinati dalla crisi pandemica.

La crisi economica generata dal virus ha da un lato ,enormemente aumentato le disuguaglianze andando a colpire le fasce più deboli della popolazione (donne ,immigrati, lavoratori dei settori meno protetti) e dall'altro accelerato processi di cambiamento già in atto , che sarebbero probabilmente stati più gradualmente , mi riferisco in particolare alla transizione digitale e alla transizione ecologica, tali processi se non adeguatamente governati rischiano di escludere dal mercato del lavoro la parte dei lavoratori meno attrezzati per affrontare questa fase (basse professionalità , lavoratori con bassa scolarità , lavoratori più anziani ,immigrati ecc.).

Nei prossimi anni le organizzazioni sindacali dovranno lavorare efficacemente per ridurre queste disuguaglianze utilizzando gli strumenti



tradizionalmente a nostra disposizione.

Il principale e il più efficace di questi strumenti è certamente la contrattazione, ma evidentemente non si può escludere la necessità di utilizzare anche il conflitto le cui forme a mio modo di vedere debbono essere ripensate e aggiornate perché possano continuare ad essere efficaci.

Proviamo ad entrare nel merito:

LA TRANSIZIONE ECOLOGICA

Cominciamo con una considerazione, il ritardo con cui i governi mondiali hanno affrontato il tema dell'innalzamento della temperatura del pianeta è evidentissimo, il contributo dato dai giovani attivisti con i Friday for future nel dare una scossa alla coscienza collettiva e nel creare la consapevolezza che non si potessero ulteriormente ritardare misure efficaci volte ad evitare le devastanti conseguenze dei cambiamenti climatici è stato e sarà fondamentale, nonostante questo una transizione troppo rapida verso produzioni green rischia di avere conseguenze sociali drammatiche.

Il mondo del lavoro, e quindi anche il sindacato, probabilmente si troverà nella morsa di due opposte retoriche, l'estremismo ecologista da un lato e l'opposta visione che vorrebbe ridurre il problema dell'innalzamento della temperatura terrestre a una forzatura priva di veri fondamenti scientifici, proprio su questo tema probabilmente nei prossimi anni si concentrerà l'attenzione di quella parte della politica che attraverso la demagogia va in cerca di facili consensi.

La transizione green caratterizzerà pesantemente gli investimenti all'interno delle nostre aziende e come è noto a tutti voi riceverà una spinta da parte dello stato tramite importanti investimenti pubblici, rappresenta certamente una occasione irrinunciabile di modernizzazione di tutto il nostro sistema produttivo.

La sostenibilità ambientale dovrà però essere anche sostenibilità sociale, dato che la transizione verso produzioni low carbon potrebbe avere come conseguenza per i settori che ne verranno coinvolti la riduzione dell'occupazione vista la minor componentistica che caratterizza quei prodotti, inoltre alcuni settori potrebbero non essere convertibili, per questo i lavoratori dovranno essere accompagnati nei cambiamenti e parte delle risorse investite dovranno essere impegnate per evitare la perdita di posti di lavoro.



LA TRANSIZIONE DIGITALE



La così detta IV rivoluzione industriale, con l'introduzione delle nuove tecnologie digitali integrate, sta provocando un profondo mutamento del mondo del lavoro, avrà come effetto la nascita di nuove figure professionali, la scomparsa di altre, cambierà la dimensione di spazio e tempo del lavoro stesso: il luogo e l'orario di lavoro saranno concetti sempre meno centrali e anche la tradizionale divisione dei lavoratori tra colletti bianchi e tute blu verrà probabilmente e auspicabilmente superata.

In questo scenario l'azione sindacale che si concentra sulla contrattazione dei premi di risultato all'interno delle aziende, non sarà certamente più sufficiente.

Negli anni precedenti alla pandemia non solo non siamo riusciti ad estendere la contrattazione di secondo livello, ma spesso ci siamo trovati a discutere la semplice proroga dei Premi di risultato senza riuscire, se non in pochissimi casi, ad allargare la discussione ad altri temi.

E' necessario invece un deciso cambio di passo, la contrattazione nei luoghi di lavoro dovrà, oltre che governare l'aspetto premiale (salario), occuparsi anche di altro: competenze e formazione dovranno diventare parole chiave delle rivendicazioni a livello aziendale e non potranno essere lasciate alla sola contrattazione nazionale, da questo punto di vista occorrerà una profonda azione educativa e culturale nei luoghi di lavoro, in quanto l'esperienza attuale ci dice che questi temi non riescono ad entusiasmare i nostri rappresentati all'interno delle fabbriche, dovremo cioè porci un obiettivo molto ambizioso: far capire che professionalità e formazione continua saranno nel prossimo futuro il vero nuovo "art. 18" che tutelerà i lavoratori durante il loro percorso lavorativo.

Dovremo rendere effettivamente esigibile il diritto soggettivo alla formazione, e con l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento previsto dal CCNL avremo la straordinaria occasione per declinare nelle singole realtà aziendali i concetti introdotti dal contratto nazionale (polivalenza polifunzionalità e competenze trasversali).

Per cogliere tale occasione sarà fondamentale aprire tavoli di confronto in ogni azienda perché i delegati della FIM siano protagonisti attivi di tale applicazione, in ogni assemblea che facciamo i Lavoratori ci chiedono con forza di occuparci del tema dell'inquadramento e nei luoghi di lavoro dove siamo già riusciti a firmare accordi su questi temi ci viene riconosciuto come un ottimo risultato.

Ricordo con quanta convinzione abbiamo sostenuto la necessità di modificare l'inquadramento nel contratto nazionale, per anni la nostra organizzazione si è impegnata nello studiare questo tema, ha investito risorse nella formazione sia dei sindacalisti a tempo pieno che dei delegati, lo abbiamo fatto





XX Congresso Fim Cisl Sondrio

13/12/2021



tra la freddezza delle altre organizzazioni sindacali e la contrarietà delle nostre controparti, molte volte nel commentare i rinnovi dei vari CCNL abbiamo dovuto ammettere di non essere riusciti nel nostro intento, finalmente con il rinnovo del 5 Febbraio 2021 ci siamo riusciti, è una conquista certamente unitaria, ma altrettanto certamente di forte impronta Fimmina!! Non dimentichiamolo.

Vista l'enorme diffusione della precarietà sempre di più dovremo rivendicare percorsi condivisi con le aziende che permettano di avere certezze sui tempi e le forme di assunzione.

Se da un lato può essere comprensibile un periodo di tempo di inserimento in azienda che permetta di formare e valutare i lavoratori, dall'altro tale percorso non può che concludersi con l'assunzione diretta e a tempo indeterminato.

Se ci riflettiamo bene nelle nostre assemblee, quando parliamo con i lavoratori ci troviamo di fronte a forti differenze.... mi spiego meglio: i più giovani sono spesso assunti con contratti atipici, i più anziani fortuna loro si vedono ancora applicare la tutela reale dell'art 18 e la maggior parte è assunta con le regole a "tutele crescenti" previste dal job's act.

L'azione sindacale deve con forza chiedere che queste differenze vengano il più possibile ridotte e per questa ragione la legislazione che regola il tema della precarietà ritengo sia necessario che venga modificata. L'introduzione delle nuove regole in materia di contratti a termine con il decreto dignità da parte del primo governo Conte, pur proponendosi il condivisibile obiettivo di ridurre l'utilizzo di tali contratti ne ha nei fatti sdoganato l'utilizzo massiccio estendendo in maniera evidente la precarietà all'interno delle nostre aziende, l'utilizzo dello Staff-leasing sta permettendo infatti alle aziende di utilizzare le forme di lavoro somministrato senza sostanzialmente limite.

In provincia ci troviamo con l'emblematico caso della Pietro Fiorentini (ex Dresser) di Talamona che impiega più lavoratori precari rispetto ai lavoratori assunti con contratto diretto.

L'altro tema che dovrà essere oggetto di contrattazione è lo SMART WORK.

La FIM ha iniziato ad occuparsi di questo argomento anche prima che la pandemia contribuisse alla sua diffusione, e fin da allora ci fu estremamente chiaro quanto fosse necessario accompagnare la sua introduzione nelle aziende mediante contrattazione collettiva, ci appariva evidente che la diffusione di questa modalità lavorativa sarebbe potuta diventare se adeguatamente contrattata un'ottima occasione per i lavoratori coinvolti dato che permette se ben utilizzata una maggior conciliazione tra vita e lavoro.

Durante il primo periodo della pandemia lo Smart Work è





XX Congresso Fim Cisl Sondrio

13/12/2021

stato al contrario oggetto di contrattazione individuale tra le aziende e i vari lavoratori coinvolti, in una situazione tra l'altro che, vista la paura di recarsi presso i luoghi di lavoro, ha portato i lavoratori ad accettare di buon grado le condizioni proposte, senza valutarne i pro e i contro.



LE CRISI AZIENDALI

Negli ultimi mesi ci siamo trovati di fronte anche in provincia di Sondrio ad alcune crisi aziendali, nella maggior parte dei casi si è trattato di processi di delocalizzazione che nulla hanno a che fare con la crisi produttiva, potrebbero essere il prologo di quanto dovremo affrontare nei prossimi anni.

L'attuale legislazione che spesso riduce il confronto con l'impresa alla contrattazione di semplici incentivi all'esodo, appare del tutto insufficiente, così come appare inadeguato il sistema di ammortizzatori sociali.

In sostanza rischiamo di non avere a disposizione strumenti adeguati ad affrontare questo tipo di situazioni.

Sono quindi necessarie da parte di chi ci governa politiche industriali lungimiranti che puntino alla riconversione delle realtà in crisi, politiche che si pongano come obiettivo la tutela e il mantenimento della buona occupazione come primo e fondamentale patrimonio utile a mantenere la produttività del territorio, bisogna che le scelte di delocalizzazione finalizzate alla massimizzazione del profitto vengano contrastate, promuovendo una nuova responsabilità d'impresa che punti alla creazione di valore anche per le comunità in cui le aziende operano e di conseguenza per le persone che abitano tali comunità.

Vanno introdotte e rese finalmente efficaci politiche attive che garantiscano percorsi di riqualificazione per i lavoratori che si trovino in cassa integrazione e in Naspi.

Tutto questo sarà necessario per poter avere un confronto più efficace con le aziende, dato che il tessuto industriale presente nel territorio di Sondrio a mio avviso è molto esposto alla possibilità di un progressivo impoverimento poiché, se da un lato le aziende riconoscono la grande professionalità e serietà che contraddistinguono i nostri lavoratori dall'altro appaiono evidenti lacune strutturali sia dal punto di vista delle vie di comunicazione che dei servizi alle imprese.

Da questo punto di vista le risorse che verranno messe a disposizione per le olimpiadi del 2026 dovranno il più possibile rappresentare un'occasione di ammodernamento e rafforzamento anche per le infrastrutture essenziali allo





sviluppo del nostro sistema industriale.



LA SICUREZZA SUL LAVORO

Sono passati più di tredici anni dall'introduzione del testo unico sulla sicurezza sul lavoro dlgs 81 emanato nel aprile 2008 che ha rappresentato un'importante novità nella normativa sulla sicurezza, ma la cronaca di tutti i giorni riporta purtroppo ancora di una situazione inaccettabile, le morti sul lavoro non accennano a diminuire, e la numerosità degli infortuni gravi nemmeno.

Nel settore metalmeccanico è importante segnalare che ci troviamo di fronte a due opposti approcci a questo tema da parte delle aziende, nelle realtà più piccole e normalmente padronali, ancora oggi il tema è vissuto con fastidio, occuparsi di sicurezza è considerato spesso un'inutile perdita di tempo, nelle aziende più strutturate invece certamente si sono fatti dei passi avanti il tema viene spesso discusso con i lavoratori ed al lavoro dei nostri RLS viene dato il giusto spazio.

E' evidente che questo divario lo potremo colmare solo costruendo una cultura della sicurezza condivisa anche dai datori di lavoro delle aziende più piccole creando a mio avviso meccanismi che possano premiare le realtà più virtuose così come sanzionare le situazioni che si presentano da questo punto di vista deficitarie.

Una cosa però non possiamo nascondercela servirebbero più controlli mirati ad individuare situazioni anomale, che non limitino al controllo formale della documentazione legata alla sicurezza, ma che verifichino l'effettiva applicazione della normativa in materia. (in alcune realtà è sufficiente dare uno sguardo intorno per capire che qualcosa non funziona)

Il nostro approccio a questo tema dovrà certamente essere di collaborazione costruttiva, ma dovrà altrettanto mostrarsi intransigente, dato che non possiamo accettare mediazioni o compromessi al ribasso.

E' necessario che la discussione si concentri sull'individuare le cause di rischio all'interno dei luoghi di lavoro ed sull'elaborazione immediata di strategie di eliminazione di tale rischio, strategie che siano il più possibile condivise e comprese dai lavoratori coinvolti, è importante che l'analisi dei cosiddetti Near-miss diventi una prassi consolidata in tutti i luoghi di lavoro, e che vengano istituiti i break formativi, peraltro già previsti dal nostro ccnl, relativi ai rischi che comporta la mansione che il lavoratore svolge.



LA FIM DI SONDRIO



In questi anni la Fim di Sondrio ha vissuto un periodo di profondo rinnovamento dei propri dirigenti, con orgoglio posso dire che siamo riusciti a sostituire i delegati che mano a mano hanno raggiunto l'età del pensionamento e che rappresentavano la storia della nostra struttura sindacale con nuovi attivisti, riuscendo a mantenere un gruppo numeroso e partecipativo, dobbiamo per questo continuare con convinzione a coinvolgere i lavoratori ed in particolare i più giovani all'interno delle aziende.

Ritengo che se vorremo essere efficaci nel promuovere l'azione sindacale tra le nuove generazioni dovremo essere innanzitutto in grado di intercettare i loro bisogni, la collaborazione con Chiara Casello (Felsa) ci ha permesso di essere molto più concreti nel fornire informazioni ai giovani lavoratori somministrati all'interno delle aziende, sono convinto che se riusciremo a portare un contributo concreto a risolvere i problemi di questi ragazzi ne saremo certamente ripagati sia dal lato del proselitismo sia quando saremo impegnati nella ricerca di nuovi attivisti.

Con Chiara siamo riusciti a nominare per la prima volta in provincia una rappresentante dei lavoratori atipici presso l'Alexia di Gordona, questo è un ottimo risultato che dovremo provare a replicare, se possibile, in tutte le aziende.

Ringrazio Chiara per la passione con cui affronta il suo lavoro e per il supporto che ci ha sempre dato, partecipando sia ai nostri consigli generali che alle assemblee nei luoghi di lavoro.

L'ingresso di Alessandra Vaninetti nella struttura a tempo pieno ha inoltre garantito, un'operatività notevolissima sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo, colgo l'occasione per ringraziare anche lei di quanto fatto in questi anni di duro lavoro, anche perché è riuscita a ritagliarsi un ruolo da protagonista sia in Fim che in Cisl a Sondrio.

Alessandra oltre ad impegnarsi nell'attività più tradizionale per un'operatrice FIM di "seguire" le Aziende è stata nominata dalla Confederazione responsabile di Zona a Chiavenna, si è inoltre impegnata sul tema dei fondi sanitari e previdenziali diventando un punto di riferimento riconosciuto in tutta la provincia.

Nell'ultimo anno ci siamo impegnati nel rinnovo di tutte le Rsu Aziendali, questo ci permetterà di essere pienamente rappresentativi in tutte le Aziende in cui ci troviamo ad operare, proprio in questi giorni sta partendo la sperimentazione che porterà a misurare il nostro livello di rappresentanza all'interno dei luoghi di lavoro, bene la Fim di Sondrio è pronta!!

Di questo enorme lavoro non ho dubbi ne beneficeranno i lavoratori che nelle aziende potranno contare su delegati motivati e formati, la





XX Congresso Fim Cisl Sondrio

13/12/2021



collaborazione con la Cisl ci ha infatti permesso di organizzare corsi di formazione sia per i delegati di prima nomina che per i delegati senior.

Nel periodo pre-pandemia abbiamo anche organizzato diversi consigli generali a sfondo formativo cercando di sviscerare di volta in volta temi specifici, sarebbe auspicabile però creare tra i nostri attivisti figure specializzate che possano diventare punti di riferimento per i colleghi su temi come Fondi sanitari , Fondi previdenziali , temi di patronato, Caf ecc... per realizzare questo obiettivo avremo però e, approfittando della presenza del nostro segretario generale regionale, bisogno di un forte supporto da parte della federazione Lombarda , dato che Sondrio non ha la forza necessaria per poter organizzare un tale progetto formativo autonomamente.

La sostanziale tenuta del tesseramento di questi ultimi anni dimostra la bontà del lavoro fatto, non era un risultato scontato visto che alcune delle realtà storicamente sindacalizzate della provincia hanno subito piani di riorganizzazione e riduzione del personale, penso per citare le principali alla Carcano Delebio , alla Riello ed alla Herte a Morbegno, abbiamo dunque cercato e trovato nuovi spazi di sindacalizzazione, questo lavoro non semplice sarebbe probabilmente stato molto più arduo se non avessimo potuto contare sull'aiuto di tutti gli uomini e le donne della Cisl di Sondrio, del suo sistema servizi come sempre efficiente e collaborativo , dello IAL a Morbegno la cui recente inaugurazione ci ha permesso di completare l'offerta già importante fornita dagli sportelli integrati ,fornendo un supporto concreto anche ai lavoratori in cerca di occupazione.

Ci tengo inoltre a sottolineare l'enorme lavoro dell'ANOLF di Sondrio.

Il preziosissimo lavoro di Cheick Lo di Lizet e di tutti i loro collaboratori non solo ci ha permesso di intercettare nuovi iscritti tra i lavoratori migranti , ma in un caso specifico ci ha consentito di eleggere una Rsu in una realtà a fortissima occupazione straniera dove non eravamo mai stati presenti con una nostra rappresentanza (Valme Rogolo), dimostrando la capacità di Anolf non solo di fornire un supporto prezioso ai lavoratori migranti nelle questioni relative al diritto all'immigrazione ,ma di contribuire a creare presso quelle comunità la consapevolezza dell'importanza dell'azione sindacale a tutto tondo.

Ritengo per questo che il ruolo di Anolf, se interpretato con serietà ed entusiasmo, non possa che essere considerato di centrale importanza per lo sviluppo dell'azione sindacale della FIM e della CISL.





LA CISL



La Cisl di Sondrio, si caratterizza a partire dalla propria specificità geografica, per un modello sindacale che permette di fornire ai lavoratori e alle lavoratrici che rappresentiamo una rete di servizi che per efficienza ed efficacia non hanno nulla da invidiare a quella dei territori più grandi e maggior popolati della nostra regione, tale modalità operativa che si fonda sulle sinergie che la stretta collaborazione tra confederazione, categorie e servizi riesce ad attivare, costituisce quello che noi chiamiamo comunemente il MODELLO DI SONDRIO.

Noi rischiamo di dare per scontato un aspetto che vorrei invece sottolineare IL MODELLO SONDRIO è un'eredità che chi ci ha preceduto nel fare sindacato in questo splendido, ma complesso territorio ha saputo implementare e mantenere con grande intelligenza e lungimiranza, non è un nostro merito quindi, ma è a tutti gli effetti un'patrimonio che, come già detto, abbiamo ereditato e di cui quindi abbiamo il dovere di avere cura.

Non ci sarebbe possibile presidiare un territorio così esteso se non fossero presenti nelle sedi sindacali i Responsabili di zona che coordinando nelle varie zone i servizi e le categorie ci permettono di essere efficaci da Chiavenna fino a Livigno.

Ed è per questo che continueremo ad impegnarci tutti i giorni per portare avanti quella che, se ad un primo distratto sguardo può essere considerata un'anomalia, è invece la vera ragione che fa della Cisl di Sondrio la realtà provinciale con la percentuale di tesseramento per numero di abitanti più alta in Italia.

Continueremo per questo motivo a promuovere questa nostra specificità a tutti i livelli della nostra federazione.

IL RAPPORTO CON FIOM E UILM

In questi anni abbiamo costruito il rapporto con Fiom e Uilm antepoendo la tutela e gli interessi dei lavoratori alle dinamiche di competizione tra sigle sindacali, nella convinzione che l'azione Sindacale unitaria rappresenti un valore che nel rispetto delle reciproche differenze ci consente di costruire una rappresentanza plurale e maggiormente incisiva nel rapporto quotidiano con le controparti.

Devo dire che con i colleghi non è stato difficile condividere e praticare questa impostazione anche in momenti che ci vedevano divisi a livello nazionale.

Auspico che questa "unità di intenti" possa proseguire anche nei prossimi anni in continuità con quanto fatto fino ad oggi.





CONCLUSIONI

Vorrei concludere in un modo che potrebbe stupire chi mi conosce ovvero citando una frase tratta da un'enciclica papale. Si tratta della Rerum Novarum pubblicata da papa leone XIII nel 1891 che mi è sempre sembrata di una modernità sconvolgente e che a mio modo di vedere riassume perfettamente ancora oggi a distanza di ben 130 anni le ragioni del fare sindacato:

Se costui (l'operaio), costretto dalla necessità o per timore di peggio (essere licenziato), accetta patti più duri (meno salario meno diritti) i quali, perché imposti dal proprietario o dall'imprenditore, volenti o nolenti debbono essere accettati, è chiaro che subisce una violenza, contro la quale la giustizia protesta.

Buon lavoro e buon congresso a tutti.