Buongiorno a tutte e tutti i partecipanti a questo 3° congresso della Fisascat Area Metropolitana Bolognese.

Un affettuoso benvenuto alle Delegate e ai Delegati presenti in questa giornata, con un pensiero speciale anche alle delegate e delegati che oggi non sono qui, ma che accompagnano la nostra azione sindacale nei posti di lavoro ogni giorno.

Ringrazio e saluto tutti gli invitati, la cui presenza, particolarmente gradita, è un segno di importante interesse per questa Federazione e per le Lavoratrici e Lavoratori che rappresenta.

Benvenuto a Davide Guarini, segretario della Fisascat Nazionale che, pur tra mille impegni, ha garantito la sua presenza al nostro Congresso dimostrando la sua attenzione a questo territorio.

Benvenuto ad Enrico Bassani segretario della Cisl Area Metropolitana e naturalmente a Malgara che, oltre ad essere parte integrante della Fisascat AMB, oggi è presente anche come Segretaria Generale della Fisascat Regionale; averla accanto seppur in modo diverso rispetto allo scorso Congresso è per me importantissimo, ma lo è per tutta la Fisascat di Bologna.

Ricordo benissimo il mio primo Congresso da delegata, era il 2009, e questo rito mi sembrava qualcosa di lontano e diciamocelo "strano" … a pensarci bene ogni Congresso vissuto in Fisascat è stato per me una "prima volta".

Nel 2009 come delegata, nel 2013 entrando a far parte della Segreteria, nel 2017 come Segretaria entrante e quest'anno come Segretaria in carica …

Eppure ci sono cose che non cambiano mai ed altre che sono in continuo divenire. Nei tempi strettissimi della preparazione di un Congresso e della fatica per i tempi frenetici che stiamo vivendo, non solo nell'organizzare questa giornata, ma soprattutto in momento storico come quello che stiamo attraversando, abbiamo cercato come Segreteria e Struttura tutta di continuare ad immaginare questo spazio come un momento di sollecitazione e di stimolo per noi tutti, perché siamo sempre più convinti che i Congressi vadano ripensati nella loro rituale strutturazione diventando uno spazio di interazione viva e di partecipazione attiva, ma anche un laboratorio in cui elaborare le progettualità del futuro.

Proprio perché crediamo fortemente nella partecipazione, anche se complicata da ottenere soprattutto in questo periodo, abbiamo convocato ben 187 assemblee precongressuali di base, eletto le 62 delegate e delegati oggi presenti; abbiamo pensato, anche a lungo, in questi termini e a nostro modo, con discussioni vivaci e intense, al "titolo" di questo Congresso - Nel futuro le nostre radici - … cosa portare nel futuro e come costruire le radici del futuro …

Sembra forse una frase incompleta, ma in realtà è una frase in costruzione. Vorremmo nel corso della giornata arricchirla con il vostro contributo, pertanto durante le fasi del dibattito della giornata vi daremo la possibilità di partecipare attivamente, di interagire e scrivere dei suggerimenti che appariranno sullo schermo e le parole più ricorrenti entreranno a far parte della nostra mozione conclusiva.

Crediamo fortemente che come un albero, la nostra vita, il nostro stare insieme, non possa evolversi se non contando su solide radici e che solo custodendo ciò che ci è stato lasciato con le lotte e le conquiste di tante donne e uomini che ci hanno preceduto, possiamo in questo momento storico, ora, costruire le basi e le radici delle nuove generazioni e quindi dobbiamo chiederci qual è il segno che ognuno di noi e collettivamente insieme vogliamo lasciare al futuro?

Nessuno nasce il giorno in cui viene dato alla luce, nasciamo molto prima nel collegamento con gli altri e viviamo più o meno a lungo anche dopo in simbiosi con il lembo di terra su cui sono tracciati i passi di chi ci ha preceduto e su cui disegniamo, a nostra volta, il nostro cammino.

Viviamo un'epoca, l'era della globalizzazione, dove assistiamo ogni giorno al tentativo di trasformare donne e uomini in copie le une uguali alle altre dove il diritto si trasforma in desiderio da realizzare, dove si guarda a noi come consumatori e sempre meno come cittadini.

Nella fluidità di questa condizione il rischio è di dimenticare pian piano chi siamo e di vivere giorno per giorno, senza uno ieri o un domani … ma per vivere dignitosamente e costruire un futuro, bisogna sapere chi si era, chi si è. Avere dei valori comuni in cui credere per i quali vivere, lottare … battersi.

Per rappresentare questo anche visivamente in questo Congresso, abbiamo rielaborato l'immagine del Quinto Stato, e ringrazio Pina per aver assecondato questa idea e ad

Elena Buldini per averla realizzata, ritraendo la pluralità delle Lavoratrici e Lavoratori che come Federazione abbiamo il grande privilegio di rappresentare.

Lo abbiamo fatto perché ci sono punti di riferimento che dobbiamo tenere saldi, vividi nella nostra azione quotidiana.

Bauman, all'inizio del secolo, ha plasticamente raccontato un processo che stava nascendo e ai cui sviluppi stiamo tutt'oggi assistendo. Viviamo in un'epoca altamente relativista e fluida in cui il presente viene consumato famelicamente e il futuro sembra travolgerci e arrivare senza preavviso seppur con una forza in grado rimettere tutto in discussione rispetto al passato; un passato che non richiede di guardare indietro di decenni, ma a volte anche solo di mesi.

"Tutti i punti di riferimento che davano solidità al mondo e favorivano la logica nella selezione delle strategie di vita (i posti di lavoro, le capacità, i legami personali, i modelli di convenienza e decoro, i concetti di salute e malattia, i valori che si pensava andassero coltivati e i modi collaudati per farlo), tutti questi e molti altri punti di riferimento un tempo stabili sembrano in piena trasformazione. Si ha la sensazione che vengano giocati molti giochi contemporaneamente, e che durante il gioco cambino le regole di ciascuno. Questa nostra epoca eccelle nello smantellare le strutture e nel liquefare i modelli, ogni tipo di struttura e ogni tipo di modello, con casualità e senza preavviso"

Nel mondo del lavoro e nell'intero sistema di rappresentanza sindacale, questo processo ha subito un balzo "casuale e senza preavviso" con la pandemia da Covid 19 che ha portato ad un utilizzo delle nuove tecnologie in maniera preponderante anche in ambiti in cui le discussioni su strumenti, come ad esempio il lavoro agile e le piattaforme digitali, si stavano appena iniziando a delineare.

Nondimeno, a differenza dei cambiamenti del passato, l'urto che i processi di digitalizzazione esercitano sul lavoro non favorisce una loro regolamentazione pianificata, in quanto, per intensità ed estensione, stavolta non si è di fronte ad una variazione di uno o più paradigmi, ma ad una vera e propria rivoluzione che sovverte i modelli e le relazioni, tra le persone e della collettività complessivamente intesa, ad oggi conosciuti; non per niente oggi si parla di "quarta rivoluzione industriale", anche se di industriale ha poco, ma ha invece molto di Terziario, inteso come settore al centro del cambiamento.

In considerazione della fluidità dei fenomeni contemporanei il sindacato e in particolar modo la Cisl può e deve inserirsi, contando sulla sua capacità di essere vettore di interessi e diritti primari, in un'analisi collettiva che possa tracciare i contorni e le prospettive che intercorrono tra nuovi lavori e i "lavori tradizionali" che pur subiranno delle trasformazioni nel prossimo futuro.

Quindi guardare ai lavoratori digitali e alla nuova economia digitale con particolare riferimento alle piattaforme del settore della, volendolo dire in italiano, consegna di cibo e i lavoratori occupati in realtà economiche caratterizzate da sistemi organizzativi innovativi supportati dai nuovi sistemi tecnologici nonché a quelli impiegati in realtà economiche tradizionali ancora a basso impatto tecnologico.

Partendo dalla cosiddetta economia delle piattaforme possiamo notare come di fatto la stessa ha contaminato praticamente tutti i settori di attività.

I lavoratori che operano in queste realtà hanno dimostrato di volersi e di potersi organizzare collettivamente pur non essendo spesso collocati in un luogo fisico di lavoro.

Il compito del sindacato è quello di portare ad una ricomposizione di queste realtà all'interno dei diritti fondamentali del lavoro.

La sfida è quella di farlo ricreando una dimensione collettiva unificante che tenga insieme le varie anime del mondo del lavoro, dando quindi quella spinta propulsiva che contrasti una tendenza sempre più forte all'individualismo, all'isolamento, insomma a quello che potrebbe essere definito come il "lato oscuro" di questa "rivoluzione digitale" nel momento in cui questa non è più mezzo ma fine; in cui si finisce per assecondare una spinta all'autorappresentazione e quindi alla tutela di interessi personali anziché sperimentare, alimentare costruire nuovi movimenti collettivi che da virtuali possano poi anche essere radicati nello spazio e nel tempo fisico.

Perché se è vero che molto spesso i lavoratori si aggregano spontaneamente tramite i social, dove definiscono anche piattaforme rivendicative e organizzano forme di lotta, è vero anche che ciò resta qualcosa di frammentato e lontano dal raggiungere una dimensione collettiva unificante.

Se da una parte infatti, in nome della libertà di azione individuale, si disertano sempre più spesso luoghi e comunità "fisiche" in favore di quelle virtuali, dall'altra la fluidità

di queste relazioni virtuali impedisce una progettualità responsabile che guardi al futuro. Il sindacato dovrebbe quindi, oltre a continuare ad occupare ed alimentare spazi relazionali "fisici", affrontare il mondo virtuale senza timori, provando ad organizzarlo.

Un esempio sono state le tantissime assemblee svolte dalla Fisascat insieme alle altre sigle sindacali, in piena pandemia, con l'utilizzo delle piattaforme digitali. Con uno sforzo organizzativo unitario di immenso valore.

Lo sono le bacheche sindacali elettroniche che si cerca di introdurre nelle realtà aziendali perché in molti luoghi la classica bacheca sindacale non la legge più nessuno; lo sono, insomma, i vari sistemi di comunicazione che andranno sempre più affinati per continuare a fare quello che storicamente il sindacato ha sempre fatto, parlare con la gente. Perché, anche se il mondo cambia, non bisognerebbe mai scordare ciò che si è imparato, facendo quindi tesoro della memoria … non ci si tutela ognuno per sé stesso, ma collettivamente, facendo 'giustizia insieme' e per farlo occorre occupare gli spazi dello "stare insieme", sia fisici che virtuali.

Riportare ad unità, quindi, ed elaborare nuove forme di tutela contrattuale, perché la contrattazione collettiva resta, ancora di più alla luce di trasformazioni repentine, il luogo privilegiato per la composizione di interessi diversi.

Se guardiamo all'evoluzione tecnologica i temi su cui applicarsi sono in continuo aumento tanto che da più parti si inizia a parlare della necessità di uno Statuto dei lavoratori digitali.

Se guardiamo ad esempio al lavoro agile la disconnessione del lavoratore agile è un vero e proprio diritto, così come bisognerebbe evitare l'isolamento eccessivo del lavoratore e le nuove forme di alienazione che si possono nascondere dietro attività svolte in prevalenza da remoto.

Sul territorio, in assenza di una normativa esaustiva in materia, abbiamo sottoscritto importanti accordi sul tema.
Il primo accordo sul lavoro agile risale ad un periodo pre-pandemia, nel 2018, dove insieme a Filcams, abbiamo sottoscritto un accordo con Lepida, aggiornato quest'anno con un allargamento delle giornate fruibili, che possiamo dire, ha segnato le linee a cui guardare per i successivi accordi. Ne sono stati sottoscritti poi altri come ad esempio in Arter, Fondazione Alma Mater, BolognaFiere, solo per citarne alcuni, a

dimostrazione che solo con la contrattazione le norme possono essere funzionali alle singole realtà lavorative tutelando a pieno i bisogni e gli interessi delle parti.

Sul tema ci sono poi sicuramente altre valutazioni importanti da fare per quanto concerne gli effetti che uno smart working eccessivo possano portare nella società attuale e non solo guardando ai lavoratori che lo utilizzano, ma anche al mondo che li circonda e quindi agli effetti che può portare nelle realtà produttive che si sviluppano intorno al lavoro in presenza e che già stanno subendo degli effetti negativi se guardiamo ad esempio all'ambito della Ristorazione Collettiva.

Pertanto per operare una transizione tecnologica che abbia anche un valore solidale e di giustizia sociale non si può sempre, come diciamo a chi vorrebbe uno smart working per 365 giorni l'anno, solo guardare al proprio tornaconto, ma bisogna volgere lo sguardo anche a ciò che ci circonda se non vogliamo trasformarci in quei buffi ominidi rappresentanti da un bel cartone animato che vi consiglio di vedere, Wall-E.

Ci sono poi altri esempi di temi contrattuali a cui come sindacato occorre lavorare per non creare delle zone grigie e inadeguatamente regolamentate, come nella video sorveglianza e in tutti i nuovi sistemi di rilevazione delle presenze che necessitano sicuramente di nuove tutele oppure le piattaforme digitali che richiedano una regolamentazione che contrasti nuove forme di sfruttamento del lavoro.

In tutto ciò la formazione e l'adeguamento delle competenze rappresentano uno strumento indispensabile per garantire alle persone un adattamento creativo ai continui mutamenti che la società attraversa.

L'80% delle professioni presenti in Italia è destinata a modificare il suo peso quantitativo nei prossimi 10 anni. Tra quelle in crescita, poco più della metà è rappresentato da professioni legate alla tecnologia, ma sono in aumento anche le professioni legate alla cultura, all'informazione e ai servizi di cura della persona.

Le competenze trasversali e interpersonali (soft skill) assumeranno un ruolo di maggior importanza, a scapito delle competenze tecniche.

Delle professioni in crescita, tuttavia, soltanto il 57% è riconducibile alla tecnologia, mentre, i settori maggiormente in crescita si concentrano nel settore terziario, dei servizi alle imprese e alle persone e riguarderanno maggiormente:

- servizi informatici e delle telecomunicazioni
- servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone
- servizi operativi di supporto a imprese o persone
- public utilities (gas, energia, acqua, ambiente)
- servizi dei media e della comunicazione

Tali cambiamenti dovranno necessariamente essere seguiti da un'evoluzione, per passare dal concetto di "specializzazione" al concetto di "formazione continua", inteso come costante aggiornamento delle competenze.

Si potrebbe discutere per ore di questo tema, ma lascio ad Alessandro, nel dibattito che seguirà, il compito di integrarmi avendo, nel corso del 2020, conseguito la laurea in Economia con una tesi dal titolo *Competenze Digitali e professionalità ICT: L'importanza delle digital Skills per i lavori del futuro*, rinvio quindi volentieri a lui i necessari approfondimenti sul tema.

Restando invece nell'ambito della formazione continua, se guardiamo al futuro sicuramente la formazione professionale come diritto soggettivo individuale, già contenuto in alcune piattaforme per il rinnovo dei Contratti nazionali, è un obiettivo che come sindacato dobbiamo sviluppare attraverso la contrattazione.

Ripensare la formazione è la questione cruciale per il futuro non solo di tante Lavoratrici e Lavoratori ad oggi presenti nei luoghi di lavoro ma anche per il futuro delle giovani generazioni e del Paese, per farlo occorre un progetto a lungo termine che investa sul futuro.

Se è vero che i cambiamenti non sono mai mancati della storia della Terra e del genere umano è anche vero che i cambiamenti a cui assistiamo hanno una velocità e un impatto molto diverso, basti pensare che la popolazione mondiale ci ha messo fino al 1940 per arrivare ad un miliardo e oggi siamo a sette miliardi di persone nel mondo.

Per questo l'istruzione è la sola risposta alle sfide che abbiamo davanti. In quest'ottica è necessario prestare prioritaria attenzione ai giovani, alla loro formazione, alla loro qualità di vita, ai loro bisogni ed aspettative.

In ciò anche noi come sindacato dobbiamo fare la nostra parte e credo fermamente che non sia più rinviabile un vero e proprio patto tra mondo universitario, scuole professionali e Organizzazioni Sindacali.

Non solo perché gli studenti di oggi saranno i lavoratori di domani, ma perché, ricordando ciò che ci è stato lasciato dai nostri predecessori, non sono solo le condizioni economiche ad essere motore della storia, ma lo sono soprattutto le elaborazioni culturali.
Quest'idea ha attraversato tutta la storia della lotta contro la povertà. È l'idea gramsciana riportata nel nostro manifesto congressuale, è la stessa che arriva fino ai giorni nostri, al grido di Malala: "*Education first*" o "Istruzione in primo piano" per la libertà delle donne in Pakistan.

Gramsci scriveva "Non c'è attività umana da cui si possa escludere ogni intervento intellettuale, non si può separare l'homo faber dall'homo sapiens. Ogni uomo infine, all'infuori della sua professione esplica una qualche attività intellettuale, è cioè un "filosofo", un artista, un uomo di gusto, partecipa di una concezione del mondo, ha una consapevole linea di condotta morale, quindi contribuisce a sostenere o a modificare una concezione del mondo, cioè a suscitare nuovi modi di pensare".

Dovremmo quindi ripensare le strutture organizzative della formazione superando la falsa dualità tra formazione umanistica e formazione scientifica, per partecipare ad una nuova concezione del mondo in cui la qualità della vita e la qualità del lavoro siano l'evoluzione culturale a cui guardare partendo proprio dall'istruzione e dal collegamento che dobbiamo creare con quel mondo.

Abbiamo provato a farlo anche oggi dando la possibilità di partecipare a questo Congresso anche giovani Delegate o invitate che sono nel mondo universitario e nel contempo nel mondo del lavoro e che sono sicura porteranno un contributo di valore a questa giornata.

"Se i giovani si organizzano, si impadroniscono di ogni ramo del sapere e lottano con i lavoratori e con gli oppressi, non c'è più scampo per un *vecchio ordine* fondato sul privilegio e sull'ingiustizia."
(Enrico Berlinguer)

Nel nostro piccolo è quello che cerchiamo e che ci hanno insegnato a fare, attraverso i valori che la Fisascat cerca di declinare tutti i giorni nelle proprie azioni quotidiane. Io sono entrata in questo sindacato che avevo 25 anni, ero un'universitaria che entrava nel mondo del lavoro per la prima volta un mondo di cui sapevo poco o nulla e in Fisascat

ho imparato tanto e ora che ho qualche anno in più credo fermamente, e con me tutta la struttura, che la strada da seguire sia quella di allacciare legami con il mondo universitario e scolastico … credo sia indispensabile investire nella formazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori, Delegate e Delegati …
Con coerenza e lungimiranza abbiamo, in questi quattro anni, o almeno fino a tutto il 2019, puntato molto anche sulla formazione delle Delegate e dei Delegati e creando una nuova voce di bilancio per investire risorse in un fondo formazione specifico.

Citando Luigi Einaudi, crediamo che sia sempre più necessario "*conoscere per deliberare*", pertanto la conoscenza, lo studio, l'approfondimento collettivo è per noi l'unico e vero volano del cambiamento che non può che partire da sé stessi e dall'impronta che ognuno di noi intende lasciare nella società.

Sono tantissimi i corsi fatti come Fisascat Area Metropolitana Bolognese, tanti quelli a cui abbiamo aderito, promossi dalla Fisascat Nazionale e dalla Cisl regionale. Avremmo voluto concludere questo percorso con un corso residenziale presso il Centro Studi di Ricerca e Formazione della Cisl a Firenze, programmato per maggio 2020, purtroppo abbiamo dovuto annullarlo, ma ci auguriamo di poterlo riprogrammare presto.

Per fortuna nel 2019 siamo riusciti ad attivare dei percorsi formativi legati alla memoria sia in collaborazione con ISCOS che come Fisascat percorrendo insieme ai componenti del nostro Direttivo le colline di Monte Sole con la collaborazione della Scuola di Pace. Perché come scriveva Stefano Benni, nel libro Saltatempo.

La memoria non è fatta solo di giuramenti, parole e lapidi, è fatta di gesti che si ripetono ogni mattino del mondo. E il mondo che vogliamo noi va salvato ogni giorno, nutrito, tenuto vivo. Basta mollare un attimo e tutto va in rovina.

Come è tradizione di questo territorio, sempre in ambito formativo, abbiamo portato avanti unitariamente e con successo tanti progetti formativi gratuiti rivolti alle Lavoratrici e Lavoratori del Terziario attraverso la bilateralità territoriale.

Ma l'importanza della bilateralità concretizzata con Ebiterbo si è caratterizzata ancora una volta per la dinamicità che le Parti sociali del territorio sanno esprimere, si è intervenuti infatti prontamente sin da marzo 2020 con un accordo di Fondo Sostegno al Reddito Straordinario, seguito da altri due aggiornamenti in corso d'anno, per dare copertura ai Lavoratori e Lavoratrici in base all'evolversi delle norme.

Per il solo anno 2020 Ebiterbo, tramite l'accordo di Fondo Sostegno al Reddito Straordinario, ha redistribuito risorse per 736.401,71 euro, con l'importante contributo dell'Ente Nazionale del Terziario che ha cofinanziato queste attività per euro 238.979,00 sempre nel 2020, mentre il dato parziale del 2021, erogato tramite accordi di FSR territoriali è di euro 306.254,56.

Proprio in questi giorni, le parti sociali di Bologna hanno rinnovato l'accordo 2021, aggiornandolo e adeguandolo alla luce della proroga degli ammortizzatori sociali Covid; superata la crisi bisognerà ripensare ad un FSR strutturale calato sul nuovo sistema di ammortizzatori sociali.

Come diceva Malgara e spero possa dirlo ancora, Ebiterbo rappresenta un esempio virtuoso di bilateralità, un laboratorio costruito insieme a Filcams, Uiltucs e Confcommercio, da ormai oltre vent'anni, in grado di cogliere le esigenze del territorio. Tutto ciò è stato possibile anche grazie all'indispensabile collaborazione di chi opera all'interno dell'Ente che voglio sinceramente ringraziare, anche alla luce di tutte le difficoltà vissute in queste ultimi due anni di pandemia che non hanno sicuramente reso semplice la gestione delle attività.

Purtroppo dobbiamo invece registrare difficoltà nella formazione promossa come CST Eburt a causa delle nuove regole previste dall'accordo regionale del 2019 che di fatto impediscono la formazione congiunta con l'ente territoriale del terziario che fin ora aveva permesso di garantire la partecipazione, alla formazione bilaterale, ai lavoratori del Turismo anche quando l'adesione numerica degli stessi non consentiva di creare un'aula dedicata. Naturalmente su questo tema cercheremo, pur nelle difficoltà date dal nuovo sistema di regole regionali, di rilanciare la formazione anche in questo settore auspicando che si sciolgano prima o poi le reticenze ancora oggi persistenti, da parte di alcuni, a permettere l'accesso alla banca dati Eburt per quanto di competenza dei CST, tale accesso sarebbe utile a poter compiere azioni mirate al miglioramento dei servizi dello stesso Ente.

D'altronde non abbiamo mai fatto mistero come Fisascat di Bologna che per quanto ci riguarda la bilateralità dovrebbe coincidere con il livello di contrattazione e di elaborazione delle Parti sociali che operano sul territorio, auspichiamo in tal senso che si possa lavorare nei prossimi quattro anni anche su declinazioni territoriali di enti bilaterali che ad oggi hanno solo una dimensione nazionale come nel caso della Distribuzione Moderna e Organizzata o del Multiservizi, mentre sono tutte ancora da

capire le dinamiche dell'Ente regionale della Vigilanza che non ha alcun collegamento provinciale, e per come siamo abituati a gestire la bilateralità su questo territorio, facciamo fatica a comprendere nella sua strutturazione e amministrazione. Siamo comunque fiduciosi che con la nostra Segretaria regionale si possa portare un po' di bolognesità anche negli enti regionali costituiti da poco come appunto quello della vigilanza.

Inoltre la bilateralità dovrebbe idealmente avvicinare le Parti che la compongono anche per favorire la contrattazione di secondo livello territoriale, ma nella realtà degli ultimi dieci anni, con poche eccezioni, ciò non avviene e riteniamo sia sempre più necessario un intervento, a partire dalle previsioni contenute nel CCNL, utile a rilanciare la contrattazione territoriale.

In questi anni non vi è stata infatti nessuna volontà da parte di alcune associazioni datoriali di affrontare il rinnovo di importanti Integrativi Territoriali, quali ad esempio quello della Ristorazione Collettiva, con chiusure totali sul fronte del mondo alberghiero rappresentato da Federalberghi.

Anche il provinciale del Multiservizi è fermo da anni, nonostante i nostri tentativi di rinnovare gli accordi: certo nel frattempo avevamo un contratto nazionale scaduto e non rinnovato per sette anni, ma superato finalmente tale tema con il rinnovo del CCNL ad agosto 2021, dobbiamo riprendere la discussione e impegnarci per portarla a temine.

Vi è tuttavia una differenza importante tra il provinciale del Multiservizi e gli altri scaduti ma ultra vigenti, il primo paga ogni anno una quota di salario variabile alle lavoratrici e ai lavoratori, se ben occorra rivederne i meccanismi, gli altri non producono miglioramenti salariali da troppo tempo nonostante, dal punto di vista dei settori turistici, Bologna sia, tolto l'attuale periodo pandemico, una meta importante per il Turismo Italiano tanto da far registrare fino al 2019 numeri rilevanti, diventando anche una nuova meta del turismo internazionale con presenze aumentate del 46% tra il 2013 e il 2018.

Abbiamo però da segnalare anche un'importante eccezione allo scenario appena descritto, quello del Contratto Provinciale delle Cooperative Sociali che abbiamo rinnovato a giugno del 2018, auspicando di riuscire, nel prossimo mandato, a risolvere alcuni temi che pur inseriti nella contrattazione è stato complicato sviluppare. Un esempio è costituito dal Protocollo per il personale con limitazioni funzionali, fortemente voluto dalla delegazione Cisl, con l'obiettivo di allargare il perimetro di

ricollocazione, attraverso sinergie con Cooperative di tipo B o Consorzi, in quanto a seguito della peculiarità del lavoro e dell'invecchiamento della popolazione lavorativa, la problematica sta diventando sempre più pressante.
Riteniamo infatti che anche su questo tema, relativamente cioè all'invecchiamento della popolazione si possa lavorare territorialmente su più settori per costituire accordi che consentano delle reali "staffette generazionali" anche intervenendo ad esempio sul tema dell'orario di lavoro e, perché no, rispolverare un vecchio motto sindacale che a noi è tanto caro "*lavorare meno per lavorare tutti.*"

Eppure l'attualità e la pubblicità, che vorrebbe influenzarci come consumatori, ci dicono altro ed è per questo che le Lavoratrici ed i Lavoratori devono riappropriarsi della loro consapevolezza del valore costituzionale del lavoro.

Articolo 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

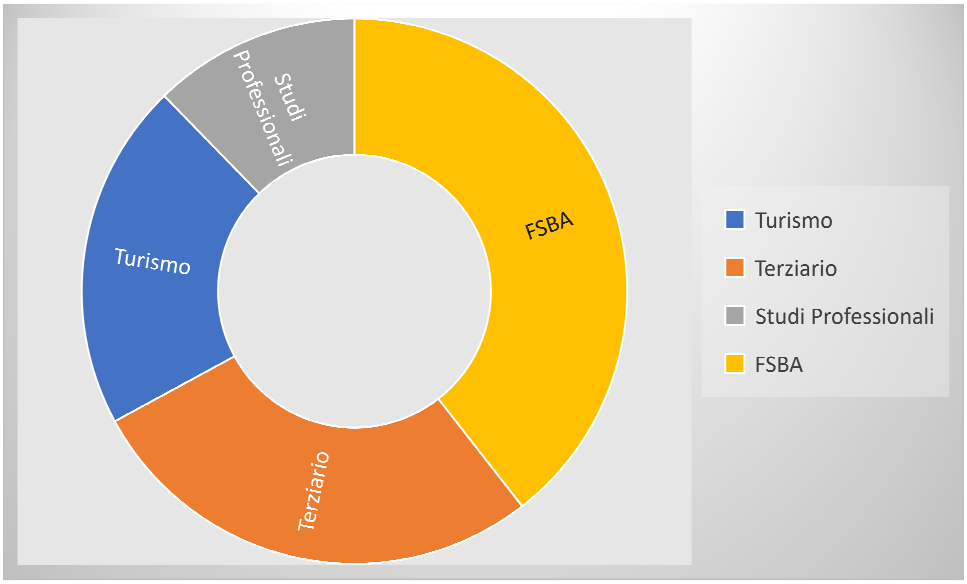
Solo adempiendo, ognuno per la sua parte, al connubio di diritti e doveri dettati dal citato articolo costituzionale potremo aspirare a seguire il sentiero tracciato dai nostri padri costituenti per consegnarlo nelle mani delle nuove generazioni.

È la Costituzione che segna come sempre la strada del nostro agire sindacale e in tale ottica saranno da orientare le politiche contrattuali non solo territoriali ma anche aziendali, relativamente ai temi che possono fare la differenza nella realizzazione di un lavoro di qualità e una conciliazione che permetta a tutti di vivere una vita di qualità.

Per fare ciò lo strumento sindacale resta la contrattazione e, possiamo dire, che contrariamente alla tendenza che registriamo nella contrattazione territoriale in questi anni sono stati raggiunti degli importanti risultati per quanto riguarda la contrattazione aziendale.

Caso a sé sono invece gli accordi sottoscritti durante questi ultimi due anni. Oltre 3000 nel solo anno 2020 per quanto riguarda gli accordi legali ad ammortizzatori Covid, di cui un buon 70% per aziende dove non abbiamo iscritti.

Per dare uno spaccato dei soli mesi di marzo ed aprile 2020 abbiamo cercato di riportare i dati nel grafico che vedete riferito ai settori più colpiti dalla crisi pandemica.



È complicato parlare di quest'ultimo tema, perché pensando ai mesi di marzo e aprile 2020 mi si apre una voragine di sensazioni … se vogliamo chiamarle così …. come scordare la data del 9 marzo 2020, la data che nessuno di noi forse potrà scordare mai, la data in cui è completamente cambiato il mondo a cui eravamo abituati, da lì è come se avessimo iniziato a vivere "un po' alla giornata" anche se sono state giornate intense sia emotivamente che lavorativamente parlando …

L'Emilia-Romagna, insieme a Lombardia e Veneto, si è trovata ad essere pienamente coinvolta per la sua vicinanza al primo focolaio lombardo, sin dal primo momento. L'impatto sulla nostra società e in particolare sulla nostra sanità e stato fortissimo, mettendo sotto uno stress inedito sia le strutture ospedaliere che i servizi territoriali e le strutture di residenza per anziani.

Da una parte il blocco delle attività e le conseguenze esigenze legale alla tutela del reddito di tante Lavoratrici e Lavoratori, dall'altra la tutela della salute e sicurezza di tutte le persone che hanno continuato a lavorare e che si sono scoperte all'improvviso Lavoratrici e Lavoratori indispensabili ... OS, Operatori del settore Multiservizi, Vigilanza, Addetti nei supermercati, Farmaciste, Assistenti nelle case di riposo.

Un grazie speciale a tutte le persone che hanno lavorato in questo periodo, non perché siano eroi (non abbiamo bisogno di santificazioni, ma di riconoscimenti concreti che avvengano anche fuori dai periodi di crisi come ad esempio al momento del rinnovo

dei CCNL o dei contratti integrativi), ma perché hanno esercitato pienamente il senso civile del lavoro, quello assegnato dalla nostra Costituzione e che nonostante le difficoltà contribuisce ogni giorno alla crescita della nostra società.

Ma permettetemi di rivolgere anche un grazie speciale agli operatori della Fisascat tutti che in quel periodo hanno lavorato h24, senza interruzione, nonostante le difficoltà personali, la paura, le ansie, che come tutti hanno avuto, pur continuando ad esserci sempre … siamo tutti insieme una grande squadra, nonostante i tanti momenti di scoramento, e come sempre ci aspettano sfide difficili, forse non sempre riusciamo a vincerle tutte, e tante sono anche più grandi di noi, ma sicuramente non rinunciamo mai a battagliare scegliendo non la strada più semplice, ma quella più articolata … che per noi significa vivere e sentire e difendere la collettività che rappresentiamo e di cui facciamo parte.

Crediamo fortemente che così come in tempi di crisi anche nei tempi di pace per arrivare ad individuare obiettivi comuni e soluzioni condivise occorre riconoscere l'importanza della contrattazione non come un peso o un ostacolo, ma come un valore; per questo motivo non sempre si possono aprire ragionamenti solo sul costo del lavoro, anche perché molto spesso sono le capacità progettuali, l'inventiva, le capacità organizzative delle imprese, il benessere dei collaboratori, a incidere sulla produttività, non di certo l'abbassamento del costo del lavoro.

È di assoluta attualità, la crisi del settore della Grande Distribuzione Organizzata da Pam a Carrefour per fare solo due esempi.

La multinazionale francese ha mostrato tutta la sua fragilità che altro non è che il prodotto di un sistema economico che privilegia solo quanti possiedono capitali e fa del lavoro un mero strumento di produzione, che, alla lunga, diviene fonte di grande ingiustizia.

Che fare libera impresa sia determinare anche cosa fare dei propri beni e capitali è questione assodata, ma se tale libero esercizio deve divenire strumento che grava sul futuro di lavoratori qualcosa davvero non ha funzionato.

In assenza di un vero piano industriale, limitato alla sola cessione in franchising di 106 dei negozi oggi direttamente gestiti, Carrefour intende fronteggiare la concorrenza risparmiando solo sul costo del lavoro e, ancora una volta, a farne le spese sono quegli stessi addetti che nella pandemia hanno portato grandi ricavi e hanno messo a disposizione dell'azienda la loro professionalità e la loro salute.

Nei primi giorni di ottobre Carrefour ha presentato alle OO.SS un piano di ristrutturazione che presenta un conto salatissimo sul fronte occupazionale senza che vi sia un piano industriale di prospettiva e di effettivo rilancio.

L'obiettivo della multinazionale è di diventare il primo franchisor italiano e già ad oggi la rete "indiretta" conta 1064 punti vendita a fronte dei 421 direttamente gestiti.

A Bologna ne sono rimasti quattro degli oltre venti aperti negli ultimi cinque anni e, nel luglio scorso, è stato ceduto anche il market di via Don Sturzo. Nella cessione dei rami aziendali non si è in grado di testare l'affidabilità imprenditoriale e si perdono diritti e certezze delle condizioni di lavoro.

Siamo preoccupati non solo per i venti equivalenti full-time dichiarati in esubero a Casalecchio, che potrebbero significare anche il doppio di posti di lavoro persi se si tiene conto della importante presenza di part-time, ma anche per la gestione del punto vendita con il personale residuo che, già oggi, è sottoposto a stressanti ritmi di lavoro e all'impatto che la riduzione potrebbe avere sulla qualità e efficienza del servizio che parrebbero, per contro, essere gli obiettivi primari della multinazionale francese.

Un altro cattivo esempio di imprenditoria, purtroppo a partecipazione pubblica, che non possiamo esimerci dal fare è quello rappresentato da BolognaFiere, dove l'azienda ha colto al balzo le "occasioni" date dalla pandemia per realizzare un piano che in questi anni eravamo riusciti a contrastare, infatti l'unico progetto che sembra guidare la società fieristica è quello della precarizzazione del lavoro.

Nel 2020 ha disdettato la contrattazione integrativa e ceduto il ramo d'azienda costituito dal personale di manifestazione con contratto a part time ciclico verticale, realizzando di fatto quanto da noi contrastato con l'apertura della procedura di mobilità del 2016.

A fatica nel 2021 siamo riusciti a chiudere il Contratto Integrativo per i restanti lavoratori di BolognaFiere, mentre siamo ancora in trattativa per il riconoscimento dei diritti normativi derivanti dalla precedente contrattazione per i lavoratori ceduti. Infatti nonostante la firma, ad agosto 2020, di un importante protocollo di sito con la Città Metropolitana la situazione all'interno del quartiere fieristico richiede tutta la nostra attenzione non più e solo verso i lavoratori diretti, che diciamolo non sono mai stati collettivamente e sindacalmente partecipativi, se non con le dovute eccezioni, ma soprattutto per i tanti lavoratori in appalto.

Diverso dallo scenario della Fiera di Bologna quello caratterizzato dagli accordi sottoscritti con due aziende presenti presso l'Interporto di Bologna, con Yoox nel 2017 grazie a cui abbiamo reso possibile l'internalizzazione di 227 persone e nel 2019 con

Farmalvarion dove a seguito della sottoscrizione Cia sono state internalizzate 65 persone prima impiegate in appalto.

Anche sul sito dell'Interporto dovremo nei prossimi mesi, in collaborazione con la Confederazione, e unitariamente, sviluppare intese di sito per garantire una vicinanza ancora maggiore alle persone che in quel sito operano e dovremmo farlo rafforzando e monitorando tutte le situazioni lavorative, sia dei lavoratori diretti che indiretti o in somministrazione per sviluppare maggiori garanzie non solo in ordine alla qualità del lavoro, ma anche sull'intero sistema legato alla salute e la sicurezza.

Una notizia positiva possiamo darvela sul versante del termalismo dell'Area Metropolitana bolognese in controtendenza con le scelte imprenditoriali che vengono fatte sui territori dell'appennino.

Dopo il fallimento del 2008, quattro diverse gestioni, non sono state in grado di costruire un reale progetto di rilancio che sfidasse la crisi del settore e restituisse lustro e prestigio ad un complesso termale che ha contribuito alla storia del nostro appennino. Dai 55 dipendenti fissi del 2013 cui si aggiungevano una quarantina circa di stagionali, le Terme di Porretta in gestione alla società Tema srl contano oggi dieci dipendenti assunti a tempo indeterminato e 9 stagionali.

Grazie ad una previsione della Legge di Bilancio 2019, che consentiva ad INAIL di investire in stazioni e alberghi termali di aree che presentassero significative condizioni di crisi economico-industriale, e alla Regione Emilia-Romagna che ha sponsorizzato le storiche Terme di Porretta, l'Istituto ha acquistato il complesso, albergo compreso, che verrà dato in gestione entro la fine di questo anno al Gruppo Monti.

È un progetto che ci consente di ben sperare per il futuro occupazionale del nostro Appennino così profondamente depredato dal punto di vista del lavoro anche per le vicende che hanno in queste settimane coinvolto la Saga Coffee ai cui lavoratori in lotta e in presidio permanente portiamo la nostra solidarietà e vicinanza.

A partire dalle prime settimane del 2022, visto che l'apertura con la nuova gestione è prevista per il primo marzo, attiveremo tavoli di confronto per parlare di buona occupazione e monitorare le tipologie contrattuali dei nuovi assunti.

Questo territorio si è sempre caratterizzato per il valore espresso da tutte le componenti della società al confronto e tale confronto ha permesso la costituzione di importanti i Tavoli Metropolitani, che si sono moltiplicati anche per affrontare la crisi che stiamo vivendo.

Di notevole rilevanza il Patto per il Lavoro Metropolitano e quello Regionale che si pongono obiettivi importanti primo tra tutti quello di "traghettare il nostro sistema verso un nuovo equilibrio di sviluppo sociale economico", ma la crisi sconvolgendo ogni paradigma ci deve portare anche a riflettere su cosa traghettare e su cosa è invece importante cambiare, imparando dal recente passato.

I Protocolli, esperienza di condivisione centrale del nostro sistema territoriale, sono quanto mai fondamentali, ma occorre fare quel passo in più per realizzare ciò che scriviamo trasformando le parole in azioni concrete e coerenti. A partire proprio da quanto già pattuito come ad esempio nel Protocollo appalti di Bologna, dove abbiamo condiviso delle importanti clausole di salvaguardia per la tutela del buon lavoro, ma sempre più spesso ci troviamo davanti a realtà, anche a partecipazione pubblica, che non sono dentro quei patti e purtroppo richiamarli non sempre basta.

Occorre quindi dar gambe alle sfide che ci poniamo affrontando le insidie che ben conosciamo e quelle che verranno per realizzare una crescita non solo economica ma sociale, che si traduca in redistribuzione delle risorse economiche in termini di welfare e di sviluppo sostenibile, ricordando anche che l'Emilia Romagna è parte di un sistema nazionale in cui nessuno deve rimanere indietro; occorre sempre di più quindi lavorare, senza rivendicare ulteriori autonomie, per rimuovere gli squilibri esistenti e promuovere lo sviluppo economico, la coesione e la solidarietà sociale in tutto il Paese.

Impegni che l'attuale amministrazione comunale e il Sindaco in persona ha assunto in fase pre-elettorale e che siamo ansiosi di veder concretizzati. In particolar modo ci sta molto a cuore tutto il tema, sollecitato per parte nostra in ogni occasione al nuovo Sindaco, legato alla misurazione della qualità del lavoro, su cui siamo pronti a dare il nostro contributo, lavorando in sinergia con la Confederazione, che ci ha sostenuto sul tema, per l'elaborazione delle nostre proposte.

Lo riteniamo indispensabile a partire dal settore del Terziario e del Turismo, due macrosettori, che ultimi tre/quattro anni si assomigliano sempre di più per la precarietà del lavoro, per la presenza di lavoro irregolare e applicazione di CCNL nazionali della più svariata natura, per il ricorso a intermediazione di mano d'opera e/o a terziarizzazione di attività

Le controversie di lavoro infatti hanno registrato un aumento di circa il 10-12% ogni anno rispetto al precedente, nel quadriennio di questa Segreteria!

Il compito della nostra Organizzazione, che rappresenta anche i lavoratori più emarginati, i deboli, i precari, gli sfruttati sui cui abbiamo concentrato i nostri sforzi è

certamente anche quello di far crescere la possibilità di tutela e di difesa di chi, senza un sindacato, non potrebbe farlo.

Nell'ambito del settore Terziario, se è vero che negli ultimi anni abbiamo assistito ad una battuta di arresto alla corposa espansione della Grande Distribuzione, dove si registrano dimensioni aziendali che consentono l'esercizio dei diritti sindacali, per contro sono nate decine di catene di hard-discount, con dimensioni ridottissime, caratterizzate da ampie aree di franchising e da una forte presenza del part-time.

Nel Turismo, a parte i dipendenti occupati nelle Catene Alberghiere e quelli dei settori della ristorazione autostradale, ristorazione veloce e collettiva, prevale ancora la piccola dimensione aziendale, spesso a conduzione familiare, o di provenienza straniera.

Se la caratteristica del lavoro irregolare era peculiarità di queste piccole attività di pubblico esercizio, ora assistiamo ad un dilagare del medesimo fenomeno nel commercio.

È ovvio che alle evasioni contributive è legata l'evasione contrattuale e viceversa; così come la precarietà rende i lavoratori, da un lato, più ricattabili e quindi più sfruttabili, dall'altro genera meccanismi di disaffezione e scarsa partecipazione alla vita e agli obiettivi delle attività presso cui operano.

Sono i temi di cui ci siamo fatti portavoce in occasione degli incontri dei Tavoli di lavoro attivati dalla Città Metropolitana in cui abbiamo proposto di studiare logiche premiali per le aziende virtuose del territorio, momenti di confronto costante con le Amministrazioni locali per valorizzare il buon lavoro e l'etica dei consumi, aumentare i controlli, ciascuno per le proprie competenze, per combattere l'evasione.

Allo stesso modo abbiamo provato a coinvolgere le Amministrazioni Pubbliche anche nel settore degli alberghi; la crisi pandemica ha messo in evidenza tutta la fragilità del settore ricettivo che da diversi anni è stato caratterizzato da un processo sempre più crescente di esternalizzazione dei servizi mediante contratti di appalto e/o subappalto.

Tale processo, che oggi riguarda la quasi totalità delle strutture ricettive presenti nel territorio, ha fatto proliferare in maniera esponenziale un numero impressionante di imprese di outsourcing alberghiero poco strutturate e in alcuni casi nate per massimizzare i profitti a scapito di diritti e tutele dei lavoratori, dividendosi il mercato attraverso una guerra sui prezzi e molto spesso sparite nel nulla senza aver pagato i propri dipendenti.

Il processo ha pertanto creato una frattura profonda tra dipendenti diretti e dipendenti appaltati o subappaltati. Quest'ultimi sono ormai interessati da un sempre più crescente impoverimento oltre alla incertezza dovuta al frequente avvicendarsi di aziende nei cambi di appalto.

La guerra sul costo del lavoro ha favorito l'emergere sempre più crescente di aziende che applicano Contratti Collettivi "pirata" non sottoscritti dalle associazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale con condizioni economiche e normative peggiorative rispetto ai CCNL di settore.

Inoltre l'attuale l'assetto normativo introdotto dalle norme del decreto semplificazioni, che hanno modificato il codice degli appalti, lascia troppo spazio a incertezze applicative che aprono non pochi problemi nella concreta attuazione della tutela economica e sociale dei lavoratori.

Occorre continuare a lottare contro un sistema che non è capace di creare occupazione di qualità intervenendo presso tutte le Istituzioni Pubbliche del territorio e responsabilizzando i committenti e le Associazioni Datoriali affinché si impegnino a garantire l'affidamento dei servizi ad aziende serie che applicano i Contratti delle associazioni maggiormente rappresentative.

Più in generale possiamo dire che la pandemia ha accentuato ulteriormente le quotidiane difficoltà con cui devono scontrarsi Le Lavoratrici e i Lavoratori, e questo lo vediamo in tutti i nostri settori, dal Multiservizi alla Ristorazione, nel socio-assistenziale, nella vigilanza, aumentando in tal senso la vertenzialità.

Nel Multiservizi, ad esempio, sono aumentate considerevolmente le segnalazioni dei lavoratori per il mancato rispetto delle normative contrattuali e sempre più spesso dobbiamo scontrarci con l'arroganza di alcune aziende, ed è impossibile in questo caso non citare Rekeep, non perché sia l'unica, ma perché negli ultimi anni sta sistematicamente minando la possibilità di mantenere delle corrette relazioni sindacali.

Nel settore, comunque, anche a seguito della pandemia vi è un incremento esponenziale delle richieste di servizi aggiuntivi (sanificazioni, sgrossature) sempre però affidate dall'aziende agli addetti a parità di ore di lavoro. Tali situazioni, oltre ad incentivare le aziende ad un utilizzo indiscriminato delle contestazioni di addebito, con relativi provvedimenti disciplinari, per presunte non conformità, incrementa pericolosamente il rischio di infortunio e malattie professionali.

Ognuno dei settori da noi rappresentati meriterebbe una relazione a sé, per quanto riguarda il fronte delle vertenzialità che affrontiamo quotidianamente, ma sono sicura

che nel dibattito che seguirà ogni Delegata e Delegato ogni collega porterà il suo contributo di valore a questa relazione.

Ciò che possiamo aggiungere è che anche nel prossimo mandato continueremo nel nostro compito di tutela a fianco dei lavoratori che richiederanno la nostra assistenza e rivendicheremo in tutte le sedi, Ispettorato, Giudice del lavoro e Tavoli Istituzionali la corretta applicazione contrattuale che è garanzia di giusta e equa retribuzione, sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione e dignità del lavoro.

Naturalmente ci saremo, compatti anche nelle piazze e in tutti i luoghi utili a rivendicare i rinnovi dei Contratti Nazionali e il contrasto a quelli firmati da associazioni non rappresentative.

Tali battaglie hanno impegnato tutti noi in questi quattro anni e grazie ad esse abbiamo rinnovato importati contratti nazionali quali quelli del Terziario, del Turismo, del Multiservizi, della Cooperazione Sociale solo per citarne alcuni, resta però ancora tanto da fare e da battagliare su altri tavoli, ad oggi rappresentabili principalmente dal contratto della Vigilanza, scaduto nel 2015, ed ancora oggi lontano da sua composizione e il Contratto Nazionale Anaste sottoscritto nel 2017 da OO.SS non rappresentative (Ciu, Snalv, Consalp) che ha comportato un considerevole peggioramento del sistema di tutele dei lavoratori, nonché un importante azione vertenziale della categoria. Ci auguriamo che il riconquistato tavolo nazionale possa davvero essere uno strumento per abbandonare la logica del dumping contrattuale del settore.

Sono tante le sfide che ci aspettano, non solo contrattuali, nei prossimi mesi il Governo dovrà mettere in piedi i progetti richiamati nel PNRR che si basano su sei "pilastri:

- Transizione verde
- Trasformazione digitale
- Crescita intelligente, sostenibile e inclusiva
- Coesione sociale e territoriale
- Salute e resilienza economica, sociale e istituzionale
- Politiche per le nuove generazioni, l'infanzia e i giovani

Nel frattempo lo stato di emergenza è stato prorogato al 31/12/2021 e purtroppo più che assistere ad azioni che favoriscano la coesione sociale non possiamo che registrare prese di posizione che vanno nella direzione opposta e negli ultimi giorni a decisioni che superano, temporalmente, lo stesso stato di emergenza; la Fisascat dell'area metropolitana bolognese non accetterà mai di avallare logiche divisive del "noi" e del "voi" e ci chiediamo come si possa parlare di coesione sociale come obiettivo del

PNRR per poi continuare ad attuare politiche discriminatorie che pesano sempre e soltanto su chi ha problemi di reddito, perché diciamocelo pure, chi non ha problemi economici oggi può permettersi scelte che ad altri non sono consentite.

Diceva il Presidente Pertini "*Per me libertà e giustizia sociale […] costituiscono un binomio inscindibile: non vi può essere vera libertà senza giustizia sociale, come non vi può essere vera giustizia sociale senza libertà. […]la libertà senza giustizia sociale può essere anche una conquista vana. Mi dica, in coscienza, lei può considerare veramente libero un uomo che ha fame, che è nella miseria, che non ha lavoro, che è umiliato perché non sa come mantenere i suoi figli e educarli? Questo non è un uomo libero. Sarà libero di bestemmiare, di imprecare, ma questa non è la libertà che intendo io.*"

Ci chiediamo in particolar modo come mai con la proroga dello stato di emergenza tutto venga prorogato di conseguenza ad eccezione del blocco dei licenziamenti, da questo punto di vista come abbiamo evidenziato in altri consessi, il sindacato confederale, ad ottobre, doveva dimostrare più coraggio.

La riforma degli ammortizzatori sociali se pur contenuta nella Legge di Bilancio non è stata frutto del confronto con le Organizzazioni Sindacali e i costi di tale riforma pesano solo sui lavoratori e sulle imprese. Nei luoghi di lavoro il clima di incertezza e disorientamento è palpabile, probabilmente sono sentimenti che avvertivamo anche prima della crisi attuale, ma che sicuramente sono stati acutizzati dalla pandemia e in tutto ciò le divisioni anche nel mondo del lavoro, tra Organizzazioni Sindacali, di certo non aiutano! Certo il percorso unitario spesso è complesso, soprattutto quando richiede tempi di elaborazioni diversi, ma quello che dovremmo fare tutti è chiederci a chi giova un sindacato confederale diviso, certo non ai lavoratori, non ai territori che a fatica e con grande senso di responsabilità portano avanti le battaglie sui grandi temi confederali, come abbiamo fatto con la manifestazione regionale del 1 dicembre, frutto anch'essa di una mediazione che a nostro avviso si doveva trovare anche a livello nazionale.

La speranza è che si possa trovare presto una ricomposizione unitaria che permetta di portare avanti compatti le rivendicazioni per una ripresa del Paese che non deve essere solo economica e finanziaria, ma si deve basare su una crescita sostenibile dell'intero sistema sociale e ambientale.

Proprio in questi mesi assistiamo ad una crisi delle materie prime e delle catene di approvvigionamento di cui si parla ancora troppo poco. Le dipendenze di approvvigionamento dalle materie prime sono particolarmente impattanti sulle nuove tecnologie, dove stiamo pagando il prezzo delle delocalizzazioni portate avanti negli anni che di fatto ci rendono dipendenti da altri paesi.

L'Europa, conscia dell'eccessiva dipendenza da Cina e Usa, ha deciso di istituire l'Alleanza per le materie prime per sostenere la creazione di innovazioni e infrastrutture sostenibili dal punto di vista ambientale e socialmente eque ed implementare un'economia circolare di prodotti**.**

Purtroppo ancora assistiamo infatti ad uno sfruttamento delle risorse ambientali come se queste fossero infinite e proprio perché invece non lo sono, un'economia lineare non è più sostenibile.

In ciò il ruolo di tutti noi è indispensabile, come cittadini, come Lavoratrici e Lavoratori e come consumatori.

Il cambiamento culturale in tal senso è una responsabilità a cui nessuno può sottrarsi anche perché se guardiamo agli accordi tra le grandi potenze della terra e ai risultati dell'ultimo incontro, il Cop26, sono il frutto di compromessi che riflettono gli interessi, le contraddizioni e lo stato della volontà politica nel mondo di oggi. È un passo importante, ma non basta.

Per cambiare tale sistema occorre un processo di natura culturale che coinvolga tutti perché tutti devono consapevolmente battersi per il passaggio ad un'economia circolare che parta dalla progettazione dei prodotti, all'eticità dei consumi, alla differenziata e al riciclo e riuso di nuova materia. Occorre sostenere i giovani in queste battaglie, senza scuse e con coraggio.

E siccome come in un'economia circolare tutto ciò che ha una fine ha un inizio ci apprestiamo a chiudere un mandato e ad aprirne uno nuovo, auguro pertanto a tutti noi un buon lavoro ricco di nuovi inizi con meno scuse e più coraggio, ma non il coraggio degli adulti, ma quello che si vede negli occhi dei bambini e che in qualche modo ognuno di noi ha ancora dentro di sé.

Per fare tutto ciò abbiamo bisogno di tutte e tutti voi, abbiamo bisogno di radunare nuove energie, la Fisascat ha bisogno di una rinnovata partecipazione anche per

affrontare il percorso organizzativo che ci aspetta nei prossimi quattro anni e che dovrà vedere il concretizzarsi di progetti in collaborazione con la Felsa, la categoria della Cisl che rappresenta i lavoratori somministrati, autonomi o con contratti atipici, per dare gambe al percorso di unificazione nella FIST, la Federazione del Terziario, un percorso che dovrà necessariamente essere frutto di elaborazioni condivise a tutti i livelli e che sia funzionale ad avvicinare il sindacato al territorio e ai posti di lavoro.

Ricordo il mio professore di filosofia al liceo che ci diceva che guardare al futuro spesso vuol dire dover abbattere vecchi modelli per costruirne dei nuovi, per poi ammonirci, ricordandoci che bisogna farlo con consapevolezza, perché non sempre è facile o possibile ricostruire.

Se questo momento storico sia una rivoluzione o un'evoluzione, solo i posteri potranno dirlo, come sempre bisognerà fare attenzione a cosa abbattere e a come costruire, perché il futuro non può reggersi senza delle solide radici; per contrastare la fluidità del tempo occorre si guardare avanti e progettare, ma farlo senza mai scordare le esperienze della nostra memoria collettiva e perseguire la giustizia sociale ed ambientale.

Lao Tzu, fondatore del Taoismo, diceva che "*ogni lungo viaggio inizia con un primo passo*".

La Fisascat non si sottrarrà alle sfide che l'evoluzione del mondo del lavoro, ma non solo, impone con la convinzione che, insieme, si possono raggiungere gli obiettivi più ambiziosi senza perdere, come diceva qualcuno "la tenerezza", che ci permette di essere empatici e solidali con chi si rivolge a noi e, al contempo determinati e preparati a difendere i nostri principi tesi a ridurre il senso di precarietà e insicurezza che assilla soprattutto i giovani.

Contribuire a "*creare una società in cui valga la pena trovare un posto*" come diceva Mario Rostagno, è il compito che ci prefiggiamo per i prossimi quattro anni per consegnare il solco tracciato dalle nostre impronte al futuro.