



### III CONGRESSO FILCTEM CGIL Belluno

RELAZIONE CONGRESSUALE

## FILCTEM CGIL BELLUNO

10 ottobre 2018

Park Hotel Villa Carpenada

Via Mier 158 Belluno

Care delegate e delegati, gentili ospiti, si riunisce qui oggi il Congresso Provinciale dopo le 75 assemblee di base. Oggi, oltre alle elezioni degli organismi, procederemo alle elezioni dei delegati al Congresso Regionale del 24 e 25 ottobre e al Congresso Regionale della Camera del Lavoro di Belluno, che si terrà il 18 e 19 ottobre.

Prima di entrare nel merito della relazione, ringrazio per lo sforzo organizzativo frutto del lavoro dei nostri delegati nelle assemblee di base. Ciò ha consentito a noi dirigenti di parlare e ascoltare i lavoratori e le lavoratrici, misurando le proposte contenute nel documento con il vissuto quotidiano - sul posto di lavoro - di chi vive le grandi trasformazioni che hanno interessato tutti i settori che la categoria rappresenta.

Il Congresso si tiene in una fase che, se da un lato ha segnato il superamento della grave crisi che dal 2008 ha riguardato tutto l'apparato industriale ed economico del Paese e della nostra provincia, dall'altro ha visto un radicale mutamento in un quadro politico segnato, in continuità con il passato, da un forte e perdurante attacco ai corpi intermedi della società.

C'è stata consapevolezza, nelle assemblee, delle grandi sfide che ci attendono per rimettere al centro dell'agenda politica il lavoro, la condizione lavorativa, il complessivo abbassamento del potere d'acquisto dei lavoratori e delle loro famiglie.

Nel lungo periodo di crisi sono aumentate le diseguaglianze tra i più ricchi e i lavoratori e i pensionati, ma anche tra le aree più ricche del Paese e quelle in ritardo di sviluppo.

Le diseguaglianze territoriali non sono solo fra Nord e Sud, ma anche all'interno della nostra Regione, e ne hanno pagato le conseguenze le aree montane: non tanto e non solo sul terreno economico, ma sulla qualità dei servizi, sul diritto alla mobilità, sulla accessibilità di percorsi scolastici e formativi soprattutto per i giovani provenienti da famiglie di lavoratori.

Tutto ciò ha acuito la crisi fra cittadini e istituzioni, ed ha aperto una grande questione democratica, perché il blocco della mobilità sociale deprime le grandi potenzialità delle nuove generazioni.

La politica locale sembra del tutto disattenta e non in grado di comprendere questi fenomeni. Per questo, essa si dimostra incapace di dare una prospettiva di crescita, di opportunità di lavoro qualificato e, in definitiva, si rivela sprovvista di un'idea di sviluppo moderno delle nostre aree in un momento in cui l'innovazione digitale e la sua applicazione in ogni ambito dell'economia potrebbe consentire di superare le profonde differenze di opportunità tra aree interne ed altre aree.

Sono stati traditi tutti gli impegni per investimenti nelle infrastrutture materiali ed immateriali che sono indispensabili per sviluppare pienamente le potenzialità che il nostro territorio offre, nel suo equilibrio fra industria, servizi e patrimonio turistico e ambientale.

Questa mancanza di attenzione rispetto ai problemi reali che vivono le persone fa crescere nella società e negli individui un atteggiamento rancoroso, producendo disincanto e individualismo che alimentano nuove forme di esclusione dei più deboli - a partire dai migranti che sono diventati, strumentalmente, la merce del dibattito politico con nuove forme di xenofobia e razzismo.

Bisogna evitare il conflitto fra ultimi e penultimi, e comprendere che è necessario fare i conti con le paure che la crisi ha accentuato. Non si tratta di uno snobismo a buon mercato, ma di promuovere politiche che diano risposta a tutti quelli, nativi e non, che si trovano in difficoltà.

Il tema che abbiamo scelto per il nostro Congresso "Il lavoro È" vuole rendere espliciti tutti gli elementi valoriali, il quadro dei diritti, le politiche del lavoro necessarie per dare dignità al lavoro medesimo ed ai lavoratori ed affermare la loro centralità nella vita sociale e civile.

Per fare ciò si rende urgente non una qualche proposta demagogica, ma una politica che abbia al proprio centro una profonda riforma fiscale partendo da una significativa riduzione dell'IRPEF sul lavoro dipendente rafforzandone, al contempo, la progressività.

La Flat Tax che opera su partita iva e lavoro autonomo e riduzione di tassazione per le imprese, accompagnata da un condono

per evasori che chiamano pace fiscale, trasferisce ancora una volta il peso fiscale sui lavoratori e sui pensionati.

Nel quadro complessivo di una nuova centralità del lavoro bisogna ripensare anche l'accesso al pensionamento assicurando gradualità, flessibilità, solidarietà e una pensione di garanzia per i lavoratori giovani - la cui vita lavorativa è segnata dalla precarietà e da una carriera discontinua - che assicuri loro una vecchiaia dignitosa.

Il tanto sbandierato reddito di cittadinanza rischia di essere, se messo in atto, una misura meramente assistenziale e non, invece, un'iniziativa tesa a promuovere un lavoro sul modello europeo della Flexsecurity che in tutto il continente è al centro di un dibattito per un suo superamento resosi necessario a causa della rivoluzione tecnologica in atto.

Tra l'altro rischiamo che ciò riduca gli ammortizzatori sociali che, al contrario, superato quanto fatto dal precedente governo con il Jobs act, devono ritornare ad essere lo strumento con il quale governare le grandi trasformazioni in atto, che impattano profondamente sull'organizzazione delle imprese.

Siamo in presenza di una grande, straordinaria rivoluzione tecnologica industriale. Digitalizzazione, robotica, intelligenza artificiale possono essere una grande opportunità o produrre distruzione del lavoro come tradizionalmente viene inteso.

La questione aperta - e che noi mettiamo al centro del nostro documento congressuale - è la seguente: chi governa questa rivoluzione? Come va orientata socialmente? Come la controlliamo per evitare di conferire un potere unilaterale ed assoluto alle imprese e, soprattutto, alle grandi piattaforme digitali e ai possessori dei Big data?

Bisogna quindi sostenere - con investimenti pubblici e privati - innovazione e ricerca, che devono essere accompagnati simultaneamente da investimenti qualificati nella formazione continua e nella riqualificazione dei lavoratori.

Se si vuole fare crescere la produttività e promuovere sviluppo, si rende necessario che, ogniqualvolta un'azienda robotizza parte della produzione, essa debba mettere in atto riqualificazione e formazione rivolte a quelle maestranze che rischiano di essere espulse dal processo produttivo. Appare evidente, infatti, che i fenomeni a cui stiamo assistendo sono caratterizzati da una contrazione delle ore

lavorate e dell'aumento di tutte le forme di precarietà. Il recente decreto sul lavoro - sorvolerei sul termine "dignità" - se in qualche modo dà una parzialissima risposta sul tempo determinato (attraverso la reintroduzione delle causali solo a partire dal secondo rinnovo) rischia di produrre ulteriore turnazione nel lavoro precario.

La vera riforma del lavoro deve partire dalla consapevolezza che il lavoro a tempo indeterminato deve tornare ad essere la forma principale di accesso al lavoro e deve necessariamente aver un costo inferiore.

Gli ultimi dati confermano che, nonostante tutte le regolamentazioni del mercato del lavoro, non cresce l'occupazione, aumentano i NEET, non aumenta la produttività e il nostro Paese arranca nella competizione con i Paesi più avanzati.

Il dato sull'economia nel nostro paese continua ad essere fortemente segnato da una crescita del debito pubblico, da una difficoltà nel sistema bancario che non eroga liquidità, anche perché deve acquistare debito pubblico; questo dato rischia di peggiorare ancora, vista l'impennata dello spread e le conseguenti ricadute sull'innalzamento del costo del denaro che si scarica sulle famiglie. Non dimentichiamo l'immorale evasione fiscale per oltre 130 miliardi di euro, che ci vede al primo posto proprio per l'evasione dell'IVA (36 miliardi di mancato gettito allo stato).

A ciò bisogna aggiungere i costi della corruzione e della contraffazione, che rendono il Paese facilmente aggredibile e debole sui mercati finanziari.

Stiamo assistendo ad una crescita del costo necessario per acquistare il nostro debito e ad una diminuzione nelle previsioni di crescita del PIL.

A differenza dell'export, i consumi interni - che coprono l'80 per cento dei consumi complessivi - continuano a decrescere, a testimonianza che non solo non si usa la leva fiscale per redistribuire la ricchezza, ma che bisogna aprire una nuova stagione contrattuale che veda una significativa crescita dei salari ed una contemporanea riduzione degli orari di lavoro per determinare nuova occupazione e contenere gli effetti dell'automazione.

Le politiche economiche nazionali devono essere orientate a superare il totem dell'austerità e puntare a misure espansive. In ciò diventa centrale il ruolo dell'Europa. Una Europa però profondamente

rinnovata e potenziata nella possibilità di armonizzazione delle politiche fiscali, bancarie e nelle protezioni sociali.

Chi propone sovranismi come ricetta per superare i limiti di un'Europa incompiuta rischia di fare piombare il Paese in una drammatica crisi sociale, oltre che economica.

In un mondo globalizzato in cui competono nazioni grandi quanto un continente (Cina, Russia, America), senza Europa saremo nani nel confronto con i giganti dell'economia mondiale. Ciò è soprattutto vero se si pensa alla guerra sui dazi aperta dall'amministrazione Trump, che rischia di produrre uno sconvolgimento generale nel mercato e la messa in crisi di quegli equilibri geopolitici che finora hanno visto centrale il ruolo dell'Occidente.

Nonostante lo sconvolgimento elettorale ed al di là di come ognuno può pensarla, assistiamo, come nel passato, ad una situazione di stallo e di sostanziale incapacità di attuare riforme indispensabili per il rilancio dell'economia; si prosegue, inoltre, con i veti incrociati interni ad una maggioranza consegnataci dalla peggiore legge elettorale che questo Paese abbia mai avuto.

Per la prima volta abbiamo assistito alla costruzione di una finanziaria basata su quanti miliardi servono ad ogni forza politica per mantenere le promesse elettorali, a testimonianza di una mancanza di visione unitaria sull'economia nazionale.

La Cgil vuole sfidare il governo ad un confronto nel merito dei problemi per evitare i balletti a cui abbiamo assistito in questi mesi - vedi il caso ILVA.

Tutti vogliamo il cambiamento, ma la stessa parola rischia di essere oramai priva di significato, se non si connota di contenuti e di scelte di campo: stai dalla parte del lavoro o della rendita finanziaria? Vuoi fare una riforma fiscale che alleggerisca la pressione sul lavoro e sulle aziende colpendo i grandi patrimoni e le transazioni finanziarie o continuerai a non toccare quel 10 per cento di persone che detengono il 90 per cento della ricchezza?

Accanto a ciò chiederemo quale politica industriale e quali investimenti pubblici selettivi si intendono perseguire per fare ripartire l'economia e lo sviluppo. È necessario fare bene e in fretta, poiché veniamo da 10 anni di crisi.

A Belluno, come in Veneto, la priorità è questa: come ripensare il manifatturiero? Poiché, se è vero che quello che è stato definito

modello Nord Est ha retto meglio la prova, è anche vero che nell'era della globalizzazione e della competitività mondiale il teorema *piccolo è bello* non regge i mutamenti in atto.

Se questo è il dato di fondo, qui più che altrove siamo impegnati a rivendicare investimenti per l'innovazione di prodotto e di processo, nonché per lo sviluppo di nuovi materiali. Tutte misure, queste, che richiedono maggiore qualità del lavoro, aggregazione di imprese, allungamento delle filiere internazionali.

Fondamentale, soprattutto a Belluno, è la velocizzazione della realizzazione della banda larga attraverso investimenti statali e regionali, nelle infrastrutture sociali (scuole, ospedali, centri di ricerca), nell'ottica della valorizzazione dell'ambiente e del territorio.

Nella nostra realtà, contrariamente a quanto avviene da altre parti e per molti versi a livello nazionale, i rapporti con Confindustria sono poco proficui e non aiutano a mediare le situazioni di difficoltà con le aziende. Si tende a presentare il sindacato come un elemento che frena la modernità e l'innovazione, mistificando quanto in questi anni abbiamo fatto.

La Cgil, ed il sindacato nel suo complesso, al contrario hanno lanciato la sfida del cambiamento e dell'innovazione socialmente sostenibile; lo dimostra il modo in cui abbiamo affrontato le crisi aziendali preferendo, a politiche di mero sostegno al reddito e ricorso ad ammortizzatori sociali, forme di redistribuzione del lavoro con Contratti di Solidarietà, di riqualificazione e ricollocazione professionale.

Le resistenze spesso non sono venute dalle aziende, con cui certo non sono mancati i conflitti, ma da una Confindustria che svolge una funzione meramente burocratica, tanto che aziende importanti sono uscite dall'Associazione. Dal Congresso lanciamo l'appello perché questa situazione venga superata e si riprendano proficue relazioni sindacali.

I nostri congressi sono stati anche un'occasione per ascoltare le critiche a noi per non avere prodotto i risultati che i lavoratori si aspettavano. Abbiamo recepito questi rilievi, non con fastidio, ma come una sollecitazione a superare i nostri limiti, consapevoli che, pur nella difficoltà, abbiamo evitato che migliaia di lavoratori rimanessero senza nessuna forma di protezione sociale o, peggio ancora, senza lavoro.

Perciò chiedo a tutti i delegati che ci aiutino a trovare e percorrere nuove vie più adeguate ad affrontare il disagio che i lavoratori vivono in molte aziende, e a contribuire con il sostegno della Cgil a promuovere una qualificata contrattazione sociale, perché la qualità della vita di chi lavora possa migliorare non solo dentro la fabbrica, ma anche nel territorio in cui viviamo.

Dobbiamo inoltre, con più determinazione, rendere esigibile l'accordo sulla rappresentanza e la democrazia per dare più forza e centralità al CCNL e sviluppare una più qualificata contrattazione aziendale. Rappresentanza e democrazia sono condizioni fondamentali per rilanciare il ruolo della contrattazione nella nostra Provincia che, nonostante la ripresa, continua ad avere forti problemi.

La crisi che abbiamo vissuto ha lasciato profonde ferite sociali a partire da quei lavoratori ultracinquantenni che, espulsi dalle fabbriche, non hanno ritrovato più una ricollocazione. Inoltre, se nella provincia è ripresa l'occupazione, essa non ha assorbito quella che si è perduta nella crisi. Accanto a ciò, questa occupazione è caratterizzata da una forte precarizzazione. Infatti, a fine 2017 sono calati di 840 unità i contratti a tempo indeterminato, mentre i contratti a tempo determinato sono cresciuti di 1835 unità. Quindi, nonostante la crescita della produzione, si precarizza il lavoro.

Il settore più importante nella nostra categoria, l'occhialeria, è quello che ha saputo più in fretta superare la grande crisi. Le fabbriche, però, si sono trasformate, e lo dimostrano i dati sulle professionalità: crescono i dirigenti (+0,1), le professioni intellettuali (+0,4), le professioni tecniche (+0,6), gli impiegati (+14). Diminuiscono professioni qualificate nei servizi (-0,3), operai specializzati (-4,5), operai semispecializzati (-9). Si verifica uno schiacciamento verso l'alto e verso il basso, mentre diminuisce il ruolo dei quadri intermedi. Ciò vuole dire che ci sono stati importanti interventi in tecnologia e nell'organizzazione del lavoro.

Sono cambiati importanti assetti societari a partire dalla fusione tra Luxottica ed Essilor, fusione di due giganti con un giro d'affari di 16 miliardi e una capitalizzazione in borsa da 50 mld. La fusione, strategica dal punto di vista industriale, lascia problemi di governance e sulla collocazione del cuore dell'impresa - questioni su cui sappiamo ancora troppo poco.

L'intero settore si sta riorganizzando con la progressiva perdita dei marchi dati in licenza, a causa dell'acquisizione delle aziende stesse da parte dei grandi gruppi del lusso LVMH e KERING. Il posizionamento di KERING, che ancora non conosciamo, avrà ripercussioni sia su Safilo che su De Rigo.

La situazione di Safilo si presenta estremamente complessa: una serie di scelte manageriali sbagliate hanno creato un danno economico enorme che, come al solito, viene scaricato sui lavoratori, sia con la dichiarazione di esuberi fatta a gennaio - e mai definita né ritirata - sia con una alternanza fra richieste di Cig e richieste di straordinario. La prosecuzione del rapporto con KERING e la conferma di alcuni brand importanti potrebbe essere la strada - se non per un vero rilancio - almeno per quel minimo di stabilità che consenta di mantenere l'occupazione negli stabilimenti, se l'azienda avrà chiaro dove posizionarsi sul mercato e con quali strategie industriali.

Sono molte le similitudini con quanto avviene in Fedon, con un management incapace di adottare strategie di rilancio della pelletteria e di mantenere le quote di mercato nel settore degli astucci e che ha portato avanti una dissennata crescita del numero di dirigenti lautamente retribuiti il cui ruolo non si comprende. Fedon sta vivendo una crisi aziendale profonda, culminata pochi giorni fa con la presentazione di un piano di rilancio del tutto poco credibile, che prevede complessivamente 45 esuberi su un organico di 200 lavoratori. Ieri i lavoratori hanno aderito allo sciopero, che abbiamo proclamato con assieme alla Femca Cisl, con un'adesione del 76 per cento, risultato davvero importante per darci forza nella difficile vertenza che dovremo affrontare.

Nei mesi scorsi abbiamo finalmente chiuso un sofferto accordo in Ideal Standard che, a fronte di importanti investimenti fatti anche con il contributo dei lavoratori, avrebbe dovuto assicurare sviluppo e prospettive di continuità dell'azienda. Il cuore degli investimenti, un impianto di smalteria nel vetrochina che non sta ancora performando come era nelle previsioni, ritarda l'abbattimento del costo dei prodotti, determinando un ritardo nel rientro dei capitali investiti e nell'abbattimento dell'indebitamento. A meno di un'accelerazione nella messa a punto dell'impianto, si fa concreto il rischio di una crisi ancora più difficile di quelle che abbiamo dovuto gestire nel passato.

Aziende tessili e chimiche come la Piave Maitex e il Colorificio Paulin vivono ormai da anni un declino che sembra essere commerciale ancor prima che strutturale, e sembra non avere fine e quando una Rsu prova a fare delle considerazioni parlando di investimenti e di industria 4.0 si trova con una lettera di contestazione come accaduto a Diego Pauletti.

Anche il settore della gomma/plastica vive situazioni alterne con un mercato che sembra essere saturo e che ha visto un'impennata dei costi delle materie prime, richiesta di maggiore qualità, servizio, abbattimento del prezzo sul venduto, mettendo in difficoltà le aziende locali (come la Maricell e Diab) sia dal punto di vista tecnico-organizzativo che commerciale

Per quanto riguarda l'ENEL, si sta determinando uno smantellamento fisico e strutturale dell'azienda, attraverso un contenimento drastico dei costi che passa da prepensionamenti e uscite in art.4 (6000 uscite previste e solo 3000 da reintegrare) alla chiusura dei punti ENEL diretti, con relativo abbandono di circa 20 milioni di clienti ora contrattualizzati in SEN (servizio elettrico nazionale), all'esternalizzazione dei servizi di guardiania (dighe in appalto esterno) con progressivo allontanamento dell'ENEL dai territori sia dal punto di vista commerciale che operativo, al licenziamento di tutti i giovani somministrati presenti in azienda, ai mancati investimenti sulle reti di distribuzione e impianti di produzione, all'eccessivo stress conseguenza della riduzione del personale uscito e non rimpiazzato, all'aumento degli infortuni, ai mancati riconoscimenti di carriera sfruttando la disponibilità che negli anni i lavoratori hanno dato acquisendo nuove e più elevate professionalità, al degrado delle relazioni industriali.

Ho finora descritto l'andamento dei settori con le loro luci ed ombre. La complessità della gestione nelle politiche industriali non ci ha impedito di promuovere e sviluppare una significativa contrattazione aziendale. Abbiamo rinnovato i contratti e, anzi, siamo nella fase di un ulteriore rinnovo, estendendoli anche alle piccole aziende, contrattando oltre al salario e all'organizzazione del lavoro anche alcune avanzate sperimentazioni di welfare. Esse hanno riguardato le politiche di genere, inserendo nei contratti aziendali l'accordo contro il mobbing e le violenze di genere e rendendo l'aspettativa facoltativa per maternità utile ai fini del calcolo del premio di risultato. Politiche che vanno sempre più potenziate avendo come linea guida la nostra

piattaforma di genere. La contrattazione inclusiva con l'allargamento alle aziende terze all'interno degli stabilimenti e la sanità integrativa come strumento di sostegno anche alla Sanità Pubblica attraverso il convenzionamento con le strutture pubbliche.

Questo dato è importante perché ci dice della possibilità di fare della sanità integrativa non uno strumento corporativo, bensì uno strumento complementare di trasferimento finanziario alle strutture pubbliche.

Nell'azione di difesa e sviluppo dei diritti dei lavoratori dovremo sempre più muoverci in una logica confederale. Dovremo cambiare profondamente il rapporto fra quanto contrattiamo nelle aziende e il nostro ruolo politico/contrattuale nel territorio. Questo implica una più proficua sinergia tra contrattazione collettiva e servizi.

I lavoratori infatti sono contemporaneamente produttori in azienda e cittadini a cui bisogna assicurare servizi di qualità. Cose che sono facili a dirsi ma che facciamo fatica a realizzare, perché implicano una profonda capacità di mettersi in discussione, superare le chiusure categoriali e tutti gli orpelli burocratici che spesso producono una distanza tra i gruppi dirigenti e i nostri iscritti.

Il nostro documento congressuale si dilunga molto sul tema della confederalità, che rischia di essere solo un richiamo simbolico e formale se non saremo in grado di fare quelle scelte organizzative di cui si diceva prima.

Dovremo riuscire a valorizzare, all'interno delle aziende, il patrimonio di delegati -che i lavoratori riconoscono maggiormente come organo di rappresentanza rispetto al sindacato- sia attraverso una maggiore sinergia con la struttura, sia attraverso la formazione che deve essere garantita e strutturata ai vari livelli di competenza e per la quale serve il supporto del livello confederale- sia provinciale che regionale. Dovremo riuscire a potenziare la forza delle Rsu negli stabilimenti per migliorare la contrattazione e essere incisivi e determinanti nelle scelte che guidano l'organizzazione del lavoro. In quelle aziende in cui da anni abbiamo relazioni sindacali eufemisticamente, definite come buone, che si traducono nel ricevere la comunicazione - e a volte pure in ritardo - di scelte già compiute, è il caso di cambiare registro pretendendo, con le buone o con le cattive, di essere attori protagonisti dei cambiamenti e non semplici comparse. Dovremo fidelizzare il rapporto con i nostri iscritti e con tutti i lavoratori portando

i nostri servizi in azienda e creando una rete in grado di dare un sostegno concreto ai lavoratori stessi.

Molte volte, anche tra di noi, non abbiamo coscienza dei risultati che produciamo grazie all'impegno e alla partecipazione dei lavoratori alle nostre battaglie. Abbiamo proposto una Carta dei Diritti e promosso un referendum abrogativo di parti importanti del Jobs Act. Quello del ripristino dell'art. 18 non è stato ammesso dalla corte costituzionale, ma quello sui voucher e sulla responsabilità in solido del committente negli appalti sono stati disinnescati con interventi legislativi che, se pur non corrispondevano pienamente a quanto da noi proposto, di fatto hanno cancellato quelle nefandezze. E ancora solo grazie alla nostra mobilitazione abbiamo fatto approvare al Parlamento una legge che finalmente considera reato il caporalato, veicolo del lavoro da schiavi degli immigrati e grande serbatoio di ricchezza per la criminalità organizzata.

Facciamo bene a guardare sempre con occhio attento i nostri limiti, ma sbagliamo alla grande quando non valorizziamo i risultati che conquistiamo quando le nostre rivendicazioni trovano il consenso, la partecipazione e la mobilitazione dei lavoratori.

La Carta dei Diritti e il Piano del Lavoro sono il terreno su cui dobbiamo ancora proseguire la lotta e impegnarci per dare diritti e a chi lavora e speranza di futuro ai giovani. Un compito ancora più importante in un clima politico in cui si cerca di depotenziare il ruolo del Sindacato e dei lavoratori nelle scelte che riguardano il futuro del nostro paese.

Per concludere, mi sento di affermare che ce la possiamo fare se lavoreremo tutti insieme e se insieme prenderemo consapevolezza che ognuno non può farcela da solo, ma che saremo vincenti se sapremo essere - come è stato nella storia una grande collettività di donne e uomini che lottano insieme perché sono legati da quei valori che hanno fatto della Cgil il più grande sindacato europeo.