



## VI CONGRESSO NAZIONALE

# FEMCA CISL *Esserci Cambiare*

## ***Esserci per Cambiare, Cambiare per Esserci***

# *Relazione della Segreteria Nazionale*



**femca cisl**  
ENERGIA - MODA - CHIMICA

## INDICE

<b>Relazione della Segreteria Nazionale</b>	1
<b>Sul Comparto Energia</b>	26
<b>Sul Comparto Moda</b>	62
<b>Sul Comparto Chimico</b>	75

## Relazione della Segreteria Nazionale

A cura di Nora Garofalo, Segretaria generale  
a nome della Segreteria nazionale Femca Cisl

### **Domani**

Ripensando a questi mesi passati, immaginavo di pronunciare questo discorso in un momento diverso. Avevo immaginato che sarei stata qui, davanti a voi, e di poter dire che avevamo tutto alle spalle, che il peggio era passato.

Mai avrei pensato che ci saremmo trovati a fare i conti con un conflitto alle nostre porte e con il Covid-19, i cui effetti sono diventati senz'altro più gestibili ultimamente, ma che ancora riesce ad assestare pesanti colpi alla salute delle persone e all'economia dei Paesi.

Ormai da troppo tempo ci sentiamo incastrati in una dimensione che ci impedisce di guardare oltre l'oggi. Quella che è una costante della condizione umana – fare piani, progettare, immaginare il futuro – sembra un anelito ormai negato. «Domani» è una parola diventata difficile da pronunciare per tante, troppe persone. Quando è successo? Quando è successo che la parola «domani» cominciasse a gettare nell'incertezza, ad accendere paure? Quando la parola «domani» ha smesso di ispirare speranza e fiducia? Nell'Anno che Verrà, una delle colonne sonore della pandemia, Lucio Dalla ha cantato che qualcosa bisogna pure inventarselo «per continuare a sperare».

E io credo, sono convinta, che occorra reagire di fronte a questa sorta di strana tentazione: la tentazione di *rinunciare a credere*.

Occorre reagire, ricordando a noi stessi la nostra Storia e da dove veniamo. Le generazioni di lavoratrici e lavoratori che ci hanno preceduti non hanno rinunciato a credere quando resistevano alla barbarie della guerra. Non hanno rinunciato a credere quando impiegavano le loro migliori energie per la ricostruzione del Paese. Non hanno rinunciato a credere neppure quando sono state costrette a emigrare, a masticare il sapore amaro di un accento diverso dal proprio.

Il nostro stesso sindacato non ha rinunciato a essere un chiaro presidio di solidarietà e democrazia negli anni più bui del secolo scorso: gli anni di piombo, quelli delle crisi petrolifere, quelli delle delocalizzazioni selvagge.

Per queste ragioni, e per molte altre ancora, ricordo a me stessa e a tutti voi l'importanza e il dovere di *non rinunciare a credere* nel futuro.

Vorrei poter condividere queste parole di speranza anche con quelle persone, quei lavoratori, le lavoratrici e le loro famiglie che si trovano coinvolte nel teatro di guerra ucraino. Vorrei poter lanciare loro un messaggio forte di solidarietà. Ma l'essere sindacalisti ci insegna che la solidarietà è un concetto vuoto di senso se non è accompagnato dall'impegno e da azioni concrete, in nome di un interesse collettivo più alto.

Non mi riferisco poi solo alla sofferenza delle migliaia e migliaia di persone che sono tutt'oggi costrette a fuggire dall'Ucraina a causa di una guerra, ingiusta e selvaggia, ma anche a quella di tanti altri uomini e donne che per salvarsi si sono visti obbligati a lasciare la propria casa e la propria terra, in Asia, in Africa e nelle Americhe, e che troppo spesso perdono la vita alla ricerca di "un porto sicuro".

Ne ha parlato di recente Papa Francesco durante il suo viaggio pastorale a Malta, usando parole nette e inequivocabili, come Lui ben sa fare, riferendosi a tutte queste tragedie umanitarie come a un "naufragio della civiltà, che minaccia tutti".

Possiamo salvarci e salvare la nave della civiltà dal naufragio – secondo il Pontefice – solo tornando a comportarci con umanità.

E proprio per questo, è il tempo di rinnovare l'azione del sindacato nel percorso di umanizzazione del Lavoro.

### ***Metamorfosi***

Oggi, più che in qualsiasi altro momento storico, siamo nel pieno della metamorfosi del mondo. Un sociologo e autore tedesco, Ulrich Beck, ha scritto che per cogliere questa metamorfosi «è necessario indagare i nuovi inizi, puntare lo sguardo su ciò che sta emergendo dal vecchio, cercare di intravedere, nel tumulto del presente, le strutture e le forme future».

Il nostro Sindacato possiede la storia, la forza organizzativa, i talenti per fare scelte di coraggio e competenza. Non dare il giusto peso ai grandi mutamenti sociali, ambientali ed economici in corso, trascurando l'urgenza non solo di riforme profonde ma pure di nuovi modi di pensare, sarebbe poco in linea con la nostra identità sindacale, con i nostri valori.

Un sindacato con la "S" maiuscola non è un sindacato "Specchio" perché fonda la propria strategia di rappresentanza sulla autoreferenzialità. Un sindacato con la "S" maiuscola è un sindacato "Specchio" in quanto soggetto plurale, in grado di riflettere le esigenze e le ambizioni delle lavoratrici e dei lavoratori che

rappresenta. Uno specchio che riesce a restituire la luce aumentata e a orientare i lavoratori nei chiaroscuri della metamorfosi del mondo.

Fino ad oggi la Femca, con i suoi delegati e dirigenti, ha contribuito alla costruzione di tante, tantissime storie industriali di successo. Grazie alla contrattazione, abbiamo stabilito condizioni di tutela e di dignità: talvolta contando su contesti cooperativi, di buone relazioni industriali; talvolta, dovendo mobilitare i lavoratori per ottenere risposte. Ebbene, la contrattazione e la partecipazione – che sono la linfa vitale, l'approccio e il metodo, direi quasi l'ossessione nostra e di tutta la CISL – dev'essere il motore trainante nella gestione della metamorfosi del mondo, a cominciare dalle sfide poste dalla transizione ecologica ed energetica.

Nel dibattito sulla transizione energetica ed ecologica, il tema più discusso è quello della decarbonizzazione. Inutile nasconderlo. Il petrolio è stato in tutti i sensi il “carburante” di moltissime imprese e dello sviluppo del nostro Paese. Ha contribuito a creare posti di lavoro di qualità e sindacalizzati. Sto pensando non solo al settore energetico, ma, fra gli altri, alla chimica di base e alle produzioni che utilizzano il petrolio come materia prima, tra cui l'industria tessile e la gomma-plastica. Il petrolio ha consentito sviluppo e solidità economica, continuità nei progetti produttivi, basso rischio degli investimenti dedicati. I proventi, e prima ancora gli assetti organizzativi e industriali caratteristici dell'economia del petrolio, hanno contribuito a generare opportunità di crescita e redistribuzione.

Processi di redistribuzione arrivati – lo voglio ribadire – anche grazie alla contrattazione e alla partecipazione.

Di fronte alle sfide della transizione energetica, come Paesi occidentali abbiamo la responsabilità storica di trovare un equilibrio tra costi e opportunità di questo passaggio epocale, tra ragioni di efficienza e tutela della dignità dei lavoratori. Nella ricerca di questo delicato equilibrio, dobbiamo riconoscere la necessità di un cambiamento strutturale degli assetti economici e istituzionali, degli stili di produzione e consumo, che sono il simbolo di un modello che non funziona più. Se vogliamo essere credibili verso le future generazioni, dobbiamo abbracciare e promuovere una visione solidaristica della libertà, nella quale gli spazi di libera scelta delle persone siano ampliati, ma al tempo stesso vengano rapportati al senso del limite e all'etica della responsabilità.

L'idea di una crescita infinita su un pianeta finito ha dimostrato la sua fallacia. È finita l'illusione che il mondo, che ha risorse che non sono infinite, possa consentire uno sviluppo senza limite e senza direzione. Da qui la condivisione e il sostegno di una idea di *sviluppo sostenibile*, in una accezione ampia e omnicomprensiva; un concetto di sostenibilità come paradigma non riduttivo ma comprendente tutti i fattori umani, tecnici e culturali: ambiente, tecnologia, ecologia, convivenza, economia e lavoro. Un lavoro sostenibile è un buon lavoro, un lavoro di qualità.

### ***Il mondo prima, durante e dopo la pandemia***

La drammatica esperienza della pandemia, ancora di là dall'essere superata, ci ha messo duramente alla prova. Ha reso il nostro lavoro quotidiano più difficile. Ma ha anche contribuito a fare emergere il ruolo insostituibile del sindacato nella società contemporanea.

Come Femca, Filctem e Uiltec, siamo stati fra i primi soggetti a promuovere, insieme alle parti datoriali, i Protocolli per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, per la prevenzione e il contrasto del contagio da Covid-19. Abbiamo messo in campo con tenacia e resilienza le migliori energie, per garantire ai nostri iscritti la consueta qualità dei servizi e dell'azione di rappresentanza. Sono state chiare le parole del nostro segretario generale CISL Luigi Sbarra, di fiducia nella scienza e in favore delle campagne di vaccinazione. Anche il duro lavoro sulle classificazioni ATECO – che non dimenticheremo facilmente – con le iniziative di pressione e di argomentazione che abbiamo esercitato nei confronti di tutti, ha permesso di segnalare settori e aziende che sarebbero state fermate, escluse dalle attività vitali dell'emergenza, a causa della scarsa conoscenza dei cicli reali delle produzioni di beni e servizi, come ad esempio la filiera del vetro e della plastica per usi alimentari e sanitari, delle lavanderie industriali per la sterilizzazione per usi medici, o ancora la produzione di tessuto-non-tessuto, che hanno garantito l'igiene nelle strutture sanitarie e la fornitura dei dispositivi di protezione personale.

Io intravedo una linea di continuità tra quello che abbiamo fatto per contrastare la pandemia e quanto da anni cerchiamo di fare tramite la contrattazione collettiva. Sto pensando alle tante misure che, insieme alle altre organizzazioni di categoria, abbiamo negoziato in materia di salute, sicurezza e ambiente. Misure che, fin dagli anni Novanta, hanno delineato un modello integrato e partecipato di governo delle problematiche riguardanti gli

ambienti di lavoro e gli ambienti di vita, promuovendo un approccio sistematico alla gestione delle questioni relative alla salute dei lavoratori e alla salute pubblica dei cittadini.

I contratti collettivi dei nostri settori sono stati pionieristici nel riconoscere alle rappresentanze dei lavoratori diritti e prerogative di informazione, consultazione e formazione in materia di politiche della sicurezza e della tutela dell'ambiente.

Come sappiamo, la pandemia ha contribuito ad aggravare insopportabilmente le disuguaglianze sociali.

Come rilevato dal rapporto Oxfam del gennaio scorso, negli ultimi due anni i patrimoni dei dieci uomini più ricchi del mondo sono più che raddoppiati e allo stesso tempo 163 milioni di persone sono cadute in povertà. Dei dati che ci lasciano sgomenti. È giusto che, anche in Italia, la ricchezza dei quaranta più ricchi equivalga a quella di 18 milioni di loro concittadini?

Molti dei lavoratori che rappresentiamo sono a rischio di esclusione sociale. Si sono approfonditi i divari. Fra centri-città e periferie. E ancora, insopportabilmente, fra Nord e Sud. Ebbene, io mi rivolgo a voi per dire: dobbiamo vaccinarci contro il *virus dell'indifferenza*. E non accettare in alcun modo che chi sta peggio abbia poca possibilità di accedere agli strumenti di mobilità sociale, come la formazione professionale e l'istruzione, i servizi alla persona e la partecipazione nella comunità. Soprattutto, non possiamo accettare che non sia garantito il più esteso accesso al lavoro. Un lavoro che – voglio sottolinearlo – per essere dignitoso non può essere né “povero”, né “precario”. Nessuno dev'essere lasciato indietro!

### **Per una transizione giusta**

La nostra rappresentanza abbraccia i paradisi e gli inferi del lavoro. Questo ci impone, oggi più che in passato, uno sforzo orientato alla complessità dell'azione collettiva, che deve essere modulata sulla base del tipo di lavoratori, del tipo imprese e del loro comportamento socio-ambientale.

Non bastano le intuizioni, le affermazioni di principio, i richiami moralistici. Serve la coerenza, serve *l'impegno di ogni giorno*. Affermiamo tutto ciò in forza di una convinzione elementare, che scaturisce dalla nostra diretta esperienza: gli accordi sono negoziati per essere gestiti, applicati, esercitati. Nulla si realizza

senza un impegno delle parti, faticoso, quotidiano. A nulla servono accordi dai contenuti ambiziosi, che nel concreto non possono essere applicati.

Ultimamente assistiamo a una produzione cospicua di straordinari documenti, dedicati alle grandi urgenze del nostro tempo, che però corrono il rischio di essere buon seme che non dà frutto. Penso all'Accordo di Parigi. Un testo straordinario, istitutivo di un nuovo regime giuridico internazionale per la protezione dell'ambiente e il contrasto ai cambiamenti climatici. Che cos'è l'Accordo di Parigi senza *l'impegno di ogni giorno*? Che cosa è l'Accordo di Parigi quando manchino scelte significative e trasparenti da parte dei governanti? Quando manchino politiche convinte di transizione presso le grandi aziende? Chiedo ancora: che cos'è l'Accordo di Parigi quando la finanza disconosce il problema? Quando gli stessi corpi intermedi – i partiti, i sindacati... – non agiscono nei Paesi liberi per influenzare le decisioni e i programmi economico-sociali?

La transizione giusta non consisterà in una rivoluzione da iniziare la mattina e da finire la sera. Sarà e dovrà essere una tensione costante per il progresso e le riforme. È impensabile e sbagliato che grandi storie industriali, che stabilimenti e produzioni cessino di essere, come se fosse premuto un grande interruttore: come se fosse premuto un tasto on / off. La verità è che senza una coerente e costante politica di investimenti e di innovazione, senza *l'impegno di ogni giorno*, si rischia il seguente scenario: che il Nord del mondo e l'Italia soffrano un'assurda desertificazione industriale e che i processi di delocalizzazione verso i Paesi più poveri ne escano intensificati, con buona pace per il rispetto degli standard ambientali e di trattamento del lavoro.

È in questo quadro pur problematico, pur difficile, che ripongo estrema fiducia nello slancio dell'*European Green Deal* e nelle misure attuative che ne sono conseguite.

L'Unione sta facendo da esempio nel mondo. La Femca, la CISL, credono convintamente nella necessità di un'Europa della sostenibilità, dell'industria e delle produzioni responsabili. Più di tutto, noi crediamo in un'Europa del lavoro, in cui la transizione verde non sia ostacolo, ma dinamica complessa in cui gettare buoni semi e raccogliere buoni frutti per cittadine e cittadini, lavoratrici e lavoratori.

La sfida non è delle più semplici, come sappiamo. Ma nelle difficoltà, si cela l'occasione per dare senso al nostro lavoro, per rimarcare la nostra identità, per far valere la nostra ispirazione solidarista, che metta la persona al centro.

Mi riconosco pienamente nello slogan: “*Niente che riguarda noi, si fa senza noi!*” lanciato da IndustriALL, il sindacato europeo dei lavoratori dell’industria. Nella piattaforma sulla transizione giusta, IndustriALL ha raccolto l’obiettivo europeo della neutralità climatica entro il 2050. Ma ha precisato: **la decarbonizzazione non può significare de-industrializzazione.** Non può significare perdita di buona occupazione. Io concordo e su questa onda credo occorra decostruire la falsa contrapposizione fra ambiente e lavoro.

Per riprendere le parole di Papa Francesco nella *Laudato Si* (LS139) “È fondamentale cercare soluzioni integrali, che considerino le interazioni dei sistemi naturali tra loro e con i sistemi sociali. Non ci sono due crisi separate, una ambientale e un’altra sociale, bensì una sola e complessa crisi socio-ambientale”.

Su che cosa puntare, allora? A mio dire, dialogo sociale e contrattazione dovrebbero guardare prima di tutto su buoni investimenti, pubblici e privati. Colmando *gap* tecnologici e infrastrutturali. Trasformando interi territori. Utilizzando al meglio, attraverso una progettualità condivisa, inclusiva e sostenibile, i fondi previsti dal PNRR. Entro giugno 2022 saranno di oltre 12 miliardi le risorse che il MiTE metterà a bando, su un totale di oltre 39 miliardi gestiti dallo stesso ministero per la missione 2, quella denominata “Rivoluzione verde e transizione ecologica”.

Sono risorse ingenti, un’opportunità unica e la CISL, e al suo interno la Femca, stanno facendo degli sforzi grandissimi in questa direzione, sia sul piano dell’azione di rappresentanza e della contrattazione, che su quello strategico dell’elaborazione progettuale e dell’individuazione di punti programmatici strategici condivisi. L’obiettivo è tra i più ambiziosi: dare una soluzione alle criticità strutturali dell’economia italiana, individuate nella vulnerabilità ai cambiamenti climatici, negli squilibri sociali e territoriali esistenti e nella bassa produttività. Delle risorse del PNRR, almeno il 40% dovrà essere destinato al Mezzogiorno e dovranno essere adottati strumenti di intervento scelti a seconda dell’impatto che possono avere nel riequilibrio dei divari, in modo da ottenere quell’auspicata convergenza “strutturale” del nostro Paese, incentivante la creazione di nuovi poli di impresa. Sarà quindi fondamentale, per raggiungere l’obiettivo finale della riduzione delle disuguaglianze sociali, economiche, infrastrutturali all’interno del nostro Paese, superare

l'autoreferenzialità delle programmazioni locali e predisporre le misure per sviluppare la capacità di progettazione delle Regioni e i conseguenti strumenti di monitoraggio dei processi di spesa.

In tema di risorse per la *transizione*, vorrei citare lo sforzo che, come Femca, abbiamo realizzato insieme a Flaei CISL, Filctem CGIL, Uiltec UIL e Confindustria Energia, con il supporto del mondo scientifico e accademico, e il coinvolgimento attivo dei tre dicasteri chiave (MiTE, Lavoro, MiSE), per la realizzazione del manifesto “Lavoro ed Energia per una Transizione Sostenibile”.

In questo Manifesto, abbiamo avvicinato e messo assieme parole che raramente si vedono accostate. E questo, nella ricerca di nuovi significati e messaggi chiari per i corpi intermedi, le imprese e le Istituzioni. Abbiamo associato la parola “decarbonizzazione” alla parola “potenzialità”, per far comprendere che, nonostante tutto, conserviamo fiducia, e che questa fiducia sarà ripagata se sapremo giocare bene la nostra partita. Abbiamo associato la parola “riconversione” alla parola “tempi”, per sottolineare che non esistono bacchette magiche, per dire che la medicina non deve essere nociva quanto, o peggio della malattia. In questo senso, diventa assolutamente necessario rifuggire soluzioni scellerate e troppo semplicistiche, quali lo smantellamento delle sedi industriali e la conseguente perdita di buoni posti di lavoro, e immaginare invece modelli organizzativi e della produzione alternativi, finalmente rispettosi delle risorse naturali. Del resto, la transizione, per essere giusta, non può che essere “*labour oriented*”, cioè fondata e orientata ai valori del lavoro.

Questo manifesto, che abbiamo presentato ormai lo scorso novembre alla presenza del premier Draghi e degli esponenti del MiTE, dimostra ancor più la sua attualità e ragion d’essere nel contesto geopolitico delineatosi in questi mesi. E si è fatto strada un dubbio ragionevole: che un ragionamento coraggioso, sulle fonti energetiche alternative e sulla transizione ambientale, fatto a tempo debito, avrebbe permesso di superare la dipendenza energetica dalla Russia. Del resto, è evidente come i venti di guerra ucraini non abbiano mai soffiato su pale eoliche. Essi hanno avuto sin da subito l’odore acre e insidioso del rubinetto del gas lasciato aperto. La dipendenza energetica europea ha finanziato economicamente le armi di Putin. Questa dipendenza ha messo il regime autocratico di Mosca in una posizione di forza relativa:

l'Occidente non sarebbe stato in grado di fare del tutto a meno della Russia. E nel giro di pochi giorni i cittadini europei e italiani si sono ritrovati meno liberi. Si sono trovati più vulnerabili rispetto a uno spettro che già da tempo aleggiava su di loro: quello della *povertà energetica*.

Il tema della povertà energetica, almeno da un anno a questa parte, era stato sistematicamente sminuito dalla cronaca italiana, che ha utilizzato l'espressione inadeguata di "caro-bollette". Piuttosto, la povertà energetica è qualcosa di ben più serio, che minaccia la possibilità dei singoli di avere un'esistenza salubre, libera e dignitosa. L'urgenza della riflessione per un nuovo paradigma energetico europeo incombeva insomma da tempo: la situazione, però, è deflagrata sotto le bombe di Putin.

Maggiore onestà nel dibattito economico e politico, sindacale e industriale; maggiore coraggio, maggiore ragionevolezza, maggiore misura avrebbero consentito forse di farci trovare in una posizione diversa. Tante pregiudiziali ideologiche e inutili hanno, a mio dire, zavorrato il discorso sul giusto impiego delle risorse naturali, in una logica di transizione progressiva e giusta.

Come sindacato da tempo premevamo sul governo per una programmazione seria e lungimirante sulla politica energetica e industriale in Italia, e così da anni avremmo potuto disporre, nel nostro Paese, di soluzioni e strategie al passo coi tempi, bloccate invece da una classe politica magari animata da buone intenzioni, ma miope e scarsamente pragmatica: una politica poco in grado, per il mio angolo visuale, di cogliere la giusta misura fra la protezione ambientale e la necessaria gradualità delle transizioni per famiglie e lavoratori.

È il caso del referendum del 2017 sulle trivelle, che ha spaccato il movimento sindacale trasversalmente, rivelatasi poi una occasione persa. Abbiamo perso l'occasione di valorizzare le potenzialità che, come sistema Paese, possediamo e che non vengono utilizzate adeguatamente. Penso in particolare all'impiego delle fonti fossili per gestire la transizione in atto, con tempi e modi che siano ragionevoli, che tengano conto della tutela dei cicli economici-produttivi, dell'occupazione, e della fornitura dell'energia a famiglie e imprese.

Abbiamo ripetuto la storia, poi, con il referendum sul nucleare, con l'abbandono del piano nazionale sui rigassificatori, con le resistenze – che stanno andando avanti anche in queste settimane in Salento – verso il TAP.

E queste scelte – anzi "non scelte" in tema di politica energetica – dovute perlopiù a un voler anteporre la ragione del consenso a decisioni di natura

infrastrutturale e strategica, che avrebbero potuto dare vita a intere filiere industriali e tecnologiche in Italia. Oltre a ciò, resta il problema della frammentazione dei centri decisionali e autorizzativi, dove il tema energetico – lunghi dall’essere affrontato con una visione di sistema-Paese – viene invece rimesso a provvedimenti di natura concorrente delle Regioni.

Abbiamo, in senso ancora più ampio, perso l’occasione di abbandonare l’ipocrisia per cui “occhio non vede, cuore non duole”, in forza della quale i rischi sociali e ambientali delle nostre scelte energetiche li scarichiamo sui Paesi da cui importiamo energia e risorse naturali.

Questo genere di situazione s’è verificata non solo rispetto all’approvvigionamento energetico, ma con riguardo alle tante materie prime della produzione industriale. Settori strategici e di eccellenza del nostro Paese, come l’industria del vetro e quella della ceramica, stanno ricevendo un colpo pesantissimo: alla profonda crisi produttiva, economica e sociale dell’anno pandemico è infatti seguito un 2021 di sostanziale ripresa, che si è però scontrata con gravi carenze negli approvvigionamenti – dalle materie prime a prodotti intermedi – e con aumenti incontrollati dei prezzi, compresi quelli dell’energia, con conseguente perdita di competitività di queste imprese. In questo quadro si trovano tutte quelle aziende energivore, che cercano di conciliare la sostenibilità delle produzioni con costi dell’energia in aumento esponenziale.

Anche nella manifattura della moda e della chimica, poi, l’Italia ha perso brani del suo ‘sapere’, della sua creatività, della sua capacità di innovazione. Il disinvestimento in ricerca e sviluppo ha contribuito a renderci sempre più dipendenti da Paesi che hanno fatto del proprio *know-how* un elemento strategico di competitività sui mercati.

È il caso della farmaceutica: in questo settore, soprattutto a partire dallo scoppio della pandemia, si è registrato un considerevole aumento della produzione e dell’export. Tuttavia, si è evidenziato come, a livello europeo, l’Italia sia tra i Paesi che più soffrono la dipendenza per la produzione di principi attivi prodotti nell’Asia meridionale e orientale, soprattutto in Cina e in India, mettendo a rischio gli stessi standard di cura e di gestione della salute pubblica del nostro Paese. Da un lato, quindi, abbiamo case farmaceutiche che più hanno proliferato grazie a un investimento autonomo e di lungo termine in innovazione e ricerca (nella sperimentazione dei vaccini anti Covid-19, ad esempio); dall’altro, imprese in difficoltà a causa della delocalizzazione di fasi

essenziali della produzione, e a volte persino del confezionamento, dei prodotti farmaceutici.

C'è poi ancora la "cenerentola delle risorse", quella idrica, fondamentale per la vita e la sicurezza sanitaria delle persone, eppure da decenni ormai affetta da una gravissima negligenza da parte delle istituzioni nella manutenzione delle reti e nell'investimento in sistemi di gestione dell'acqua che siano all'avanguardia, volte all'ottimizzazione della risorsa, che al contrario va abbondantemente e imperdonabilmente dispersa nelle maglie larghe della frammentazione della gestione dei servizi idrici di cui si caratterizza il nostro Paese, soprattutto al Sud.

Per questo continuiamo il lavoro di confronto con le associazioni datoriali e con il governo sul tema della Transizione, per rendere chiara la direzione da intraprendere: non vogliamo e non possiamo rinunciare alle nostre eccellenze industriali, ai segmenti nelle catene globali del valore, ma al contrario si tratta di destinare risorse e sforzi progettuali nell'innovazione, optando per modelli alternativi di *governance d'impresa* e per processi industriali efficienti e sostenibili. In tutto ciò, la partecipazione dei lavoratori tramite il sindacato è un ingrediente irrinunciabile.

Certo, non è semplice perché all'intento politico si devono associare buone progettazioni. Talora, si potrà anche sbagliare strada, o gettarsi dentro vicoli ciechi. Pensate al tema della plastica monouso. Si diceva: da abbandonare prossimamente, da abbandonare prestissimo, da abbandonare ora. Ebbene, vi chiedo e mi chiedo: quanto è stata importante la plastica mono-uso in tempo di pandemia? Sarebbe stato realistico reimpiegare ogni tampone antigenico? Sul tema plastica, non sarebbe allora ragionevole evitare soluzioni fatte con l'accetta e, invece, aprire un dibattito franco sulla complessità dell'economia circolare, riflettendo sull'integrazione olistica dei cicli produttivi e industriali?

Il mio è solo un esempio e una provocazione. Ma su un'idea voglio insistere. **Non possono esserci soluzioni preconfezionate per la transizione verde, che vadano bene per tutti e in tutte le regioni d'Europa.** E proprio per questo, dobbiamo disegnare un'azione incisiva e coerente, partecipando in pieno a quella che deve essere una grande stagione di progettazione industriale e di partecipazione democratica.

## **La posta in gioco**

Le finzioni, come pure le narrazioni volte solo a confortare, sono inutili. È certo che la transizione verde farà cessare tanti lavori così come li conosciamo oggi. Servirà una mappatura attenta degli effetti occupazionali prodotti nel breve e nel medio termine. La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dovrà in questo senso passare anche da nuovi diritti, in grado di superare i contorni del singolo posto di lavoro. È evidente la **crucialità di politiche attive del lavoro del tutto ripensate**. Le politiche attive periodicamente affollano i discorsi della politica. Ma poi sono sempre messe da canto, sull'onda dell'emergenza del momento. Ebbene proprio le politiche attive, insieme agli investimenti tecnologici e infrastrutturali, devono diventare le armi della nostra battaglia. Le due facce di una strategia sindacale coraggiosa e ambiziosa, in grado, attraverso la partecipazione, di sostenere la trasformazione delle imprese.

Una verità, che è ben più di un mero richiamo retorico, è che nel mondo globalizzato e tecnologicamente avanzato **la prima risorsa di un Paese consiste nella qualità del suo capitale umano**: nel patrimonio sempre in movimento delle professionalità e della conoscenza che sa esprimere. Questo patrimonio, poi, sarà tanto più ricco quanto più l'esperienza del lavoro sarà efficacemente condivisa. Quanto più essa sarà davvero opportunità di inclusione. Giovani, donne, persone diversamente abili: nel contesto vario dei mercati del lavoro di settore e di territorio, queste categorie (spesso lasciate indietro) devono rivelarsi ricchezza finalmente messa a frutto. Del resto, le difficoltà incontrate da giovani, donne e persone diversamente abili nel mercato del lavoro, sono sia "freno a mano" tirato nelle loro traiettorie di vita, sia criticità irrisolta per la crescita qualitativa e costante di tutto il Paese.

La nostra idea per il progresso economico e sociale in Italia, quindi, richiede una preliminare e convinta riaffermazione politica della centralità della persona che lavora. Promuovere e valorizzare le professionalità individuali (e collettive) richiede di puntare sull'innovazione dei sistemi di istruzione e formazione professionale, sugli investimenti oculati, sulle strutture e infrastrutture in grado di permettere la migliore organizzazione dello sforzo conoscitivo-produttivo del "sistema-Paese".

Il cambiamento dei modelli di sviluppo e degli asset di mercato interrogherà anche e in maniera importante la tenuta dei sistemi di welfare, così come li abbiamo conosciuti finora. È necessario ripensare i sistemi di welfare nella

prospettiva di promuovere una crescita qualitativa, nell'ambito della quale tre dimensioni della sostenibilità – quella economica, quella ambientale e quella sociale – anziché entrare in contrapposizione possano convergere.

La possibilità dello stato sociale di adottare politiche redistributive è condizionata dalla crescita del prodotto interno lordo e quindi dei consumi interni e della produzione industriale. Se non è più possibile sostenere ritmi di crescita elevati in ragione dei limiti ecologici alla crescita, si crea un problema redistributivo che finisce per scaricarsi sulle fasce più deboli della popolazione. E tende ad acuirsi in parallelo all'invecchiamento della popolazione.

E allo stesso tempo, mai come in questo momento stiamo pagando la lentezza, o addirittura l'assenza di politiche industriali lungimiranti. Non solo. Mai come in questo momento stiamo pagando gli effetti di una separazione ideologica tra pubblico e privato, tra Stato e mercato.

Anche in questo caso il percorso da seguire lo abbiamo tracciato chiaramente nel Manifesto che abbiamo sottoscritto insieme a Confindustria Energia. Di fianco alla promozione di una cooperazione di sistema tra scuola, università, istituzioni, industria e sindacato, sostenuta da investimenti in ricerca, sviluppo e formazione, abbiamo infatti raccomandato la previsione di premialità in favore delle tecnologie più virtuose, anche attraverso la condivisione delle strategie relative alla revisione della disciplina europea degli aiuti di stato.

Ovviamente immaginiamo non solo risorse adeguate, ma anche bene incanalate. Non sussidi a pioggia. In questa luce, mi pare oltremodo significativa la proposta di un “Fondo speciale pubblico per la Transizione”, finalizzato alla valorizzazione delle politiche attive del lavoro. L'opportunità di un Fondo speciale da potersi applicare anche in quei territori del Paese in una condizione maggiormente critica, che necessitano più di altri un sostegno per la bonifica e la riconversione industriale, sarebbe per il sindacato un ulteriore canale di partecipazione proattiva alla transizione energetica, a beneficio di tutto il territorio.

### ***Ricucire il tessuto sociale***

Noi, come sindacato e come Femca Cisl in particolare, abbiamo la responsabilità di non disperdere e anzi di consolidare i posti di lavoro di qualità nei settori strategici dell'energia, della chimica e della moda.

Abbiamo anche la responsabilità storica di dare risposta ai problemi del lavoro negli anelli più deboli della nostra filiera di rappresentanza, dove tra l'altro trovano occupazione i lavoratori più vulnerabili: donne, giovani, immigrati. La moderna questione del lavoro corre in parallelo alla mai risolta questione meridionale. In alcuni distretti del Sud d'Italia, in particolare, si è diffusa una prassi commerciale analoga a quella invalsa negli anni Novanta nei paesi in via di sviluppo, con le aziende contoterziste che contrattano la sub-fornitura di alcune lavorazioni con le piccole imprese a costi di produzione più vantaggiosi, avallati dai contratti a basso costo che applicano. In questo senso, il fenomeno della c.d. contrattazione pirata rappresenta un equivalente funzionale della fissazione unilaterale dei livelli minimi da parte del datore.

È così eluso l'intento protettivo del diritto del lavoro, proprio laddove e nei confronti di chi sarebbe più necessaria l'opera contrattuale dei sindacati comparativamente più rappresentativi. È la stessa lettura dei contratti pirata, d'altronde, che lascia sconcertati. Spesso, sono disposte deroghe peggiorative dei trattamenti economici e delle condizioni di lavoro nelle imprese collocate in "aree depresse" intese in senso amplissimo, fino a ricoprendere l'intero Meridione. Spesso poi, nei confronti dei giovani sono applicate discipline fantasiose di contratti di ingresso o di apprendistato *sui generis*: discipline, a parole, finalizzate a promuoverne l'inclusione nel mercato del lavoro, ma che, nei fatti, si rivelano funzionali soltanto a tratteggiare "terre di mezzo" normative, vuote di garanzie e di redditi dignitosi. È anche in questo modo che proprio i territori e i soggetti più deboli finiscono per essere doppiamente perdenti a causa della diffusione dei contratti pirata.

Come Femca abbiamo fatto molto negli ultimi anni per contrastare la piaga del dumping contrattuale. Abbiamo utilizzato tutti gli strumenti a nostra disposizione: *in primis*, la contrattazione collettiva. Nei settori più colpiti, abbiamo introdotto meccanismi di regolazione del fenomeno, prevedendo misure di incentivo all'emersione dalla irregolarità e di graduale transizione all'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative, e non da ultimo, se penso all'esperienza pugliese, abbiamo costruito rapporti di affiancamento e supporto alle imprese perché potessero operare il passaggio dai contratti pirata a quelli firmati dalle sigle confederali.

Un impegno che riteniamo doveroso, per far uscire le imprese e i loro lavoratori dalla terra di mezzo della contrattazione pirata e riportarle alla legalità.

Parlare di legalità oggi, nei luoghi di lavoro e nella società, sembra essere diventato un po', mi permetto di dire, "fuori moda". Questo termine ha ceduto infatti il passo ad altri adesso più in voga, che noi stessi abbiamo menzionato in questi giorni: "responsabilità sociale", "etica". Ma non ci possono essere responsabilità sociale, né etica, né tantomeno giustizia e progresso per tutti, senza legalità, che non si riferisce a una mera conformità alle leggi, ma a un fulcro di valori condivisi che assicuri la convivenza pacifica e civile tra le persone, fatta di rispetto delle diversità e di condanna della prevaricazione altrui.

Ho voluto richiamare questo concetto in particolare qui, con voi, perché trovo doveroso onorare chi di questa visione della legalità non ha fatto solo la sua professione, ma una vocazione di vita, fino a sacrificiarla, la propria vita.

### ***New way of working***

La legalità porta anche dignità, sul lavoro soprattutto. E la dignità è spesso messa a rischio da condizioni che mettono a dura prova la tenuta psico-fisica dei lavoratori. Con una forte spinta della pandemia, nuove modalità organizzative del lavoro si sono imposte insieme a nuovi rischi e opportunità. Ancora una volta, il costo-opportunità di questi cambiamenti non è equamente ripartito tra le nostre filiere di rappresentanza.

Ai tavoli negoziali, negli uffici e nei reparti, sentiamo crescentemente parlare di *New way of working*. Con questa espressione ci riferiamo sinteticamente alle nuove modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione di lavoro, anche abilitate dall'avanzamento delle tecnologie informatiche e delle comunicazioni. Rispetto al passato, queste modalità organizzative sono meno caratterizzate dai vincoli sul tempo e il luogo della prestazione. E la pandemia ha accelerato il superamento di tali vincoli.

È proprio la profonda consapevolezza sulla varietà degli schemi organizzativi e quindi delle esigenze e dei problemi in gioco, a spingerci ad analizzare i pro e i contro delle nuove modalità flessibili di organizzazione e svolgimento della prestazione. Nel bene e nel male, la pandemia ci ha permesso di fare un'esperienza immersiva massiccia. La gran parte delle funzioni impiegatizie sono state remotizzate nel giro di pochi giorni. E ciò, anche presso quegli ambienti lavorativi in cui proprio il lavoro da remoto era stato visto con scetticismo, per non dire con sospetto. I lavoratori, di sicuro, sono stati

all'altezza della sfida posta. Hanno dimostrato responsabilità e dedizione. Hanno protetto la competitività delle proprie imprese in un momento gravissimo e critico, anche a costo di sacrificare limiti lungamente sperimentati fra spazi di vita personale e attività di lavoro. In particolare, crediamo che le donne lavoratrici abbiano dovuto sobbarcarsi gli effetti negativi di una “tempesta perfetta”: una tempesta fatta di tensioni legate alla sicurezza del lavoro; di un mondo dell’istruzione e della scuola con le porte insopportabilmente chiuse; di tradizionali soluzioni di welfare che venivano meno; dell’impossibilità di poter contare sul consueto aiuto dei nonni per la cura dei più piccoli. Le donne, dunque, sono state prime protagoniste della prova di coraggio, serietà e sacrificio offerta dal mondo del lavoro a tutto il Paese.

In generale, comunque, tutte le prove – senza eccezioni – offerte dal mondo del lavoro hanno convinto le imprese che oltrepassare metodi rodati di direzione e controllo non solo poteva essere efficace, ma conveniente. Esse hanno fatto un ragionamento di fattibilità organizzativa e insieme di sostenibilità economica. Il mio monito, a riguardo, è che se le controparti si sono finalmente convinte, noi non dobbiamo mollare la presa e l’attenzione proattiva e critica. Va evitato, soprattutto, che la trasformazione del modo di lavorare manchi dall’essere opportunamente presidiato dal sindacato e dalla contrattazione collettiva.

Non va dimenticato, ad esempio, come il telelavoro e lo *smart working* comportino nuovi rischi per il lavoratore. Rischi che afferiscono, in particolare, alla salute e alla sicurezza della persona. Penso, solo per citare un esempio, alla questione dell’isolamento sociale e il diritto alla disconnessione. La realtà virtuale, per quanto utile, anzi, per quanto irrinunciabile, non farà mai da completo equivalente funzionale del rapporto in presenza con un’altra persona. Intendiamoci: siamo fortemente favorevoli e ottimisti riguardo l’impiego delle nuove tecnologie – sono anche un’occasione preziosa per l’organizzazione sindacale. E tuttavia, come Federazione, dobbiamo monitorare con attenzione i rischi di chi lavora da remoto, e fra questi c’è quello dell’isolamento sociale. Fatta questa presa d’atto, la strategia non può essere quella di andare indietro. Piuttosto, occorre trovare, nel nostro specifico, modalità nuove con cui dare soluzioni a problemi nuovi.

A riguardo, il compito del sindacato è quello di stabilire le garanzie, innanzitutto procedurali, tramite cui garantire l'utilizzo corretto delle informazioni da una parte e prevenire gli abusi contro i dipendenti e dall'altra. Rischi e opportunità. Sono questi due concetti, a mio dire, che sintetizzano il significato complesso delle nuove forme organizzative del lavoro. Un'ulteriore sfida per il nostro sindacato: un'ulteriore occasione per dimostrarci attenti al presente e in grado di partecipare al cambiamento.

Oltre ai nuovi rischi, restano poi quelli che rappresentano una triste costante delle nostre cronache. Secondo l'Inail sono oltre 1.200 le morti sul lavoro registrate nel 2021. Si tratta di una media di tre persone ogni giorno. Un numero che secondo l'Istituto è diminuito rispetto allo scorso anno, ma che non ci rincuora affatto perché noi vediamo nei numeri vite spezzate, famiglie dilaniate, un fallimento dell'intero sistema. A questa statistica, si aggiungono oltre 800 persone che sono decedute avendo contratto il Covid-19 in ambito lavorativo.

Questi dati ci dimostrano che l'attenzione non è mai troppo alta. E anche qui, il sindacato è presente. Stiamo facendo tanto: il presidio costante degli RLS nei luoghi di lavoro, l'investimento nella loro formazione, anche congiunta con le imprese; c'è il supporto alla CISL nel confronto con il governo sul "Patto per La Salute", la piattaforma di Cgil Cisl e Uil che ha l'obiettivo prioritario di fermare le stragi sul lavoro e di richiamare le risorse necessarie al rafforzamento di tutti gli organi di controllo preposti al tema della sicurezza e della prevenzione sui luoghi di lavoro. Nonostante questi sforzi, non riteniamo l'allarme rientrato. Infatti, l'accelerazione impressa ai cicli produttivi del post-pandemia, la mancata o scarsa formazione per i neoassunti o per i lavoratori delle realtà aziendali dimensionalmente minori, il controllo insufficiente da parte dei soggetti preposti elementi che hanno aperto ampi spazi di rischio per i lavoratori. Ecco perché occorre che la sensibilizzazione alla cultura della sicurezza e il coinvolgimento delle persone tramite processi di partecipazione vengano sistematizzati come investimento costante.

## **Partecipazione**

Proprio sul tema della partecipazione, consentitemi ancora di spendere due parole. Essere e fare sindacato, oggi, richiede aggiornamenti continui e sperimentazioni su più fronti. In questo senso, ben vengano approcci inediti, multilivello e multidimensionali. E però, in questa sede, permettetemi di sottolineare quanto il nostro modello partecipativo e di relazioni industriali,

costruito in tanti anni di contrattazione, debba ancora evolvere, migliorare, nel senso della partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori alle decisioni e alle strategie dell'impresa. Il presidio dei luoghi di lavoro; l'attenzione a tutti i territori; lo sforzo della contrattazione decentrata nelle aziende, nei contesti provinciali, presso distretti e filiere; infine, l'avere la persona lavoratrice come fine ultimo di tutto il nostro impegno: sono queste le basi su cui abbiamo costruito.

Noi non crediamo nel conflitto collettivo come scopo o conquista di per sé. Riteniamo, al contrario, che le relazioni industriali, se cooperative, possano meglio servire la causa delle lavoratrici e dei lavoratori, salvaguardando l'occupazione e insieme promuovendo produzioni e innovazione.

A noi è richiesta coerenza. A questa domanda di coerenza dobbiamo dare risposte credibili e allineate a quello che è il DNA della CISL. Le nostre relazioni industriali debbono seguire dei precetti precisi ma anche fortemente adattivi. Pur all'interno di una logica collettiva, dobbiamo rivendicare la promozione e la valorizzazione della persona e della sua professionalità. Dobbiamo insistere nella tutela dei diritti e non dobbiamo arretrare quando sono messe in questione le nostre prerogative sindacali.

Come ho avuto modo di dire, queste parole d'ordine richiedono l'impegno di ogni giorno. Un modello partecipativo vincente si regge sul contributo di tutti, su un sindacato unitario, non unico ma pluralista, nel quale alla libertà di poter esprimere posizioni diverse corrisponda l'assunzione della responsabilità di tali scelte differenti, senza mettere a repentaglio l'unità sindacale. Serve la forza di tutti noi: la forza di sindacaliste e sindacalisti appassionati e competenti.

Non dirò nulla di sorprendente se sottolineo che, per le grandi organizzazioni di rappresentanza come la nostra, sono finite le rendite di posizione. La partecipazione, oggi, va generata e fatta nascere; va alimentata e avviata lungo buone strade grazie a un impegno incessante e instancabile: con l'impegno di ogni giorno. Trascorsa l'epoca delle adesioni per tutta la vita al sindacato, al partito politico, all'organizzazione civica, a noi è richiesta la chiarezza delle idee e delle strategie per persuadere e coinvolgere. A noi è richiesto il coerente aggiornamento del nostro modo di comunicare, informare e tessere quotidianamente le maglie della nostra rete di rappresentanza e partecipazione.

Siamo nell'era delle tecnologie digitali, del mondo interconnesso, dei *social network*. Le domande poste dalle persone o il desiderio di incontrarsi sono rimasti gli stessi che in passato: sono mutate invece le modalità di comunicare e interagire.

Non siamo all'anno "zero". La CISL e la Femca hanno fatto tantissima strada sul duplice lato dell'impegno comunicativo e dell'utilizzo delle tecnologie digitali della comunicazione. E però, rimangono ancora significativi margini di miglioramento. I nuovi canali di comunicazione digitale, lungi dall'essere un'occasione di autoreferenzialità, in cui parlare a sé stessi, vanno resi invece parte integrante di una strategia di comunicazione con le lavoratrici e i lavoratori, con i territori vicini e soprattutto con quelli lontani, che non si sostituisce al rapporto personale che si instaura tra delegato sindacale e lavoratori.

### ***La nostra professionalità al servizio della persona***

Dobbiamo essere capaci di allargare lo sguardo. Fate domande, esigete di essere coinvolti, di partecipare. Cercate e accedete alle informazioni, con spirito critico. Provate ad avere il quadro completo, non accontentatevi di conoscere un solo pezzetto. Non accontentatevi di fermarvi ai limiti di un reparto o di un'area operativa. La vostra conoscenza è fondamentale, perché come federazione, noi possiamo influenzare il cambiamento se abbiamo consapevolezza dei termini del gioco. L'organizzazione e la riorganizzazione dei processi produttivi ci riguardano nella misura in cui riguardano il lavoro. Quanto riesce a cogliere e a conoscere un delegato qui in Emilia-Romagna, può davvero aiutare a dirigere l'azione sindacale in Veneto o in Campania, e viceversa. Solo facendo rete possiamo riuscire ad ambire ad un livello più alto di partecipazione.

È importante, quindi, far crescere la nostra professionalità di sindacaliste e sindacalisti. Tutto questo non può essere lasciato alla buona volontà dei singoli. Si tratta anche qui di far valere le nostre risorse organizzative, proponendo sistematicamente e con coerenza, percorsi interni di crescita professionale e umana: percorsi di eccellenza, resi possibili anche in virtù della sinergia con centri di ricerca e con le università, e grazie a progettualità ambiziose sostenute dalle istituzioni sindacali nazionali ed europee. In questo senso dobbiamo realizzare un grande sforzo di promozione culturale e professionale. In parallelo con quanto facciamo ai tavoli di negoziazione, dove incentriamo le nostre rivendicazioni sulla persona e sulla sua professionalità, al nostro interno

dobbiamo considerare ogni sindacalista come la pietra d'angolo della nostra costruzione pratica e ideale.

E perciò, in questa sede, voglio affermare l'urgenza di un investimento inedito e straordinario sulla formazione e lo sviluppo delle professionalità dei nostri sindacalisti. E in CISL abbiamo inoltre un asset straordinario che è quello del nostro centro studi di Firenze, la nostra scuola, e della Fondazione Tarantelli, che contribuiscono nel fornire ai sindacalisti CISL quegli strumenti di analisi aggiornati; nel fornire conoscenze; incrementare le competenze per stare sui problemi del momento e per guardare in faccia i nostri interlocutori, con la consapevolezza di giocarci la partita al massimo delle nostre forze. Si tratta di alimentare l'intelligenza e la competenza del sindacato.

Oggi, più che la persona che offre sempre risposte corrette, il sindacalista è colui che è in grado di porre le domande giuste. È una persona in ricerca, attenta agli stimoli, sempre desiderosa di esserci per cambiare le cose, e disponibile a cambiare innanzitutto sé stessa.

### ***Con le altre organizzazioni sindacali***

Con le altre organizzazioni sindacali di settore intendiamo continuare i percorsi congiunti e condivisi che storicamente ci hanno visti insieme, con fasi altalenanti ma comunque sempre orientate verso traguardi decisi comunemente. Ci lega una grande tradizione che ci precede, che tuttavia non ha mai fatto venire meno la reciproca chiarezza nelle posizioni e la volontà di misurarci con le associazioni datoriali senza primogeniture; anche nelle competizioni elettorali nei luoghi di lavoro e nei rinnovi degli organi delle diverse forme della bilateralità contrattuale, non abbiamo mai travalicato la normale dialettica politico sindacale. Ci attende una impegnativa stagione contrattuale e un grande ruolo nelle politiche industriali nelle transizioni, con i diversi attori sociali e istituzionali. Insieme si possono conseguire grandi risultati, divisi non andiamo molto lontano.

### ***La FEMCA e la CISL***

Il nostro essere presenti nei luoghi di lavoro e sul territorio, passa anche dal fare rete con le articolazioni della nostra Confederazione.

Non potrebbe esserci la Femca, se non come parte dell'universo CISL in cui ci rapportiamo e in cui ritroviamo e nutriamo i valori del nostro agire.

Per riprendere un'efficace espressione del nostro Luigi Sbarra, nella CISL ritroviamo noi stessi come persone che possiedono *Competenza, Cuore e*

*Cervello*: le tre “C” con cui da sempre ci siamo rimboccati le maniche nei tempi difficili e che possono orientare la nostra partecipazione ai cambiamenti di oggi e di domani.

Anche in questi ultimi mesi, delicati e imprevedibili, ci siamo distinti per il coraggio delle nostre scelte, spesso impopolari.

Siamo stati insieme alla CISL durante la manifestazione *#ResponsabilitàinPiazza* del 18 dicembre 2021, con la quale chiedevamo al governo di migliorare i contenuti della manovra sulle priorità economiche e sociali più stringenti, senza incendiare i rapporti sociali e industriali; ci siamo stati per l'ultima iniziativa con la quale la CISL ha voluto dimostrare solidarietà vera, tangibile, e non di certo una “neutralità attiva”, per aiutare gli uomini, le donne, e soprattutto i bambini travolti dal conflitto in Ucraina, che in questo momento hanno bisogno di un supporto urgente e concreto, con all'attivazione di un fondo di solidarietà che permetesse ai lavoratori italiani, alle nostre imprese, a tutti i cittadini, di dare il proprio contributo per la realizzazione di programmi umanitari e di aiuti a profughi e famiglie vittime di questo conflitto.

Ci ritroviamo nella CISL anche nell'operatività e nell'affidabilità dei suoi servizi, *in primis* il CAF e l'INAS, un supporto costante che ci aiuta a dare ai nostri iscritti quell'assistenza individuale, indispensabile per essere capaci di aggregarli e rappresentarli poi collettivamente.

Ci sentiamo parte della CISL accanto ai suoi enti di cooperazione come l'ISCOS, di formazione come lo IAL, di protezione dei lavoratori stranieri e immigrati quale l'ANOLF, di divulgazione della nostra storia e del nostro sapere come Edizioni Lavoro; perché grazie a loro ci sentiamo completi, capaci di far arrivare la nostra azione oltre ogni frontiera, geografica, culturale, sociale.

Siamo parte della CISL perché intendiamo continuare a sviluppare la collaborazione con la FELSA per un verso, e con la FNP per un altro, per incrementare le sinergie associative con il mondo degli ingressi al lavoro attraverso i contratti flessibili e indiretti, in particolare delle giovani generazioni e rafforzare la nostra Federazione dei pensionati, anche come ambito di impegno volontario verso il sociale e con l'ANTEAS.

Siamo parte della CISL perché all'interno di essa riusciamo a lavorare insieme alle altre Federazioni di categoria, a essere complementari davanti ai nostri

interlocutori istituzionali e di impresa, a essere più efficaci all'interno della confederalità.

E di questo voglio ringraziare pubblicamente e ancora una volta Luigi Sbarra e, attraverso lui, tutte le CISL regionali e territoriali con cui lavoriamo, con l'augurio di continuare a essere, ciascuno con la propria struttura e autonomia, unici e indivisibili.

### ***Cambiare per Esserci***

Vorrei ora salutarvi condividendo con tutti voi una breve riflessione sulla Femca e su questi ultimi anni trascorsi.

La Femca, in questo mandato che volge a conclusione, ha implementato e gestito un processo evolutivo importante, che ha riguardato tutti i livelli e tutte le strutture della Federazione. Abbiamo attuato “una rivoluzione silenziosa”, che non vorremmo venisse data per scontata, non cogliendone gli aspetti essenziali di innovazione e trasformazione.

A partire dal 2017 e proseguendo con gli impegni presi durante l'Assemblea Organizzativa del 2019 a Rimini, abbiamo traguardato alcune tappe importanti, di cui tengo a evidenziarne alcune, come la regionalizzazione o gli accorpamenti territoriali, costruiti per ottimizzare le risorse sulle cosiddette “prime linee”; un deciso e puntuale sostegno alle situazioni di difficoltà a livello delle strutture regionali e territoriali, con la messa a disposizione, secondo criteri di efficienza e proattività da parte dei destinatari, di contributi a progetti organizzativi e di proselitismo; lo sgravio per territori e regioni da incombenze amministrative, grazie all'implementazione della nostra società di servizi FAB attraverso l'inserimento di nuove persone dedicate; il supporto organizzativo, formativo e di aggiornamento, anche online, per i delegati, sulla sicurezza, sulle politiche internazionali, sul welfare contrattuale. Proprio su quest'ultimo punto abbiamo implementato in questi ultimi due anni una rete di “professionisti del welfare”, che conta nelle nostre schiere ben 20 responsabili regionali e 420 referenti aziendali e territoriali. Un impegno, in risorse umane, economiche e organizzative, che dimostra la nostra profonda fiducia nel sistema di welfare integrativo come sostegno al reddito dei lavoratori, al loro futuro previdenziale, all'economia pubblica del Paese.

Ci sono ancora i progetti solidali a livello nazionale e internazionale, la cooperazione e la mobilitazione con il sindacato europeo per la gestione dei processi di riorganizzazione in alcune multinazionali – anche per il tramite

importante dei Comitati Aziendali Europei – e con quello mondiale per la negoziazione di Accordi Quadro Globali per la responsabilità sociale di impresa.

Non da ultimo, due progetti di cui vado, andiamo, particolarmente fieri, che dimostrano come la Femca sia una organizzazione proiettata verso il futuro, ma con le radici ben piantate nella sua Storia.

Da un lato, il lancio della nuova Delega Digitale Certificata, sperimentata in tempi di *lockdown*, che ora si qualifica efficacemente come strumento che semplifica e rende più trasparente la procedura di iscrizione al sindacato, per delegati e per i lavoratori.

Dall'altro, il progetto dell'archivio storico nazionale FILTA-FLERICA CISL: per la realizzazione di questo progetto, la Femca Nazionale ha partecipato - risultando beneficiaria - all'avviso pubblico diffuso da parte del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali, ricevendo la "dichiarazione di interesse storico particolarmente importante" per il suo complesso archivistico. Se non l'avete già fatto, approfittate per ammirare alcune stampe del fondo fotografico nell'area dedicata al terzo piano, assieme ad alcuni esemplari dei più antichi contratti in nostro possesso, risalenti al periodo delle corporazioni.

Su questi temi e su altri che non abbiamo affrontato vi rimando alle tesi congressuali Femca dello scorso novembre, un contributo integrativo ai temi di discussione confederali elaborati dagli organi della Cisl.

Ora è venuto il tempo di rispondere ad una domanda latente tra noi. In che cosa è cambiata la nostra Federazione?

È cambiata innanzitutto per l'ingresso di molte donne e uomini che operano come delegati, quadri, operatori e dirigenti: l'anagrafe e la mobilità hanno fatto la loro parte con inserimenti di persone che sono Femca, e non più Filta o Flerica, che provengono anche da altre federazioni ed esperienze, università comprese.

L'evoluzione della nostra presenza, con cambiamenti importanti in tanti territori, con andamenti differenziati della sindacalizzazione, con le alterne vicende industriali che hanno caratterizzato la storia plurisetoriale dei nostri compatti hanno inciso profondamente nella dimensione quantitativa e nella disponibilità anche di risorse economiche.

Tuttavia, la Federazione si è sempre dimostrata disponibile con tutti, nessuno escluso, di fronte alle incombenze, alle urgenze, alle emergenze, agli

avvicendamenti, ai progetti di sviluppo organizzativo e sindacale. Non abbiamo operato con logiche personalistiche o pseudo politiche, il nostro faro è sempre stato, è e sarà il bene della Femca, la sua identità, la sua peculiarità nel mondo sindacale ed anche in Cisl.

Non è più tempo di rivendicare ruoli prevalenti, di segnalare solo le proprie prerogative a prescindere: ogni tanto riaffiora, qui e là, una vecchia e stantia concezione di poteri contrapposti, una sorta di negoziazione interna permanente tesa a promuovere inesistenti primogeniture. I pesi associativi interni, seppur esistenti, sono riconosciuti e valorizzati innanzitutto nella composizione democratica degli organi ma soprattutto nelle relazioni interne, nella pratica quotidiana di atti e rapporti, formali e informali, che regolano la nostra vita. E negli ultimi anni, comunque in questo mandato di cui rispondiamo a voi pienamente e compiutamente, abbiamo cercato di far prevalere la logica della trasparenza e della collaborazione, con approcci e attitudini cooperative, con la concretezza e il pragmatismo che le diverse situazioni hanno richiesto, con una particolare attenzione e priorità alle persone, nel rigoroso rispetto delle regole e ciò, in qualche circostanza, ci ha procurato qualche “grattacapo”, e non mi dilungo oltre.

La Femca è una, seppur con responsabilità distinte, ma è una, solidale e coesa, unita e proiettata per dare un contributo importante alla Cisl, senza subalternità a nessuno; non ci siamo avventurati ad inseguire sirene, scambiando lucciole per lanterne, anche di fronte a possibili spinte su nuove (o presunte tali) aggregazioni di categoria, alcune delle quali di seconda mano.

Il DNA di Femca è frutto anche di evoluzioni genetiche precedenti ed è indubbio che l'equilibrio interno raggiunto rappresenta una modalità di governance improntata a una concezione moderna di federalismo, mai confuso con un'indipendenza ottusa e falsamente autarchica. Il sindacato, in quanto modello di rappresentanza democratica e gli atti contrattuali che ne derivano, che disciplinano poteri, doveri e diritti, prefigurano un sistema di relazioni dinamico e centrato sulle cose da fare, su obiettivi da raggiungere, in una logica di assegnazione di responsabilità diffuse.

La Femca si sta trasformando e ha una grande volontà di cambiamento. E per mutuare una celebre affermazione di Tina Anselmi, da cui proviene il motto del congresso CISL, “Per cambiare bisogna esserci”; noi abbiamo completato questa formula con una ulteriore provocazione: “anche per esserci, bisogna cambiare”. E la Femca ha sempre dimostrato di essere proattiva e lucida

nell'accompagnare i processi di trasformazione del mondo produttivo e industriale. Ma non basta. Se non siamo in grado di abbandonare una fotografia di noi stessi, immutabile e rassicurante, per assumere una postura organizzativa diversa, forse anche rischiosa, potremmo ritrovarci a non essere più attuali e in grado di accompagnare i nostri associati nella quotidianità nel futuro. E noi abbiamo una grande risorsa, una ricchezza invidiabile, che pochi possiedono: le nostre delegate e i nostri delegati, a cui va il nostro sentito ringraziamento per quanto fanno gratuitamente tutti i giorni, 365 giorni all'anno, in quanto si è Delegati sempre, anche durante il tempo libero ed è un vestito che abbiamo cucito addosso.

Siamo nel pieno della metamorfosi del mondo. Un cambiamento che non è più una scelta, ma un imperativo per tutti.

Grazie e buon lavoro.

*Riccione, 20 aprile 2022*

## **Sul comparto Energia**

A cura di Sebastiano Tripoli, Segretario nazionale  
e di Maurizio Scandurra, Operatore nazionale

Nel quadriennio 2018-2021 il pianeta è stato colpito dalla eccezionale crisi sanitaria ed economica sviluppatasi a causa della pandemia da Covid-19. Il Covid ha causato, soprattutto in Italia, oltre a un elevato numero di vittime, una forte recessione economica che ha investito tutto il mondo del lavoro in quasi tutte le filiere, compresi quindi i comparti produttivi afferenti alla FEMCA-CISL.

Dal punto di vista energetico la competizione globale per l'accesso alle risorse e la loro sempre più scarna consistenza e scarsa reperibilità, dà le dimensioni di una crisi energetica che non ha paragoni nella recente storia e che vede nella decarbonizzazione un passaggio nodale per tutto il sistema e per tutte le attività. Come è noto, la quasi totalità delle fonti fossili necessarie al nostro fabbisogno energetico deve essere importata dall'estero, in quanto la produzione nazionale delle stesse è abbastanza modesta. La forte dipendenza del nostro Paese dalle importazioni di gas naturale e di petrolio potrebbe rappresentare un significativo problema anche per la sicurezza del nostro sistema energetico.

Gli straordinari aumenti riscontrati nel prezzo di acquisto del gas naturale e del petrolio hanno determinato conseguentemente la salita dei prezzi per i prodotti energetici quali la benzina, il gasolio, le forniture di energia elettrica e gas, per uso domestico, per le imprese, per i trasporti e per tanti altri utilizzi.

Le quotazioni del petrolio e del gas sui mercati internazionali, infatti, sono cresciute in modo abnorme, soprattutto a partire dalla seconda metà del 2021, sia in seguito alla sostenuta ripresa economica nel post Covid-19, sia ultimamente, e forse ancor di più, a causa della disastrosa e cruenta guerra scatenata dalla Russia per invadere l'Ucraina lo scorso 24 febbraio 2022. Questa guerra, inimmaginabile per tutti noi sino a poco tempo fa, sta provocando, nel cuore dell'Europa, una gravissima crisi politica, sociale ed economica.

In questo contesto le imprese energetiche italiane hanno certamente modificato le loro strategie e le politiche aziendali anche a fronte dei processi di transizione, oltre che per effetto della pandemia.

Il sistema si è dovuto necessariamente adattare rispetto alle complessità del momento storico caratterizzato dal dilagare della crisi globale che rapidamente ha destabilizzato i mercati e irreparabilmente mutato la fisionomia del settore con effetti significativi sulla produzione e sull'economia.

Noi come sindacato abbiamo dovuto attrezzarci nel ripensare il nostro ruolo e nell'attivarci per essere il più responsivi possibile.

Sicuramente il settore energia, già in precedenza colpito, ha visto aumentare le proprie sofferenze, anche perché fortemente impattato dai processi connessi alla transizione che ne coinvolgono il lavoro e la produzione. Questo passaggio si colloca come un punto di svolta, ma emergono anche elementi di criticità in termini di sostenibilità e occupazione soprattutto rispetto a tempi e modalità di attuazione.

L'impatto che tale processo avrà sulle dinamiche e sul sistema occupazionale è una variabile che imporrà necessariamente un rinnovamento delle relazioni industriali e del ruolo del sindacato nell'accompagnare il percorso.

Il processo di transizione è iniziato con la decarbonizzazione, e in questa fase iniziale come FEMCA ci siamo espressi a favore del gas come risorsa elettiva per traghettare la transizione e far sì che questa sia realmente giusta e sostenibile, perché capace di contribuire al contenimento delle emissioni ma allo stesso tempo di generare sviluppo del settore energetico; così come, nell'obiettivo UE di riduzione delle emissioni e di neutralità climatica per il 2050, l'idrogeno è identificato come carburante del futuro, poiché non necessita di estrazione o di processi di combustione per fornire calore ed energia ma solo di un processo chimico; se tale processo è a emissioni zero il risultato è quello di generare idrogeno verde.

Un'economia basata sull'idrogeno, inoltre, permetterebbe la creazione di nuovi posti di lavoro e lo sviluppo di nuove figure professionali, anche valorizzando le competenze già presenti nella filiera energetica.

Vi sono però dei limiti oggettivi in questo processo, ovvero che l'ingente quantità di energia rinnovabile utilizzata perché sia realmente verde, comportano lo spreco e l'aumento del prezzo dell'idrogeno e dell'uso di combustibili fossili in una disponibilità di energia rinnovabile limitata.

Il mito della crescita infinita e delle risorse durevoli si è scontrato con la realtà che il pianeta e il comparto sta vivendo un momento storico cruciale che impone una riflessione su una idea di progresso più sostenibile e compatibile con i *diktat* dell'ambiente. Ripensare il sistema in un'ottica globale diventa strategico e indispensabile per gestire i cambiamenti e provare ad anticiparne gli esiti.

Pensiamo infatti che la promozione di un'economia circolare e cooperativa, le energie rinnovabili, la tutela dell'ambiente e la biodiversità, l'implementazione di processi di produzione e di organizzazione del lavoro sostenibili e partecipativi debbano essere il nostro orizzonte. Anche per questo bisogna immaginare un approccio integrale nel quale il sindacato e le relazioni industriali possano giocare un ruolo determinante, con un programma di azioni orientato alla «giusta transizione» per un'economia dello sviluppo integrale, in una società che faccia della sostenibilità sociale ed ecologica il proprio perno.

Il rapporto e le consolidate relazioni industriali, infatti, seppur nelle grandi difficoltà e nella straordinarietà del momento storico, ci hanno permesso di garantire e tutelare le persone che rappresentiamo, i nostri iscritti.

La contrattazione collettiva, per la FEMCA e per la CISL, è la via maestra per governare i processi legati alla transizione energetica e digitalizzazione ed affrontare il tema dei nuovi diritti e delle nuove tutele del lavoro.

## **Scenario**

I processi di trasformazione economico-sociale che erano già in corso hanno subito un'accelerazione dovuta alla crisi pandemica; tra questi il principale processo coinvolto è rappresentato dalle tecnologie digitali, il cui peso sarà ulteriormente potenziato dalla crisi in atto e il secondo è la transizione energetica; processi ineludibili e collegati tra loro rispetto alle conseguenze e alle trasformazioni di lavoro e società. **La domanda di energia primaria in Italia nel 2019 è risultata pari a circa 155,4 Mtep.** Questa domanda è stata soddisfatta principalmente con gas naturale (39,2%) e con il petrolio (34,8%), seguiti dalle energie rinnovabili (19%), dai combustibili solidi fossili (4,2%) e da altre fonti di minore importanza (l'incidenza delle fossili sulla domanda complessiva di energia primaria è risultata pari a circa il 78%). Come è noto, la quasi totalità delle fonti fossili, necessarie al nostro fabbisogno energetico, deve essere importata dall'estero in quanto la produzione nazionale delle stesse è molto modesta. Conseguentemente risulta chiaro il motivo per cui il

forte aumento del costo di acquisto sui mercati internazionali del gas naturale e del petrolio, al momento parti essenziali ed irrinunciabili del nostro bilancio energetico, **rappresenta un grave problema economico, sociale e di competitività del nostro sistema Paese.**

Alcuni dati informativi possono fornirci rapidamente **la dimensione decisamente allarmante degli aumenti dei prezzi dei prodotti energetici:**

- prezzo del barile di petrolio pari a circa 50 – 70 \$/barile nel 2019; una rapida riduzione a circa 20 \$/barile ad aprile del 2020 (dovuta alla crisi economica innescata dalla pandemia del Covid-19); successivamente il prezzo del petrolio (brent) è risalito soprattutto a partire dalla seconda parte del 2021 sino a portarsi a circa 100 - 130 \$/barile nel mese di marzo 2022;
- le quotazioni del mercato del gas naturale per l'Italia sono passate dai circa 25 €/MWh come valore medio dell'anno termico ottobre 2020 – settembre 2021 al valore medio di circa 130 €/MWh di marzo 2022;
- prezzo della benzina, modalità *self-service*, ha raggiunto circa 2,1 – 2,2 €/l a metà marzo 2022 (aumento di circa il 35 - 40 % rispetto a quelli di marzo 2021 pari a circa 1,57 €/l);
- i prezzi al consumo, per il cliente domestico tipo, nel primo trimestre 2022 sul primo trimestre 2021, hanno registrato un aumento di circa il 130% per l'energia elettrica (da circa 20 c€/kWh a circa 46 c€/kWh) e di circa il 94% quello per la fornitura del gas naturale (da circa 0,71 €/m<sup>3</sup> a circa 1,37 €/m<sup>3</sup>), nonostante i sostanziosi interventi operati dal Governo per calmierare le bollette (dal 1 aprile entreranno in vigore le nuove tariffe di ARERA per il II° trimestre - dati ARERA).

Il governo ha stanziato, a più riprese nell'anno 2021 e anche recentemente con il Decreto Legge 1 marzo 2022 n.17, ingenti interventi economici per cercare di arginare per quanto possibile, tagliando gli oneri di sistema e riducendo l'IVA, l'aumento dei costi energetici per le famiglie nonché per le imprese (in totale circa 16 miliardi di euro di interventi economici per la riduzione delle bollette energetiche suddivisi nei trimestri interessati, III° e IV° del 2021 e il I° e II° trimestre del 2022 (interessato dagli interventi di cui al il Decreto Legge 1 marzo 2022 n.17), a cui si aggiungeranno all'incirca altri 3,2 miliardi per ridurre i costi delle bollette anche nel II° trimestre del 2022 stanziati con il Dlgs 1 marzo 2022 n.17). Si evidenzia, però, che a parere di ARERA per far diminuire in modo strutturale i costi delle bollette elettriche, risulterebbe opportuno valutare la possibilità di finanziare, **con i fondi del bilancio dello stato**, gli

oneri di sistema non strettamente legati al funzionamento del sistema energetico stesso, anche in vista del fortissimo aumento della produzione elettrica da energie rinnovabili previsto dal PNIEC a medio-lungo termine.

In definitiva gli aumenti eccezionali raggiunti dai prezzi per l'energia elettrica, il gas, la benzina e il gasolio, anche a causa di comportamenti opportunistici e/o speculativi degli operatori del mercato energetico, hanno provocato gravi difficoltà ai conti delle famiglie e delle imprese. Conseguentemente il Governo ha deciso di varare dei provvedimenti straordinari ed urgenti soprattutto per ridurre, almeno a breve termine, i prezzi di benzina e gasolio ai distributori.

Tali interventi sono stati inseriti nel recentissimo Decreto Legge 21/03/2022 n. 21 "Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina". In particolare, sono state previste delle riduzioni significative, per il prezzo della benzina e del gasolio, per un periodo limitato di tempo (sino al 21 aprile, previste però eventuali proroghe attivabili con uno specifico decreto interministeriale), pari complessivamente a circa 30 cent €/l (le risorse per finanziare questi interventi verranno ricavate soprattutto da una tassazione straordinaria da applicare agli extra profitti incamerati dalle aziende energetiche a causa degli aumenti eccezionali riscontrati negli ultimi mesi nei prezzi dei prodotti energetici). In forza del suddetto D.L. 21/03/2022 n. 21 il prezzo dei carburanti per autotrazione si ridurrà, nel mese di aprile, significativamente riportandosi all'incirca ai livelli precedenti al conflitto bellico in corso.

Inoltre, come ha più volte dichiarato il nostro Governo, appare necessario individuare apposti provvedimenti per regolare e calmierare opportunamente il mercato energetico nella UE anche prevedendo la fissazione di un tetto massimo al prezzo del gas naturale.

In conclusione l'emergenza pandemica del Covid-19 e l'eccezionale aumento dei costi energetici, dovuti ultimamente soprattutto alla guerra in corso in Ucraina, **stanno provocando una straordinaria crisi sociale ed economica** con gravi ricadute sulla tenuta del nostro tessuto industriale, soprattutto le imprese energivore e le PMI, con effetti inflattivi di carattere generale che potrebbero anche influire, molto negativamente, con l'attesa e tanto sospirata ripresa economica e sociale favorita dal PNNR in fase di attuazione.

## **La Transizione Energetica tra riconversioni industriali, riqualificazione professionale e salvaguardia occupazionale**

Il settore energetico, che opera prevalentemente in ambito minerario, energia-petrolio e gas-acqua, conta oggi **circa 80 mila addetti**, un numero importante di forza-lavoro che partecipa in modo significativo alla costruzione di una parte del PIL italiano.

Gli effetti della decarbonizzazione in termini di perdita di posti di lavoro sono già stimabili e ne conosciamo approssimativamente i numeri; ad oggi risulta invece più difficile prevedere quale sarà la portata del fenomeno in termini di creazione di nuovi posti di lavoro.

Nel gestire i processi di transizione energetica, che si sovrappongono agli effetti della digitalizzazione, è necessario evitare il rischio di provocare uscite traumatiche di masse di lavoratori dal ciclo produttivo, con tutte le conseguenze per le casse statali a causa degli ammortizzatori sociali da adottare.

Immaginare di costruire un ecosistema industriale sostenibile invece vorrebbe dire auspicare che vengano valorizzati i *green new job*, implementando un'organizzazione del lavoro responsiva e capace di esprimere competenze e professionalità atte a supportare il drastico cambio di paradigma imposto dai tempi relativamente brevi dei processi in atto.

In questo scenario la formazione dei lavoratori giocherà un ruolo centrale e strategico nei prossimi anni, rendendo le risorse umane impiegabili nei nuovi contesti lavorativi. Sarà anche necessario che all'aggiornamento delle competenze per la riqualificazione di figure professionali obsolete corrisponda un adeguato inquadramento professionale ed economico.

Al contempo si dovrà evitare un *dumping* con i lavoratori a bassa professionalità e ad alto tasso di sostituzione, un'area in cui i diritti vengono compressi per ragioni di sostenibilità dei costi. Per questo la FEMCA ritiene imprescindibile che le imprese investano non solo in processi industriali, coerenti con i percorsi di transizione, ma soprattutto in risorse umane al fine di promuovere *re-skilling* (riqualificazione) e *up-skilling* (aggiornamento e nuove competenze) per le lavoratrici e i lavoratori già occupati.

## **Iniziative a supporto della Transizione**

La FEMCA si è fortemente impegnata, nonostante le limitazioni dovute dalla pandemia, nel proporre iniziative che hanno portato al concretizzarsi di

proposte e intendimenti rispetto ai temi della sostenibilità, della transizione energetica, ambientale e del lavoro.

A novembre del 2020, in una conferenza stampa organizzata per l'occasione, abbiamo presentato un documento unitario FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, frutto di una analisi sul tema della corretta transizione energetica, e illustrato una serie di proposte concrete per una accelerazione del processo di cambiamento del settore dell'energia, strategico nel panorama nazionale.

Punti nodali del documento sono la decarbonizzazione, la riconversione al metano, il passaggio alle fonti rinnovabili, l'unificazione della gestione della rete elettrica, il rilancio delle *multiutility* e la riconversione delle industrie pesanti.

Il documento ribadisce la nostra posizione rispetto all'importanza che il processo di transizione debba avere una forte connotazione sociale perché, oltre alle ricadute economiche sul sistema, questa impatterà fortemente sulle comunità. Dobbiamo necessariamente tenere unite le dimensioni di ambiente e lavoro e garantire il mantenimento dei livelli occupazionali, ma in sicurezza.

A distanza di un anno, il 30 novembre 2021 istituzioni, sindacati e partiti datoriali, per la prima volta, hanno dato corso a un innovativo confronto operativo per condividere ed individuare una modalità per poter sviluppare una "transizione energetica equa e sostenibile".

Nello specifico, il suddetto lavoro, iniziato la seconda metà del 2020 e terminato alla fine del 2021, è stato messo a punto da Confindustria Energia e dalle Organizzazioni sindacali (Filctem-CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL), con il supporto istituzionale del Ministero della Transizione Ecologica.

Le principali indicazioni emerse dal tavolo di lavoro sulla transizione energetica possono essere sintetizzate nei seguenti cinque punti:

1. il percorso verso la decarbonizzazione dovrà avvenire garantendo la sicurezza, la flessibilità e la competitività del sistema energetico nazionale (tenendo conto dei tempi necessari per la riconversione tecnologica e industriale del paese);
2. assicurare processi autorizzativi snelli ed efficaci e un adeguato sistema di governance Stato – Regioni, che abbinati a nuove forme di dialogo con cittadini e comunità locali possano garantire certezza per gli investimenti della transizione e l'emersione di nuova occupazione green;

3. la transizione energetica dovrà essere orientata al mantenimento e allo sviluppo dei livelli occupazionali in termini quantitativi e professionali, con il supporto di risorse adeguate e investimenti vincolati alla creazione di lavoro e occasioni di reimpiego;
4. promuovere un nuovo modello di cooperazione strutturata tra Scuola-Università-Ricerca, Industria, Istituzioni e Sindacati, per lo sviluppo delle nuove competenze professionali richieste dalla transizione;
5. prevedere adeguati investimenti in R&S, puntando al rafforzamento della filiera tecnologica nazionale per la decarbonizzazione favorendo l'interazione tra Enti di Ricerca, Università e delle Imprese.

Altro aspetto rilevante lo assume il tema delle autorizzazioni. Infatti, come già espresso precedentemente, è necessaria una drastica riduzione dei tempi di rilascio delle autorizzazioni per gli impianti fotovoltaici ed eolici, rispetto a quanto è stato effettivamente autorizzato e quindi realizzato negli ultimi anni in Italia (*circa 0,5 GW/anno per il Fotovoltaico e 0,4 GW/anno per l'Eolico*).

La questione dell'ottenimento delle autorizzazioni, per realizzare qualsiasi nuovo impianto e/o infrastruttura di un certo rilievo, rappresenta nel nostro Paese, ormai da molti anni, una barriera procedurale molto difficile da superare. Ciò è particolarmente vero anche per poter riuscire ad autorizzare e conseguentemente a realizzare, nei tempi prestabiliti, il complesso e articolato sistema delle opere programmate per la transizione energetica.

Molto è stato fatto sul tema della semplificazione dei processi autorizzativi, anche recentemente nell'ambito delle riforme di accompagnamento del PNRR. In generale, purtroppo, risulta tuttora abbastanza problematico riuscire a garantire effettivamente tempi ridotti e certi per il rilascio delle autorizzazioni.

## **ENI**

Eni è il più grande gruppo industriale italiano nel nostro settore. Sono impiegati in questa multinazionale, solo in Italia, oltre 22.000 persone e questo rappresenta per la nostra Federazione un impegno imponente e di grande responsabilità verso i tanti nostri iscritti e complessivamente verso i lavoratori.

Eni è fortemente impegnata a ricoprire un ruolo chiave nella sostenibilità e nell'innovazione, promuovendo lo sviluppo sociale ed economico in tutte le sue attività. Inoltre, è impegnata a raggiungere la totale decarbonizzazione di tutti i prodotti e processi entro il 2050.

Gli anni appena trascorsi hanno fortemente caratterizzato le attività dei vari business del gruppo, che hanno subito gli effetti di tutte le crisi che si sono abbattute sul settore. *In primis*, abbiamo registrato tutte le negatività che erano collegate alla coda della crisi finanziaria che ha determinato effetti importanti sui conti economici e ne ha più volte rimesso in discussione le strategie. In ultimo ci sono gli effetti dei riflessi drammatici determinatisi a valle dell'emergenza sanitaria da Covid-19. Tutto ciò ha negli anni determinato scelte a volte difficili e sicuramente dolorose che hanno avuto come conseguenza quella di intervenire con azioni mirate atte a garantire l'efficienza e la competitività aziendale.

In particolar modo, come sindacato in generale come Femca in particolare, abbiamo presidiato tutte le aree d'intervento che di fatto hanno aggiornato la strategia societaria. Come sindacato abbiamo supportato i nostri iscritti e i lavoratori tutti, in particolar modo durante gli ultimi due anni, quelli della diffusione del virus che ha messo in ginocchio il Paese e non solo. Abbiamo ritenuto imprescindibile e unica via da percorrere quella delle buone relazioni industriali e del confronto serrato e costante, come unica strada da seguire per non aggiungere ai danni del virus ulteriori criticità e conseguenze per le migliaia di lavoratori che operano in Italia, dal personale delle sedi a quello operativo dei siti industriali.

Abbiamo subito attivato, in raccordo con l'azienda e nel rispetto dei decreti governativi per il contrasto alla diffusione del virus, tutte le misure contenute all'interno dei protocolli definiti dalle nostre Rsu e dalle nostre strutture sindacali a tutti i livelli nei vari comitati, che tempestivamente sono stati costituiti tra azienda e sindacato per definire linee guida e interventi da mettere in campo per la gestione e il contenimento del virus.

Tutto questo ci ha permesso, e possiamo dirlo con orgoglio, di scongiurare misure più impattanti e sicuramente più critiche, predisposte dal governo per sostenere le imprese in quel difficile momento. Eppure, nonostante scelte a volte impopolari, ne siamo venuti fuori tutti insieme, non fermando mai nemmeno un impianto e permettendo a tutti di dare il proprio contributo anche attraverso quel lavoro in remoto che ha certamente segnato una svolta epocale, nel ripensare a come il lavoro potrà essere svolto e organizzato con il supporto di questi nuovi strumenti.

Siamo, altresì, consapevoli come sindacato dell'enorme sforzo e contributo apportato dalle migliaia di lavoratori, perché nonostante il difficile momento e le critiche condizioni, ognuno ha contribuito con sacrificio, abnegazione e forte senso di responsabilità a dare fiducia al sistema, facendosi carico anche di oneri che hanno sostenuto e permesso che la macchina produttiva societaria e del

paese potesse continuare ad andare avanti. Basti semplicemente ricordare che nelle attività di questo gruppo industriale ricadono processi che sono risultati importanti e in taluni casi vitali per sostenere lo sforzo della nazione in un momento così complesso. Il riferimento va certamente alla produzione di benzine e gasolio necessari per sostenere la mobilità emergenziale oppure tutto il ciclo delle plastiche legate al medicale e sanitario. Questi sono solo alcuni esempi che rappresentano lo sforzo fatto dalle migliaia di lavoratori di questo gruppo così come quelli di altrettante importanti realtà industriali del paese a cui andrà sempre il nostro più sentito ringraziamento.

Come sindacato riteniamo di aver dato un'impronta importante alle fasi che si succederanno a quelle della pandemia, attraverso la definizione di un “Protocollo di Relazioni” chiamato “Insieme”, che dovrà essere strumento per il buon governo di tutti quei processi che nei prossimi mesi e anni dovranno guidare i rapporti tra azienda e sindacato. Questo non è per la Femca solo un protocollo di relazioni, ma dovrà essere l'impegno concreto delle parti a vincolarsi ad una logica di visione strategica e partecipata dei soggetti interlocutori. Le sfide future sono troppo importanti e avranno ricadute ed effetti che devono essere monitorate e ben gestite per sostenere i processi di transizione ecologica, ambientale e digitale ai quali andiamo incontro. Sindacato e azienda dovranno insieme costruire quelle soluzioni che nei prossimi 30 anni avranno ricadute sia dal punto di vista industriale ma soprattutto da quello sociale e occupazionale.

Ad oggi però gli effetti di quel protocollo risultano ancora un po' impalpabili. Anzi, finora possiamo esprimere solo contrarietà rispetto al fatto che le azioni che Eni ha introdotto a valle della sottoscrizione del protocollo sono state segnate più che da uno spirito di partecipazione e condivisione, da interventi che hanno creato parecchio malumore e preoccupazioni tra i lavoratori. Basti pensare all'annuncio della fermata del cracking di porto Marghera, alle scelte fatte sulla raffineria di Sannazzaro oppure ancora l'operazione di cessione del cloro soda in Sardegna. Abbiamo purtroppo dovuto apprendere, e a volte pure, in ritardo le decisioni di Eni su temi che a nostro avviso necessitavano di un preventivo confronto sindacale e di una più attenta gestione.

Ma siamo comunque fiduciosi che siano stati casi isolati, anche perché abbiamo sempre riconosciuto il valore delle relazioni sviluppate con questo grande gruppo che hanno sempre permesso di gestire proficuamente anche le situazioni più critiche, ma soprattutto ci hanno permesso nel tempo di costruire importanti accordi per la crescita della società e il benessere dei lavoratori.

Ma l'analisi dell'operato di un grande gruppo industriale come Eni non può prescindere da alcune riflessioni che coinvolgono i tanti settori e le tante realtà in cui opera. Certamente i contesti maggiormente esposti in questi ultimi anni sono quelli dell'*upstream* e della raffinazione. E se oggi possiamo essere soddisfatti di aver compreso e sostenuto qualche anno fa il progetto di riconversione delle Raffinerie di Gela e Marghera in bioraffinerie, dobbiamo però ammettere che il futuro della raffinazione tradizionale ormai è segnato, non solo per la forte crisi ma soprattutto per l'accelerazione sui processi di transizione energetica. In questo scenario come Femca pretendiamo, allora, che Eni faccia al più presto chiarezza su quale futuro devono avere le raffinerie in suo possesso. In particolar modo, siamo preoccupati per le sorti di Sannazzaro e di Livorno dove le notizie che arrivano e le azioni che si stanno tentando di introdurre ci lasciano poco tranquilli. Inoltre, riteniamo che senza un vero e radicale intervento del governo rispetto al mercato dei biocarburanti, difficilmente si potrà pensare di riconvertire altre raffinerie da qui a breve, data l'antieconomicità del progetto e la scarsa domanda nel mercato interno visti i prezzi alla pompa.

Anche per l'*upstream* rimangono tutte le perplessità già espresse per la raffinazione. Le scelte del governo hanno di fatto ulteriormente messo in crisi un settore che mostrava già delle sue fragilità e così la scelta di limitare trivellazioni, esplorazioni e coltivazioni di nuovi campi sta aggravando la già precaria condizione delle risorse energetiche di gas. Questo creando ulteriore nocumeto anche in ragione dei processi di transizione energetica che individuano il gas naturale quale elemento deputato a sostenere la fase di passaggio dal fossile al green.

Altro settore che non naviga in acque tranquille è quello della Chimica dell'Eni. A parte la già citata questione di Marghera che rischia di avere effetti importanti anche su altri siti interconnessi quali Ravenna, Ferrara e Mantova, esiste un tema più generale della chimica italiana che non riguarda solo Versalis e per il quale stiamo incalzando il governo per costituire un tavolo dove affrontare tutte le questioni. La nostra organizzazione rimane in prima linea per sostenere i lavoratori in questa difficile fase e come abbiamo già ribadito alla società, noi siamo un sindacato aperto alle sfide, ma non accetteremo passivamente di assistere a una modalità che punta prima a fermare gli impianti e poi a creare alternative. Pertanto, Versalis dovrà darci evidenza di tutti i progetti e di come e in quanto tempo realizzarli senza attuare la politica dei delle due fasi che rischia di penalizzare solo i lavoratori e mettere in crisi l'intero assetto di interconnessioni della Versalis.

In questo scenario prospettico di molte ombre e poche luci, segnali incoraggianti arrivano da *Eni Gas e Luce*, oggi *Plenitude*. Il settore in cui opera la società sembra non aver subito gravi contraccolpi quanto meno le strategie messe in campo stanno mirando ad accrescere il valore di *Plenitude* anche in funzione di alcune operazioni che puntano al suo consolidamento. Infatti, la società in questione ha avviato una campagna di sviluppo e crescita delle attività determineranno una maggiore competitività a partire dalla fusione dei *business retail* e rinnovabili passando per l'acquisizione di una società di punti di ricarica auto che la porteranno ad essere il secondo operatore in Italia ed inoltre ricarica per le auto elettriche con l'acquisizione di *Be Power*, e inoltre Eni ha poi approvato l'avvio del possibile iter di offerta pubblica iniziale per valorizzare la nuova entità che ha iniziato ad operare col nome *Plenitude*.

In conclusione, riteniamo che il futuro dell'Eni non possa però solamente passare dai buoni risultati che la società realizza all'estero e che sostengono certamente le proprie finanze, siamo convinti invece che Eni debba continuare in Italia quel percorso ispirato da Enrico Mattei, che negli anni ha visto crescere la società e il proprio ruolo sociale nel nostro Paese e non solo.

Risulta evidente come le sfide che riguardano questa società saranno importanti e impegnative, perché ancora ad oggi le strategie del gruppo faticano ad emergere con chiarezza dato il contesto ancora nebuloso e il nostro auspicio come Femca è quello di accompagnare il percorso di ripresa e sviluppo della società sapendo che le sfide che ci aspettano non riguardano esclusivamente gli assetti industriali dell'Eni ma devono essere accompagnati da una analoga capacità di sostenere e accrescere l'occupazione così come le competenze e le professionalità.

## **SAIPEM**

La Saipem è una società che opera in 60 paesi nel mondo e impiega circa 30.000 lavoratori e agisce all'interno dei processi di sviluppo tecnologico e di ingegneria avanzata per la progettazione, la realizzazione e l'esercizio di infrastrutture e impianti complessi, sempre più innovativi, sicuri e sostenibili. Come si legge sul loro sito, la Saipem è un'azienda italiana radicata e multiculturale, aperta e inclusiva: una società innovativa, competente, affidabile, resiliente.

Negli ultimi anni ha subito una serie di cambiamenti inimmaginabili che vanno dal crollo del titolo, al riassetto organizzativo che di fatto non è mai decollato.

Come Femca non ci hanno convinto sin da subito alcune scelte che la società stava per compiere, come quella di frammentare o trasformare in società distinte ogni singola divisione. A tal riguardo, abbiamo contrastato tali strategie ed oggi possiamo dire, meno male, così come quella di rendere autonome le divisioni, rischiando oltremodo di appesantire il sistema, per questo non siamo mai stati in grado nemmeno di addivenire alla sottoscrizione di un protocollo, dato non eravamo convinti di queste scelte. Purtroppo, talune scelte organizzative che hanno mostrato tutti i limiti del caso prima e l'arrivo della pandemia poi, hanno fatto sì che questa società, leader mondiale del settore ingegneristico, non abbia potuto esprimere tutto il proprio potenziale. Riteniamo ci siano state responsabilità circostanziate a partire da un *management* che non sempre ha saputo ascoltare non solo il sindacato, ma anche le risorse interne che sono portatrici di conoscenze e di competenze.

In una situazione complicata come quella generata dal Covid 19 e alla luce dei dati finanziari, possiamo dire che siamo riusciti a gestire con i delegati tutte le ricadute della pandemia.

Abbiamo concordato azioni gestionali, sia in Italia che all'estero, al fine di assicurare più incisive misure di distanziamento personale dei lavoratori; in ambito di mobilità internazionale; inoltre, sono state operate delle rimodulazioni delle rotazioni per il personale operante all'estero presso i siti operativi, impianti di perforazione e mezzi navali che meglio potessero conciliarsi con le restrizioni agli spostamenti e le specifiche misure sanitarie introdotte dai diversi Paesi a seguito dello sviluppo della pandemia.

Per questo al fine di assicurare la salvaguardia dell'efficienza operativa, l'azienda in accordo con le RSU ha avviato un piano di controllo dei costi volto al contenimento degli oneri derivanti dalle trasferte, residui delle ferie individuali, ore di straordinario, stabilendo, inoltre, mediante specifici accordi sottoscritti delle giornate di chiusura aziendale aggiuntive nei mesi di agosto e di dicembre.

A fronte del deterioramento dello scenario di riferimento, dovuto agli effetti dell'emergenza sanitaria mondiale, che in particolare ha comportato la temporanea riduzione delle attività e il rinvio di alcuni progetti connessi al settore della perforazione, si è reso necessario fare ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria COVID-19 per circa 70 lavoratori delle Divisioni *Drilling Onshore* e *Offshore* con sede di assunzione Ravenna, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo che integrasse la differenza salariale per non penalizzare ulteriormente questi lavoratori.

Mentre nelle sedi è stato attivato lo *Smart Working* Emergenziale che ha permesso di comprendere meglio lo strumento, visto che nel 2019 l'azienda aveva fermato il progetto pilota

Il bilancio consuntivo del 2021 ha però confermato un pesante passivo di circa 2,5 miliardi/€ che andrà ricontrattato, Saipem ha già comunicato che, sia il sostegno delle banche ad un prestito ponte per affrontare la situazione debitoria sia la ricapitalizzazione da parte dei soci di riferimento, Eni e C.D.P., sono state garantite anche se a fronte della necessità di apportare una rivisitazione della organizzazione e delle attività dell'impresa.

La nostra prima preoccupazione e contrarietà si è rivolta alla annunciata vendita del *drilling onshore*, dove ci sarebbero già delle trattative in corso. Il fatto che da ormai diverso tempo si ventilasse questa possibilità comporterà comunque una attenzione particolare se, come e a chi si verificherà questa cessione. La posizione sindacale è quella di non accettare né un ridimensionamento occupazionale nelle risorse italiane di Saipem né che Saipem possa far cassa vendendo pezzo a pezzo il suo patrimonio professionale umano e tecnologico. Saipem rappresenta una condizione di eccellenza italiana a livello internazionale e per il sistema industriale del nostro Paese e mai come in questo periodo il suo valore può servire al rilancio in chiave innovativa per il processo di transizione energetica ed ecologica in atto. Crediamo allo stesso tempo, che sia responsabilità del Governo del Paese assicurare la gestione della difficile fase finanziaria nella quale versa Saipem e che la stessa sia gestita con tutta la determinazione necessaria nell'interesse del Paese e delle lavoratrici e lavoratori. La fase di riorganizzazione che dovrà supportare l'annunciato taglio di circa 400 mln da qui al 2024, dovrà essere affrontata in totale coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Tutto ciò sarà possibile soltanto se si salvaguarderà il capitale umano, cioè le persone che da sempre hanno contribuito a tenere in piedi questa azienda e se il valore delle relazioni industriali e sindacali assumerà un valore pregnante già a partire dalla chiusura degli accordi su lavoro agile e trasferta. Pur in una situazione difficile come quella qui decritta, si è riusciti a sottoscrivere il Premio di Partecipazione sulla consuntivazione dei risultati di redditività e produttività dell'anno 2020 che, grazie all'impostazione definita nel 2018, ha assicurato una più forte e diretta correlazione tra i risultati raggiunti, sia a livello aziendale che divisionale, e la relativa corresponsione degli importi erogati ai dipendenti.

## **SNAM**

Snam è una delle principali società di infrastrutture energetiche al mondo e una delle maggiori aziende italiane quotate per capitalizzazione. Con i suoi circa 2.700 addetti, è presente su tutto il territorio nazionale garantendo il presidio delle attività di gestione della rete di trasporto del gas. Grazie alla succitata rete sostenibile e tecnologicamente avanzata, garantisce la sicurezza degli approvvigionamenti e abilita la transizione energetica. Oltre che in Italia, la società opera in importanti realtà internazionali attraverso consociate, ed è inoltre, uno dei principali azionisti di TAP (*Trans Adriatic Pipeline*).

Prima in Europa per estensione della rete di trasporto (oltre 41.000 km, comprese le attività internazionali) e capacità di stoccaggio di gas naturale (circa 20 miliardi di metri cubi, comprese le attività internazionali), Snam è anche tra i principali operatori continentali nella rigassificazione, attraverso il terminale di Panicaglia (GNL Italia) e le quote negli impianti di Livorno (OLT) e Rovigo (Adriatic LNG) in Italia e di Revithoussa (DESFA) in Grecia.

Snam potrà cogliere nuove e importanti opportunità di sviluppo nel corso di tutto il prossimo decisivo decennio, nel quale è prevista una forte accelerazione della transizione energetica per raggiungere gli obiettivi "net zero" con investimenti crescenti, in particolare, nelle infrastrutture per il trasporto e lo stoccaggio di energia, oltre che nei progetti lungo tutta la catena del valore dei gas verdi. Come Femca presidieremo costantemente attraverso i nostri rappresentanti sindacali queste importanti aree di sviluppo e crescita, governando all'interno di un modello di relazioni proficuo tutti i principali aspetti che hanno sia rilevanza industriale ma soprattutto che riguardano il futuro dei lavoratori.

Snam negli ultimi anni ha accresciuto il proprio valore attraverso importanti operazioni. Dall'accordo con Iren per l'acquisto del rigassificatore OLT – Livorno, passando per l'acquisizione da Femogas S.p.A. di una quota del 50% del capitale sociale per arrivare alla firma di alcuni Memorandum of Understanding (MoU) con importanti soggetti quali Mubadala Investment Company e Leonardo al fine di collaborare su iniziative congiunte di investimento e sviluppo sull'idrogeno e su digitalizzazione, monitoraggio, sicurezza fisica e cyber dei processi, delle reti e delle infrastrutture. Oltre agli importanti aspetti industriali di rilevanza prospettica, dobbiamo però rilevare che le relazioni industriali hanno avuto negli ultimi anni un andamento non lineare. Non possiamo più temporeggiare rispetto la necessità di addivenire

alla sottoscrizione di un protocollo di relazioni industriali che qualifichi i processi di dialogo in un'azienda che appare dinamica, digitale e all'avanguardia e pertanto dobbiamo dare corso a un nuovo modello di dialogo e di partecipazione che possa rispecchiare il posto di protagonista che quest'azienda avrà nel processo di transizione.

Grazie alle buone relazioni siamo riusciti, per primi, tra le aziende del settore a sottoscrivere un accordo sullo smart working post pandemico, che ha innovato le pratiche rispetto a questo strumento ed ha permesso di fare da apripista ad altri accordi di questo tipo. Come Femca vogliamo continuare ad affermarci dentro questa società non solo come la prima organizzazione ma soprattutto il sindacato di riferimento di tanti lavoratori affermandoci come tali nuovamente al prossimo rinnovo della RSU.

Siamo inoltre interessati come Femca a verificare le capacità di sviluppo di importanti processi e progetti industriali che riguardano l'energia del futuro, l'idrogeno, e che vedono Snam impegnata nel comprenderne le evoluzioni e collocarsi come leader in questo ambito.

## **SARAS**

In Sardegna, sulla produzione energetica da fonti fossili c'è la Sarlux del gruppo Saras. La pandemia ha colpito questo sito industriale proprio nel momento di massima esposizione organizzativa: circa 5.000 mila persone, tra interni ed esterni, erano impegnate nella conclusione di circa 800 milioni di euro di investimenti; uno sforzo organizzativo immenso con gli impianti fermi o a minimo tecnico, investimenti necessari al rilancio dell'attività di raffinazione. Purtroppo la situazione pandemica, con il conseguente calo delle vendite, ha messo l'azienda in una situazione debitoria molto delicata al punto da far pensare anche ad un fermo temporaneo delle produzioni.

Il rapporto storico con le organizzazioni sindacali ha però tracciato un percorso che ci ha visti impegnati per mesi in un confronto costante e quotidiano per trovare le soluzioni migliori.

Una razionalizzazione dei costi diretti con una sospensione degli investimenti e una manutenzione attenta e oculata, una riorganizzazione degli organici attraverso accordi volontari di prepensionamento o cessazione del rapporto di lavoro, la cassa integrazione Covid, hanno permesso di tenere gli impianti in marcia con tanti sacrifici dal punto di vista sia economico che organizzativo, tutti i lavoratori erano impegnati al raggiungimento dell'obiettivo di superare

questo delicato momento. Il risultato è che i conti non sono né migliorati e né peggiorati.

Lo scenario, al netto della pandemia che auspichiamo si stabilizzi e scompaia nel corso del 2022, sarà caratterizzato da un miglioramento nell'anno in corso per riportarsi ai livelli accettabili alla fine del 2022 e inizio 2023. Ma Saras ha in cantiere, oltre alla produzione di energia elettrica con la cogenerazione da fonti fossili, anche la produzione di energia rinnovabile dall'eolico con il parco di Ulassai, Sardaeolica. L'obiettivo della decarbonizzazione che determinerà la riduzione dell'utilizzo dei raffinati la impegna nel trovare nuove iniziative industriali che la vedano attore principale. Anche in questa fase, le indicazioni di accordi con Air Liquide, con ENEL, da affinare e definire, possono essere una svolta verso il consolidamento di questa attività industriale. L'assenza nella partita della metanizzazione della Sardegna, unitamente alla mancanza di una cabina di regia regionale ha pesato ulteriormente sulle sorti di questa società. Di certo, sarà necessario continuare l'opera di razionalizzazione interna, accanto all'eventualità di nuove iniziative sulle rinnovabili, che vedrà le persone impegnate su nuove necessità di riqualificazione, con interventi di formazione continua che vedano coinvolti tutti i lavoratori.

## **SARPOM TRECATE**

Nell'ultimo periodo la raffineria, nel suo complesso ha concentrato una parte di investimenti verso la riduzione di NOX, eliminando tutte le combustioni a kerosene e sostituendo negli ultimi anni, la quasi totalità di piloti e bruciatori su tutti i forni, caldaie e della turbina a gas per la produzione di corrente elettrica, riducendo le emissioni inquinanti.

Nell'area spedizioni, prodotto finito, è stata potenziata la rete oleodotti, verso i depositi Arluno, Chivasso e deposito TAMOIL (Trecate).

Alle baie di carico a Trecate, sono stati ultimati i caricamenti dal basso per il trasporto via gomma e migliorato il caricamento su ferrovia ed aggiornata tutta la parte software di comunicazione per la fatturazione elettronica.

Nel 2021 in piena pandemia covid, si è svolta la manutenzione straordinaria, (durata circa 60 giorni) con la fermata di tutti gli impianti con una presenza di personale esterno, che ha toccato le 1200 persone circa.

Sul fronte sicurezza è stata potenziata la rete antincendio, su tutto il parco serbatoi a tetto galleggiante, sono stati installati degli inclinometri, per

prevenire eventuali affondamenti del tetto, durante le movimentazioni dei prodotti, in ottemperanza ad una prescrizione del CTR.

Nonostante la crisi del mercato per via della pandemia, la Raffineria non ha mai fermato nessun impianto, è sempre rimasta in marcia anche se a carico ridotto. Il numero di personale impiegato, negli ultimi quattro anni, sostanzialmente mantiene gli stessi numeri, solo una piccola riduzione tra le 10 /15 unità nel personale di staff (gestione magazzino, buste paga, assistenza software) funzioni ormai terziarizzate da anni all'estero in zone come Praga, Budapest, Bangalore, Bangkok. Mentre i numeri operativi, manutenzione e tecnica sono rimasti invariati.

## **API-IP**

La Raffineria API di Falconara Marittima sta pagando gli investimenti sul sito non effettuati negli ultimi dieci anni, in termini di *performance* e sicurezza. La crisi pandemica degli ultimi due anni ha avuto effetti pesanti, determinando forti cali di fatturato e di marginalità; sotto il profilo della sicurezza, la scarsa manutenzione dell'impianto ha causato spesso incidenti sui serbatoi che, tuttavia, non hanno avuto fortunatamente serie ripercussioni sugli addetti.

È netta la sensazione di un lento ma progressivo disimpegno da parte della proprietà, finalizzato probabilmente a concentrare sul sito marchigiano le attività di deposito e di smistamento, concentrando la raffinazione sul sito di Trecate (Novara), già di proprietà del gruppo; la conferma è rappresentata dalla forte diminuzione del numero degli occupati dal 2012 ad oggi. È necessario richiedere alla società il rispetto dei protocolli di sicurezza e di aumentare la formazione interna del personale.

Inoltre, si è realizzato l'accorpamento di Total Erg in API, che ha portato alla costituzione di Italiana Petroli, il secondo gruppo petrolifero in Italia; per facilitare tale processo abbiamo firmato un contratto di solidarietà, permettendo l'uscita incentivata di 100 lavoratori (prevalentemente prossimi al pensionamento), in modo da agevolare il ricambio generazionale, eliminando le sovrapposizioni di competenze tra le due realtà aziendali di provenienza.

Nonostante il nostro contributo al processo di accorpamento, siamo rimasti molto delusi dalla successiva indisponibilità dell'azienda durante l'emergenza Covid: sia in termini di mancata disponibilità sullo *Smart Working*, ma soprattutto attivando un periodo di quattro mesi di Cassa Integrazione Covid fino a zero ore e senza alcuna integrazione aziendale. Se associamo questi

fatti alla mancata incentivazione delle ultime decine di uscite legate al contratto di solidarietà, abbiamo l'effettivo riscontro delle difficoltà di dialogo con questa azienda.

## **ISAB LUKOIL**

Tra le aziende operanti nel distretto industriale di Siracusa vi è la ISAB Lukoil, di proprietà russa, che fa parte del colosso Lukoil, tra le più grandi compagnie petrolifere e del gas al mondo, quotate in borsa e integrate verticalmente, che rappresentano circa il 2% della produzione mondiale di petrolio e circa l'1% delle riserve accertate di idrocarburi.

Il polo di Priolo Gargallo, nel siracusano, occupa poco meno di 1.000 lavoratori diretti, impiegati nei tre siti di sud, nord e IGCC.

Mentre i primi due siti sono esclusivamente dedicati alla produzione di prodotto raffinato, il sito di IGCC è dedicato esclusivamente alla produzione di energia elettrica.

Negli ultimi tre anni, l'azienda si è trovata e si trova ancora oggi, a fronteggiare problemi derivanti principalmente dalla crisi del mercato del petrolio legata alle politiche di decarbonizzazione e transizione energetica e, nonostante l'impegno per avviare uno sviluppo sostenibile, per creare valore aggiunto attraverso la diversificazione dell'offerta e cercare di elevare la resilienza al cambiamento macroeconomico, la strada è stata in salita.

Purtroppo, sono state smentite tutte le previsioni che indicavano segnali di ripresa a cominciare dal secondo semestre dell'anno 2021. La situazione economica mondiale continua ad essere difficile e questo in particolare per il mondo della raffinazione in cui Isab continua ad operare con forti perdite che cerca di limitare con azioni e strumenti eccezionali di contenimento costi, sperimentando la lavorazione di nuovi grezzi più redditizi nonché con un assetto particolare degli impianti. È tuttavia difficile immaginare una riconversione degli impianti che faccia sempre meno ricorso come materia prima al fossile continuando a rimanere nel business della produzione di combustibili ed energia elettrica.

Ciò che l'azienda vive adesso è un momento certamente difficile, aggravatosi dal recente conflitto in Ucraina ma nonostante tutto, chi lavora "con e in" Isab ha deciso di viverlo con maturità e con apertura mentale al cambiamento, sapendo di poter essere costretti a moltiplicare gli sforzi per ottenere gli stessi risultati che in passato si conseguivamo più agevolmente.

## **ATTIVITÀ OFF-SHORE**

Ma c'è un altro elemento che la FEMCA ha particolarmente a cuore: oggi le trivellazioni, incluso l'indotto, consentono l'occupazione di circa 10 mila addetti, concentrati soprattutto in Emilia-Romagna, Marche e Sicilia. Si tratta di un patrimonio professionale di cui sarebbe un errore gravissimo privarsi. I dati parlano chiaro e sottolineano l'importanza di questo settore: l'Italia importa circa l'80% dell'energia utilizzata e oltre il 90% di quella prodotta da fossili (petrolio, gas metano, carbone).

È necessario da subito un confronto responsabile e costruttivo su una nuova strategia energetica, con il coinvolgimento del Governo, dei sindacati, delle aziende, delle istituzioni locali.

Bisogna sostenere gli investimenti e la realizzazione delle infrastrutture innovative e delle nuove tecnologie nel settore, favorendo così la crescita e un rinnovato sviluppo del Paese.

## **SETTORE GAS ACQUA**

Rispetto al precedente quadriennio poco è mutato: le incertezze derivanti dalla mancata applicazione delle riforme già approvate da anni frenano ancora i necessari cambiamenti per questi settori. Siamo ancora convinti che sia strategica la scelta di aggregare la gestione dei servizi a rete negli Ambiti Territoriali per ridurre i centri decisionali e di potere locale.

Nel settore del gas sono poche le gare d'ambito sulla distribuzione che sono giunte a compimento e pochissime quelle che hanno già visto insediarsi la società aggiudicante, molti sono i ricorsi e i tempi giuridici rallentano l'aggiudicazione definitiva.

Tutte le multinazionali sono uscite dalla distribuzione lasciando il territorio italiano. Il gas naturale sarà un elemento fondamentale nella transizione energetica e occorre intervenire in tempi certi sulle infrastrutture. Gli interventi sono resi necessari anche per il ruolo di combustibile sostitutivo che il metano assumerà progressivamente, (anche miscelato ai gas rinnovabili), insieme alle fonti rinnovabili. In tal senso il metano non va considerato solo come riserva e *back-up* delle fonti rinnovabili.

La Guerra in Ucraina ha portato alla luce, per l'ennesima volta, il problema legato alla dipendenza dal gas importato. Durante i primi giorni del conflitto,

il gasdotto che da Russia, Ucraina, Slovacchia e Austria arriva nel Nordest ha registrato volumi in crescita del 40%. Ma gli aumenti seguono una scelta strategica di Gazprom di razionare a lungo le forniture in modo da tenere i prezzi elevati generando insicurezza economica in Europa.

Le forniture di gas e petrolio per l'Italia rappresentano rispettivamente il 43% e il 10% dell'import di materia prima. L'Italia consuma ogni anno più di 70 miliardi di metri cubi. Sono stati 71,4 nel 2019, 68,4 nel 2020 (ma c'è stata la pandemia), 73,3 nel 2021. Circa il 40% di questo gas lo compriamo dalla Russia.

Al secondo posto delle importazioni figura l'Algeria (21,1) mentre la produzione nazionale è di circa 3,1 miliardi di metri cubi. Il totale dei 73,3 miliardi di metri cubi nel 2021 è stato così suddiviso: 33,3 miliardi per usi civili, 25,9 per la generazione termoelettrica e 14,1 per usi industriali. Si considerano tutte le contromisure, nel caso in cui la Russia decidesse di azzerare completamente le forniture fino al marzo 2023, in particolare, un aumento delle importazioni dall'Algeria e dalla Libia (seppure non si tratti di un paese stabile), la «massimizzazione dell'import di Gnl» (gas naturale liquefatto) che viene trattato per essere stoccatto e trasportato più facilmente, per esempio dagli Stati Uniti.

Il GNL va riportato alla forma gassosa per essere riutilizzato in modo tradizionale.

L'Italia ha però una limitata capacità di rigassificazione e solo tre impianti (Panigaglia, Rovigo e Livorno). Un altro intervento può essere un «lieve incremento della produzione nazionale verso la fine dell'anno».

Il decreto di fine febbraio ha già previsto un incremento di 2,2 miliardi di metri cubi, fino a circa 5 miliardi di metri cubi totali. Nell'anno 2000 la produzione italiana era più di tre volte superiore. Intanto, l'Italia preme a Bruxelles per meccanismi di stoccaggio comune del gas che aiutino il Paese a fronteggiare riduzioni temporanee delle forniture. In pratica, l'esecutivo italiano, da un lato prevede un nuovo intervento sul caro-energia, dall'altro piani di emergenza per affrontare una crisi energetica che arrivano fino alla riapertura delle centrali a carbone, a nuovi rigassificatori e a un aumento della produzione di gas nazionale. In negativo, però, si ipotizza l'azzeramento delle importazioni di gas dal Nord Europa (2,1 miliardi di Smc nel 2021) perché tutto il nostro continente dovrebbe far fronte a un ammanco di gas russo pari a 200 miliardi di mc. Alla fine, dice la Fondazione Eni-Enrico Mattei, l'Italia potrebbe disporre nei prossimi tredici mesi di 58,4 miliardi di metri cubi di gas, cioè quasi il 75% della domanda del 2021. A questo si possono aggiungere

parte delle riserve strategiche e arrivare così a 58 miliardi di Smc: 16-18 miliardi in meno rispetto a 13 mesi normali.

Il gas naturale in Italia arriva anche dall'Algeria, che è cresciuta del 76% nel 2021 fino a poco meno di un terzo dell'import (secondo i dati Mite-Dgisseg) e dall'Azerbaijan attraverso il gasdotto TAP, entrato in funzione proprio dallo scorso anno in Puglia dopo anni di contesa con gli ambientalisti locali.

Un aiuto per affrontare la crisi potrebbe quindi arrivare dal rafforzamento del corridoio Sud e dal massimizzare i flussi dai gasdotti non a pieno regime a partire proprio dal Tap. Lo scorso anno ha pesato per circa 7 miliardi di metri cubi che potrebbero aumentare di 2 o 3 miliardi entro la fine dell'anno. Più a medio termine c'è il progetto di raddoppiare la capacità del gasdotto fino a 20 miliardi di metri cubi, che non avrebbe bisogno di modifiche infrastrutturali.

Il test di mercato si concluderà, in anticipo rispetto alle previsioni, a luglio 2022 poi ci vorrebbero circa 4 anni per la realizzazione. Lo studio, curato dai ricercatori Filippo Del Grosso, Ilaria Livi, Federico Pontoni e Edoardo Somenzi, prende in considerazione l'ipotesi che si dia priorità al sistema elettrico nazionale, per evitare interruzioni della corrente elettrica con la fine della possibilità d'importare elettricità perché tutti i Paesi, anche la Francia che ha il nucleare, sarebbero alle prese con problemi simili.

Nonostante si ipotizzi la riattivazione a pieno regime di due centrali a carbone che erano destinate alla chiusura, il massimo utilizzo delle altre cinque centrali a carbone e la massimizzazione della produzione delle rinnovabili, per assicurare che non ci siano *blackout* della corrente elettrica, servirebbero comunque 18 miliardi di mc di gas.

I ricercatori dicono che potrebbero essere assicurati con le maggiori importazioni da Algeria e Libia e dall'incremento della produzione nazionale. Ma, una volta fatto questo, si aprirebbero dei buchi rispetto alla domanda per usi civili e industriali stimati in una forchetta tra 8,9 e 10,5 miliardi di mc<sup>1</sup>.

Le risorse economiche messe a disposizione dalla Comunità Europea (209 miliardi, 80 a fondo perduto), attraverso il Recovery Fund, debbono essere utilizzate per la riconversione energetica, per la crescita occupazionale del Paese, ridurre al minimo il gap infrastrutturale e gli squilibri sociali e territoriali esistenti nel nostro Paese. Nell'ambito della vendita verifichiamo la

---

<sup>1</sup> Italgas, 2IRete Gas (che ha acquisito il ramo della distribuzione gas ceduto da Edison), Hera, Iren, A2A, Ascopiave, Gruppo Estra saranno le principali protagoniste di questo mercato regolato.

parcellizzazione del mercato con la costituzione di molte nuove aziende e l'applicazione di contratti diversi da quello di settore con la conseguenza di un dumping tra le società basato sul costo del lavoro e vanificando di fatto lo sforzo fatto nel realizzare il contratto unico di settore.

## **ITALGAS**

Società leader nella distribuzione del gas, controllando circa il 33% delle concessioni. Gli addetti sono circa 3.000 addetti con professionalità ed esperienza, ma con una media di età troppo alta. Nel corso dell'ultimo quadriennio le relazioni industriali sono state altalenanti con diversi momenti di tensione, dovuti in particolare alla riduzione del personale nelle aree operative che non ha rispettato appieno quanto indicato negli accordi precedenti riguardanti il ricambio generazionale.

L'azienda ha fatto grossi investimenti in digitalizzazione, costituendo un'area dedicata allo scopo e che mira a cambiare il modello operativo con importanti novità. È stato sottoscritto un innovativo accordo sullo Smart Working post emergenziale e stiamo lavorando per un protocollo di relazioni industriali più partecipativo per condividere il processo di ammodernamento delle reti e delle attività legate alla distribuzione oltre che garantire un coinvolgimento nel processo di inserimento di nuove risorse per il necessario reskilling necessario nel settore.

## **2IRETE GAS**

Secondo operatore come numero di concessioni, ma con la rete di distribuzione più estesa. Dopo l'acquisizione di Gas Natural e IDG (la distribuzione del gas di proprietà Edison) ha consolidato la sua posizione sul mercato.

Dopo un periodo complesso sotto il punto di vista delle relazioni che ci ha visto in contrapposizione rispetto al modo in cui è stato gestito il periodo emergenziale siamo riusciti a ricostruire un dialogo che ci ha portato a sottoscrivere, dopo molti anni, un accordo sullo Smart Working.

Anche in questa azienda è necessaria una maggiore partecipazione considerando abbiamo bisogno di maggiore partecipazione considerando l'approccio agguerrito sul mercato dove ha acquisito molti territori vincendo anche ATEM importanti come Napoli 1.

La quota di maggioranza di queste due società è di Cassa Depositi e Prestiti e si dovrà continuare a monitorare l'evoluzione del mercato, nonostante le voci sulla possibile fusione si sia affievolita.

## **SERVIZIO IDRICO**

In questo ambito abbiamo situazioni molto differenti a seconda del contesto geografico, in moltissime parti d'Italia non si è vista la piena applicazione della Legge Galli che prevedeva un riordino di tutto il settore con la costituzione di aziende che potessero garantire, anche attraverso l'individuazione di ambiti ottimali, livelli qualitativi elevati oltre ad investimenti necessari per ridurre il tasso di dispersione della risorsa idrica. Sono oramai diversi anni che la Comunità Europea sanziona l'Italia per l'assenza di infrastrutture adeguate in tema di depurazione e fognatura.

L'ammmodernamento della rete idrica nazionale non è più rinviabile, abbiamo la necessità di minimizzare le dispersioni che sono di gran lunga superiori alla media europea (48% vs 23%). Le reti di distribuzione sono obsolete (posta eseguita da 30 a 50 anni fa) e prive di manutenzione. Si stima che sarebbero necessari 250 anni per ultimare la sostituzione dei tubi, mentre gli investimenti sono ben al di sotto della media europea (32-34€ vs 100€). Non possiamo più permetterci di disperdere una risorsa fondamentale come l'acqua.

Sembra superato lo spauracchio del DDL Daga che avrebbe fatto retrocedere il settore con una gestione comunale del servizio idrico integrato. Le battaglie ideologiche sull'“Acqua Pubblica” con il referendum del 2011 che ha impedito l'ingresso di capitali nel settore, non hanno permesso una programmazione certa, mettendo in una condizione di diffusa debolezza la prevalenza degli operatori del settore. Abbiamo sempre sostenuto la proprietà pubblica ma il settore ha bisogno di risorse anche derivanti da capitali privati e di investimenti, che non possono arrivare dalla fiscalità generale. Abbiamo comunque esempi di eccellenza in cui il pubblico ha assunto logiche industriali creando soggetti in grado di fare investimenti e di migliorare notevolmente la qualità del servizio. Tra gli altri ricordiamo in particolare L'Acquedotto Pugliese, il più grande acquedotto Europeo che serve circa 4 mln di persone e 254 comuni.

Altri esempi di società a totale capitale pubblico che forniscono servizi qualitativi e hanno media d'investimento pro capite sopra la media italiana sono il Gruppo Acea, SMAT, il Gruppo CAP (che vede sempre più insistenti le voci di una fusione con MM Milano per creare un ATO che interessa politici aveva diviso in due), Publiacqua e Viacqua.

## **LE GRANDI HOLDING PUBBLICHE MULTIUTILITY**

Sono aziende estremamente significative nel settore dei servizi a rete (Gas, Acqua, Elettricità e Ambiente). Le dimensioni assunte da questi gruppi sono sempre più multiregionali/nazionali, pur mantenendo un forte radicamento territoriale. Sono tutte realtà che mantengono il controllo pubblico pur avendo assunto un forte carattere industriale con quotazioni in borsa e perciò con molti capitali privati. Siamo convinti che in queste aziende sia il momento di sperimentare un modello maggiormente partecipativo introducendo quegli organismi di verifica e controllo che la FEMCA e la CISL richiedono da tempo all'interno delle imprese.

### **Il Gruppo HERA**

Questa realtà è la più strutturata e stabile tra le *multiutility* e opera nelle regioni Emilia-Romagna, Marche (attraverso il controllo di Marche Multiservizi di Pesaro) e Veneto/Friuli (con il controllo di Acegas APS di Padova e Trieste. Grazie al lavoro svolto dal Coordinatore Nazionale siamo riusciti a ritagliarci un ruolo importante nelle dinamiche relazionali, ottenendo un ottimo risultato nelle elezioni della RSU con un gruppo di attivisti in grado di creare una rete molto attiva in tutti i territori in cui opera. Ci poniamo l'obiettivo di consolidare maggiormente la nostra presenza e creare una maggiore omogeneità tra tutti i territori facenti parte di questa multiutility.

### **Il Gruppo IREN**

Ci troviamo di fronte ad un gruppo industriale che ha cambiato guida negli ultimi mesi e ha visto un importante avvicendamento nelle relazioni industriali da poche settimane. Il supporto del Coordinatore Nazionale è stato importante per stabilizzare un modello di relazioni fortemente improntato sul campanilismo e sulle forti differenze contrattuali. La strada per arrivare ad un modello maggiormente partecipativo è ancora lunga nell'analisi di approfondire un nuovo protocollo di relazioni industriali ormai obsoleto e non più rispondente alle necessità di una grande realtà in continua espansione.

### **A2A**

La società ha fatto scelte di carattere industriale che hanno portato alla cessione della distribuzione del gas in Abruzzo e in Campania, oltre che la società Serenissima in Veneto. Questa decisione ha palesato la volontà del gruppo di investire solo nelle aree in cui controlla la rete elettrica e quel gas.

La conferma dell'assegnazione dell'Atem Milano 1 ha portato ad aumentare il numero di PdR (nonostante la cessione), concentrando di più la zona di competenza. Con l'acquisizione di LGH nell'area del Pavese, ACSM-AGAM nei territori di Como-Monza e Lario Reti Holding nel Lecchese ha consolidato la sua presenza in Lombardia, oltre a crescere significativamente in ambito nazionale. Il livello delle relazioni industriali è molto buono e ha portato alla sottoscrizione di importanti accordi come il *New Ways of Working*, un modello di *Smart Working* molto evoluto e flessibile.

### **Il Gruppo ESTRa**

Azienda in crescita che, dopo aver conquistato la leadership in Toscana, sta espandendo il suo intervento in altre regioni, prevalentemente nel Centro Italia e in Puglia. Sarà necessario costruire una nuova RSU che tenga conto dell'evoluzione di questa realtà che non sarà più "toscano-centrica" e ci permetterà di incrementare la nostra presenza all'interno del gruppo.

### **ASCOPIAVE**

Ha acquisito Serenissima dal gruppo A2A e con una forte disponibilità finanziaria potrebbe rappresentare un importante concorrente dei grandi Gruppi in alcune gare di concessione del servizio del gas naturale. Attualmente ha la propria centralità in Veneto anche se si sta affacciando sul panorama Nazionale

### **ACEA**

Gruppo che sta crescendo al di fuori dai confini laziali, acquisendo società o rami d'azienda (come recentemente in Abruzzo e Campania dal Gruppo A2A). In questa realtà, come Femca, abbiamo un'interlocuzione più locale anche se sarà necessaria una maggiore interazione con il livello Nazionale, vista la presenza su molte regioni, soprattutto nel centro Italia.

### **IL SETTORE DELLE ATTIVITÀ MINERARIE**

Il settore conta circa 2.000 addetti, dislocati su una ventina di aziende operanti sul territorio nazionale. Di fatto rappresenta l'area contrattuale più piccola, ma non per questo meno importante anche perché rappresenta un pezzo fondamentale della nostra storia sia energetica che sindacale. Le realtà presenti oggi sul nostro territorio sono prevalentemente presenti in Sardegna, ma con presenze significative anche in Piemonte e qualche azienda in Sicilia, Toscana, Lazio e Calabria. Pur nella contrazione delle attività,

e alla luce degli effetti legati ai processi di transizione energetica e ambientale e della complessità degli interventi da realizzare per il sostegno a questo tipo di produzioni, abbiamo il dovere di sostenere il settore e non lasciarlo senza una programmazione certa e stabile. Per garantire i lavoratori e i nostri iscritti il prossimo impegno sarà quello di rinnovare il CCNL di settore in scadenza a fine mese e che ha fin qui garantito la salvaguardia dei diritti e gli adeguamenti salariali.

## **IL SETTORE DEL GPL**

Questo settore sarà fortemente impattato dalla transizione energetica, è formato da piccole realtà molto concorrenziali sul mercato. Con LIQUIGAS abbiamo vissuto forti momenti di tensione dovuti ad una riorganizzazione che ha visto una riduzione dei posti lavoro e la riprogrammazione di una serie di attività. Dopo mesi di impasse abbiamo sottoscritto degli accordi e ricucito il rapporto con l'azienda e sarà necessario un dialogo più proficuo e costruttivo per gestire i cambiamenti che il settore subirà nel prossimo futuro. BUTANGAS è l'altra grossa azienda presente nel mercato con la quale abbiamo consolidato la nostra presenza, grazie al lavoro svolto dal Coordinatore Nazionale del settore GPL.

## **Conclusioni**

Sono dunque passati cinque anni dall'ultimo congresso della FEMCA CISL, contrariamente ai quattro che avrebbero dovuto essere, perché anche su questo la pandemia ci ha imposto un cambio forzato rispetto alle nostre abitudini e ritualità.

Sono stati, come abbiamo ripetuto, anni difficili e complicati che hanno modificato anche il nostro fare sindacato e potevano rappresentare un momento di stop e di stallo per la nostra attività.

Non è stato così. Abbiamo misurato la nostra capacità di adattarci al cambiamento e alle condizioni emergenziali imposte dal momento, abbiamo continuato a lavorare e ci siamo dovuti confrontare con nuove piste di lavoro. Non ci siamo mai fermati, la nostra FEMCA e il comparto energia hanno contribuito a vario titolo e a tutti i livelli a superare la fase più drammatica riuscendo a tutelare i nostri lavoratori dal punto di vista occupazionale, sul posto di lavoro e in termini di salute e sicurezza.

Abbiamo continuato ad adoperarci perché le condizioni dei nostri iscritti potessero essere le nostre, e forse in questo senso la pandemia ci ha resi tutti uguali, se pensiamo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, all'utilizzo di

nuove forme di lavoro e di nuovi strumenti: dallo *smart working*, alle video conferenze, ai webinar.

Ci siamo impegnati, la FEMCA tutta, in una stagione di accordi, rinnovi contrattuali e protocolli anche quando era impossibile pensare di farlo o che ce l'avremmo fatta e invece ce l'abbiamo fatta davvero.

Oggi ci apprestiamo a rinnovare i contratti del comparto energia, quello del Petrolio e quello del Gas/Acqua, già scaduti lo scorso dicembre, e nonostante il Covid sembra abbia allentato la presa, sappiamo quanto delicato rimanga questo passaggio per chi fa il nostro lavoro.

Ci impegheremo per perseguire il miglior risultato possibile e per estendere sempre di più le tutele dei nostri lavoratori ed ampliare i loro diritti e adeguare i salari al potere di acquisto. Così come continueremo il nostro imponente e appassionato impegno anche rispetto ai fondi di welfare contrattuale, sia previdenziali che sanitari. Come Femca siamo stati pionieri della nascita dei fondi, soprattutto quando altri non avevano la nostra stessa lungimiranza.

Pertanto saremo sempre impegnati affinché il sindacato attraverso i propri rappresentanti possa ottimizzare servizi, prestazioni e vigilare sul corretto utilizzo delle risorse dei lavoratori. A tal riguardo come comparto siamo già impegnati nel prossimo rinnovo dei componenti l'assemblea dei lavoratori nel Fondenergia per il quale puntiamo con la nostra lista a contribuire all'elezione dei candidati della femca.

Come comparto, abbiamo proseguito nel cammino di definire coordinamenti aziendali, così come avevamo annunciato anche nella nostra assemblea organizzativa, al fine di avvicinare sempre più la nostra Federazione ai bisogni degli iscritti attraverso un'interlocuzione puntuale e di qualità svolta dai colleghi che collaborano con la struttura nazionale. A tal riguardo un ringraziamento va a Roberto Scarlatella, Emanuele Scerra, Romeo Bregata, Stefano Perazzini, Pompeo Greco e Renato Mancinelli, oltre a quelli rivolti ai colleghi che durante questo mandato hanno concluso la collaborazione con la Federazione.

Il nostro comparto è in continua evoluzione, i grandi processi di trasformazione e cambiamento lo investono fortemente ed è per questo che dobbiamo continuare a presidiare i posti di lavoro ed essere sempre in grado di attivarci per un *sindacato di prossimità*, vicino alle nostre RSU e RSA, ai nostri iscritti e ai nostri delegati senza lasciare indietro nessuno.

I temi della sostenibilità, in tutte le sue dimensioni, devono essere distintivi nei nostri contratti e necessariamente coniugarsi con innovazione,

transizione, trasformazione e digitalizzazione.

La FEMCA vuole qualificare questi temi, attraverso i contratti, consolidando e curando le relazioni industriali e i rapporti con le controparti.

Dobbiamo esercitare il nostro ruolo attraverso la costruzione di percorsi comuni, dialogando con le controparti e attivando percorsi virtuosi di partecipazione per il bene comune della collettività e dell'ambiente. Bisogna continuare per questo a lavorare non disperdendo il lavoro fatto fino ad oggi nel comparto, ma garantendo continuità nella proposta e nei progetti, vedi il tavolo strategico congiunto con Confindustria. Rafforzare la nostra rete è condizione imprescindibile per potenziare e far crescere il comparto e ciò deve avvenire attraverso la condivisione delle esperienze e delle buone pratiche sul territorio in una logica sinergica che ci coinvolga tutti.

La FEMCA dei prossimi anni sarà chiamata ad essere sempre più presente nei luoghi di lavoro e nei tavoli sostenendo come sia possibile coniugare sviluppo e cambiamento imposti dai "grandi temi" con tutela dell'occupazione e creazione di nuovi posti di lavoro.

Un difficile equilibrio che con grande senso di responsabilità, che davvero non ci manca, saremo in grado di trovare per i nostri lavoratori, per il rilancio del Paese e per conservarne uno spazio più pulito e vivibile per chi verrà dopo di noi.

Vi ringrazio tutti per il lavoro fatto, in particolar modo ringrazio il gruppo dirigente e tutti gli iscritti e le RSU. Vi esorto a continuare con l'impegno e la dedizione che questo mestiere ci impone e che avete dimostrato di avere.

Ci aspettano grandi sfide e tanti sacrifici, ma anche tante soddisfazioni nell'essere protagonisti, promotori e sostenitori di questa fase di "transizione", che vedrà la nascita di una nuova idea di società, di industria, di lavoro, per un Paese più sostenibile ma più competitivo e magari anche più solidale, equo e giusto.

Grazie a tutti e buon Congresso!

*"Il futuro è molto aperto, e dipende da noi, da noi tutti. Dipende da ciò che voi e io e molti altri uomini fanno e faranno, oggi, domani e dopodomani. E quello che noi facciamo e faremo dipende a sua volta dal nostro pensiero e dai nostri desideri, dalle nostre speranze e dai nostri timori. Dipende da come vediamo il mondo e da come valutiamo le possibilità del futuro che sono aperte".*

Karl Popper

## Appendice

### **La necessità inderogabile dello sviluppo sostenibile**

Nel 1972 fu pubblicato il Rapporto “sui limiti dello sviluppo (The Limits to Growth<sup>2</sup>)”. Questo rapporto esprimeva una tesi scomoda, in controtendenza rispetto a quel periodo storico degli anni del boom economico (in particolare dal 1950 al 1980). Infatti, in questo periodo si verificò, soprattutto nei paesi occidentali, una formidabile crescita economica spinta dall’industrializzazione, dal forte aumento dei consumi nonché dalla significativa crescita demografica (dal 1950 al 1980 la popolazione mondiale raddoppio passando da circa 2,5 miliardi a quasi 5 miliardi di persone).

Infatti lo studio prevedeva che “se l’attuale tasso di crescita della popolazione, dell’industrializzazione, dell’inquinamento, della produzione di cibo e dello sfruttamento delle risorse continuerà inalterato, i limiti dello sviluppo su questo pianeta saranno raggiunti in un momento imprecisato entro i prossimi cento anni. Il risultato più probabile sarà un declino improvviso ed incontrollabile della popolazione e della capacità industriale”.

**Nel 1987 la Commissione Mondiale su Ambiente e Sviluppo** (World Commission on Environment and Development<sup>3</sup>- WCED) presentò il cosiddetto Rapporto Brundtland (Our Common Future) che formulava la prima linea guida per lo “sviluppo sostenibile”.

Il Rapporto esplicitava la necessità e l’urgenza di adottare una strategia per lo sviluppo economico mondiale nel rispetto del principio dello **“sviluppo sostenibile”**, che proprio il Rapporto Brundtland, oltre trent’anni fa, definiva nel seguente modo: **Io sviluppo sostenibile è uno sviluppo che soddisfi i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri.**

### **Laudato Si’**

È l’Enciclica di Papa Francesco sulla cura della **“casa comune”** è stata pubblicata nel Giugno del 2015. L’Enciclica, in termini generali, pone l’ambiente in una prospettiva universalistica enunciando **il principio dell’ambiente come bene comune, da difendere in una visione anche temporale di giustizia per le generazioni future.**

L’Enciclica è una straordinaria lettera pastorale sul valore insostituibile

---

<sup>2</sup> Commissionato dal Club di Roma al MIT (Massachusetts Institute of Technology)

<sup>3</sup> Commissione presieduta dal premier norvegese Gro Harlem Brundtland

dell'Ambiente e della vita sulla terra che delinea *un grande scenario nel quale la scienza, l'economia, i problemi sociali, l'agire umano e la politica non sono più a sé stanti o predominanti ma devono necessariamente convivere, in armonia e responsabilmente, nell'unica ed insostituibile terra: la nostra "casa comune".*

### **L'agenda al 2030 dell'ONU**

L'agenda al 2030 dell'ONU rappresenta un piano d'azione globale per le persone, il pianeta e la prosperità basato sullo sviluppo sostenibile per la salvaguardia dai cambiamenti climatici e per la difesa dell'ambiente. L'Agenda è stata sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni unite, tra cui l'Italia, *per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle persone che lo abitano.*

L'Agenda globale definisce 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs nell'acronimo inglese) da raggiungere entro il 2030. L'Agenda 2030 porta con sé una grande novità: **per la prima volta viene espresso un chiaro giudizio sull'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo, non solo sul piano ambientale, ma anche su quello economico e sociale, superando in questo modo definitivamente l'idea che la sostenibilità sia unicamente una questione ambientale e affermando una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo.**

#### **1) La Conferenza della Parti dell'ONU (COP)**

La Conferenza della Parti dell'ONU (COP) identifica la riunione annuale dei Paesi che hanno ratificato la Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui Cambiamenti Climatici. La riunione annuale della COP sui cambiamenti climatici è un evento importante che riunisce i leader di tutti i paesi del mondo **per concordare come intensificare l'azione globale per contrastare efficacemente la crisi climatica in corso.**

**Nella COP21 di Parigi del dicembre 2015**, per il contenimento dei cambiamenti climatici, è stato fissato l'obiettivo di contenere l'aumento della temperatura media della terra «ben al di sotto dei 2 °C», **con la raccomandazione di cercare di restare sotto agli 1,5 °C** (rispetto alla temperatura media del periodo preindustriale). Tale obiettivo è stato condiviso con 196 Paesi membri partecipanti alla stessa COP21, in base alla cosiddetta responsabilità comune differenziata dei diversi paesi, ovvero in funzione delle specifiche condizioni socio-economiche nonché delle distinte possibilità di azione dei paesi stessi per contenere i cambiamenti climatici in corso.

**Nella recente COP26 di Glasgow, tenutasi a Novembre 2021**, è stato mantenuto l'obiettivo di contenere l'aumento della temperatura entro 1,5 °C (proveniente dalla COP21 di Parigi). A questo proposito si evidenzia che oggi già viviamo, drammaticamente, **un incremento di temperatura media della terra pari a circa + 1,1 °C e che il superamento dell'aumento dei 1,5 °C comporterebbe gravi rischi climatici**.

La COP26 di Glasgow è stata fortemente seguita e contestata da milioni di giovani mobilitati nelle strade di mezzo mondo. La Commissaria UE, Ursula von Der Leyen, ha esplicitamente sottolineato di essersi decisa ad alzare **il target europeo di riduzione delle emissioni di gas serra al 2030 dal 40% al 55% rispetto al 1990** proprio dalla sollecitazione venuta dalle marce di giovani che hanno invaso molte città europee.

In particolare nella COP26 è stato condiviso, con grande fatica nella fase di chiusura della COP26, l'impegno a "intensificare gli sforzi verso la riduzione" (e non più all'eliminazione) del carbone senza sistemi di cattura dell'anidride carbonica (molto costosi e applicabili solo per una parte delle centrali) e la fine dei sussidi ai combustibili fossili inefficienti. Si evidenzia che evidentemente, paesi come l'India, la Cina, ma anche il Sud Africa e l'Australia, e vicino a noi la Polonia e la Serbia, che dipendono dal carbone per il 60-80% della generazione elettrica, hanno bisogno di tempo per ridurne l'uso.

Oltre a questi tre impegni, è da considerare significativa anche la decisione di bloccare la deforestazione entro il 2030 (anche se si sarebbe dovuta anticipare la data) e di ridurre del 30% le perdite di metano, dall'estrazione ai gasdotti, dannosissime per il clima.

Sui 100 miliardi annui di fornire ai paesi poveri più colpiti dai danni climatici si continua purtroppo a rimandare ma con l'impegno di raddoppiare la cifra dopo il 2025.

### **Le imprese sostenibili**

Le imprese, come è noto, hanno ed avranno sempre di più, un ruolo decisivo per il perseguimento fattivo dello sviluppo sostenibile. Infatti, oramai, molte imprese industriali sono sempre più propense ad assumere *il principio della "responsabilità sociale" come indirizzo strategico per la programmazione e la gestione operativa delle attività produttive e commerciali dell'azienda allo scopo di coniugare fattivamente la crescita economica con l'inclusione sociale e la tutela dell'ambiente*.

Inoltre, gli obiettivi delle imprese sostenibili si inseriscono, a pieno titolo, nel solco della nuova strategia industriale europea del Green Deal per il raggiungimento della cosiddetta neutralità climatica entro il 2050.

Fino ad ora le azioni intraprese dalle aziende per migliorare le performance di sostenibilità non avevano una base giuridica vincolante. Recentemente i Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254, entrato in vigore a Gennaio 2018, ha previsto l'obbligo per gruppi industriali e aziende di grandi dimensioni di presentare una dichiarazione non finanziaria da allegare alla presentazione del bilancio societario. Tale normativa può essere adottata, su base volontaria, anche dalle PMI.

La sostenibilità di una impresa e la sua competitività sul mercato, dipendono da come una azienda gestisce e soprattutto gestirà in futuro i seguenti principali temi:

- Responsabilità sociale dell'impresa;
- Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Ambiente;
- Economia circolare;
- Efficienza energetica e fonti rinnovabili;
- Contrasto alla corruzione attiva e passiva.

In conclusione lo sviluppo di un percorso sostenibile dovrà rappresentare per le imprese l'opportunità per valutare, e se del caso avviare, iniziative tese a migliorare le performance complessive dell'impresa per integrare lo sviluppo economico con gli aspetti ambientali e sociali. Si sottolinea che gli obiettivi delle imprese sostenibili rientrano pienamente all'interno degli investimenti previsti dal Piano Nazionale Ripresa (PNRR), attualmente in fase di attuazione, che corrispondono, come è noto, alle 6 grandi aree di intervento previste dal Next Generation EU: 1) Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; 2) Rivoluzione verde e Transizione ecologica; 3) Infrastrutture per una mobilità sostenibile; 4) Istruzione e Ricerca; 5) Inclusione e Coesione; 6) Salute.

## **Il Piano Nazionale Integrato Energia e Clima (PNIEC)**

L'Italia ha sviluppato il previsto Piano Nazionale Integrato Energia e Clima (PNIEC) seguendo lo schema previsto dallo specifico Regolamento Governance dell'Unione dell'energia 2018/1999 (predisposto per adeguare la politica energetica UE all'accordo della Coop 21 di Parigi del 2015 per il contenimento l'aumento della temperatura media della terra entro i 1,5 °C rispetto al periodo preindustriale).

Il Piano Nazionale Integrato Energia e Clima (**PNIEC**) prevede principalmente:  
a) *la crescita massiva degli impianti alimentati da fonti di energia rinnovabili;* b) *una forte elettrificazione di consumi di energia;* c) *il risparmio energetico;* d) *la realizzazione di grandi sistemi di stoccaggio dell'energia;* e)

*lo sviluppo di nuove infrastrutture energetiche (in particolare reti elettriche e del gas).*

In particolare, nei prossimi decenni, la crescita massiva dell'utilizzo delle fonti energie rinnovabili consentirà **sia di diminuire le costose importazioni di fonti fossili sia di aumentare l'autonomia e quindi la sicurezza energetica del nostro paese.**

Si evidenzia, inoltre, che la UE aveva anche individuato, **a livello della UE**, come obiettivo di riferimento principale una **riduzione delle emissioni dei gas a effetto serra (GHG) nel 2030 pari al - 40 % rispetto a quelle riscontrate nel 1990.**

L'Italia ha trasmesso, a gennaio del 2020, alla UE il proprio **PNIEC**. I Principali obiettivi specifici previsti nel PNIEC dell'Italia sono i seguenti:

- *riduzione complessiva dei gas ad effetto ad effetto serra (GHG) **nel 2030 pari al -37% rispetto alle emissioni del 1990;***
- *aumento dell'energia da FER nei consumi finali di energia **dal 18,3% nel 2017 al 30% nel 2030;***
- *diminuzione dei consumi di energia primaria **da 142 Mtep nel 2020 a 125 Mtep nel 2030;***

Successivamente a seguito del varo del "Green Deal" della UE, a luglio del 2021 **è stato approvato dalla UE il nuovo pacchetto "Fit to 55"** con il quale è stato individuato un nuovo target per una maggiore riduzione delle emissioni globali di gas ad effetto serra (GHG) a livello UE nel 2030 pari **- 55% rispetto al 1990 (contro il precedente valore di - 40%).** Conseguentemente gli obiettivi del PNIEC italiano, sopra riportati, dovranno essere opportunamente aggiornati per rispettare la nuova indicazioni della UE. Si segnala che nel **PNRR** è stato indicato per l'Italia un **obiettivo di riduzione globale delle emissioni di GHG pari almeno al - 51%.**

### **Il piano per la sicurezza energetica della Commissione "REPowerEU"**

La situazione di allarme per la potenziale vulnerabilità del sistema energetico nazionale e della UE, causato dalla disastrosa guerra d'invasione della Russia in Ucraina iniziata lo scorso 24 febbraio, nonché delle possibili sanzioni economiche della UE estese anche all'import di gas naturale dalla Russia, ha richiesto l'adozione di provvedimenti urgenti da parte dell'Unione europea. Conseguentemente la Commissione europea ha proposto, con un'apposita comunicazione dell'8 marzo 2022, proprio a causa della situazione di grave incertezza per gli approvvigionamenti di gas e petrolio provenienti dalla Russia, di adottare il piano straordinario per la sicurezza energetica

dell'Unione denominato **REPowerEU** allo scopo di ridurre di due terzi, in un anno, l'import di energia dalla Russia. Il Piano **REPowerEU** è basato sui seguenti punti principali:

- **diversificare gli approvvigionamenti di gas, grazie all'aumento delle importazioni (via gasdotto e GNL) da fornitori non russi** e al contempo incrementare l'utilizzo del biometano e dell'idrogeno;
- **riempire gli stocaggi del gas al 90% entro il 1° ottobre di ogni anno;**
- ridurre più rapidamente la dipendenza da combustibili fossili nell'edilizia, anche abitativa, nell'industria e a livello di sistema energetico **grazie a miglioramenti dell'efficienza energetica, a maggiori quote di energie rinnovabili, superando le strozzature infrastrutturali e le barriere autorizzative.**

### **Aggiornamento degli obiettivi del PNIEC**

Come già precisato, al punto 5 precedente, la crescita massiva dell'utilizzo delle fonti energie rinnovabili (FER), nei prossimi decenni, diventerà uno dei pilastri fondamentali per la transizione energetica sostenibile. In particolare, in base alle nuove indicazioni del Ministero per la Transizione Ecologica e alle stime di Elettricità Futura, **il PNIEC**, adeguato al nuovo pacchetto "Fit to 55", dovrebbe prevedere indicativamente al 2030 per le energie rinnovabili nel settore elettrico i seguenti nuovi principali target:

- l'aumento quota delle rinnovabili sui consumi elettrici nazionali dal **35% del 2019 al 72% del 2030**;
- aumento massivo della potenza installata degli impianti fotovoltaici da **21,6 GW del 2020 a circa 71 GW nel 2030 (ossia circa 49 GW aggiuntivi)**;
- aumento massivo della potenza installata degli impianti eolici da **10,9 GW del 2020 a circa 24 GW nel 2030 (ossia circa 13 GW aggiuntivi)**.
- Tenuto conto del Piano straordinario **REPowerEU bisognerà anche rimodulare ed aggiornare opportunamente il PNIEC** per programmare e realizzare, a breve e medio termine, una maggiore diversificazione dell'approvvigionamento del gas necessaria a garantire, anche in situazioni emergenziali, la sicurezza del nostro sistema energetico.

**La tutela della salute, dell'ambiente e i principi base della sostenibilità sono stati introdotti recentemente nei principi fondamentali della nostra Costituzione**

Per la prima volta, dalla sua promulgazione, sono stati emendati i principi

fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana. Con la Legge Costituzionale *11 febbraio 2022, n. 1, in materia di tutela dell'Ambiente*, sono stati emendati gli articoli 9 e 41.

Articolo 9: «La Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica. Tutela il paesaggio e il patrimonio storico e artistico della Nazione. **Tutela l'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni. La legge dello stato disciplina i modi e le forme di tutela degli animali.**».

Articolo 41: «L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana, **alla salute, all'ambiente**. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali **e ambientali**».

(le parti riportate in grassetto indicano le aggiunte introdotte dalla Legge Costituzionale *11 febbraio 2022, n.1, agli art. 9 e 41 della Costituzione*)

## Sul Comparto Moda

A cura di Raffaele Salvatoni, Segretario nazionale  
e di Ivano Dalla Brea ed Erminio Sciore, Operatori nazionali

### Sulla politica industriale

A marzo 2020, per esorcizzare la situazione pandemica che stavamo vivendo, una frase risuonava come un mantra nelle nostre case: “*Andrà tutto bene*”. Ai balconi i bambini appendevano disegni con arcobaleni con questa scritta, ma la paura era tanta.

La verità è che non è andato tutto bene. In questi due anni abbiamo dovuto affrontare problematiche e gestire situazioni inimmaginabili, la confusione a inizio 2020 era totale, la parola d'ordine era “chiudere tutte le attività”, per poi passare in pochi mesi al “riapriamo tutto”.

Grazie all'impegno di tutti noi, ma soprattutto alla dedizione e alla costante presenza dei nostri delegati nelle aziende, siamo riusciti a dare continuità alle produzioni, salvaguardando l'occupazione e soprattutto mettendo in sicurezza i lavoratori stessi.

Grazie, quindi, a tutti i delegati della Femca, per quello che avete fatto e continuate a fare.

La pandemia ha colpito duramente il comparto moda, strutturalmente abituato alla ciclicità delle crisi; il Covid-19 tuttavia ha messo a nudo tutte le fragilità di una filiera che, senza interventi strutturali, subirà un'ulteriore diminuzione delle produzioni con ripercussioni sull'occupazione. Nel 2020, la contrazione delle produzioni e la chiusura delle attività commerciali a livello mondiale, hanno comportato una riduzione di fatturato del comparto moda a livello nazionale mediamente del 25%, con picchi superiori nel settore delle calzature e degli accessori, delle concerie e della pelletteria. A partire da marzo 2020 abbiamo convissuto con continue richieste di cassa integrazione Covid-19. L'emergenza sanitaria ha bloccato l'attività sindacale convenzionale e termini come *smart working*, quasi totalmente sconosciuti nel nostro comparto, sono entrati prepotentemente nella nostra vita quotidiana.

A settembre 2020, congiuntamente a Confindustria Moda, abbiamo presentato al governo un “Documento per il rilancio” contenente richieste per affrontare l'emergenza e per rilanciare il settore.

Nel documento erano presenti proposte di carattere generale, come ad esempio: lavorare in sicurezza sostenendo le imprese all'applicazione dei protocolli, la riduzione cuneo fiscale e l'estensione degli ammortizzatori sociali. Abbiamo

formulato anche proposte specifiche, in particolare misure per agevolare la crescita dimensionale delle imprese, sostenere il *reshoring*, la lotta al *dumping* contrattuale, la promozione del *Made in Italy*, la formazione professionale e il sostegno al lavoro femminile.

Ad aprile 2021, si è aperto presso il MiSE un tavolo permanente della Moda, dove le associazioni imprenditoriali e sindacali hanno evidenziato le problematiche delle aziende e dei lavoratori, portando alla costituzione di tavoli tematici aventi per oggetto:

- Istruzione e Formazione
- Competitività
- Attrazione degli investimenti
- Transizione ecologica e digitale
- Sostegno e sviluppo della domanda interna
- Lotta alla contraffazione
- Misure connesse alla pandemia

Primo risultato delle iniziative intraprese è stato il blocco dei licenziamenti e la proroga della Cig con causale Covid, inizialmente fino a fine ottobre, e successivamente per le aziende con codice Ateco 13/14/15 fino a dicembre 2021.

Durante il *lockdown*, le nostre abitudini vestiarie sono cambiate profondamente: l'abbigliamento da casa e l'abbigliamento sportivo hanno visto un vero e proprio boom, mettendo in crisi altre categorie. Se per diverse aziende di abbigliamento la chiusura dei negozi fisici e il blocco della produzione hanno rappresentato un dramma, che ha portato anche al fallimento delle stesse, non è andata così per i negozi online, che hanno invece beneficiato delle restrizioni.

Ciò che è chiaro è che la pandemia Covid-19 ha accelerato numerose tendenze del settore, tra cui il calo della domanda, il riorientamento verso lo shopping digitale, una rinnovata attenzione dei consumatori sulla giustizia sociale e un trattamento equo dei lavoratori dell'abbigliamento, una ridotta capacità di fare affidamento sui viaggi e sul turismo per aumentare la domanda di moda e la necessità di adattarsi alla nuova mentalità dei consumatori per cui "*less is more*" (meno è meglio).

L'abbigliamento formale, che era già in declino, ha visto una riduzione ancora più consistente nelle vendite, diminuite ulteriormente man mano che aumentavano le persone che lavoravano da casa e che smettevano di partecipare agli eventi.

Anche prima del COVID-19, le scorte eccessive del settore della moda e la pratica diffusa dei saldi avevano fatto sì che solo il 60% dei capi venisse venduto a prezzo pieno; la situazione è peggiorata durante la pandemia e pochi rivenditori ne sono

rimasti “immuni”. Il problema delle scorte eccessive peggiorerà se le aziende non riusciranno ad adattarsi alla nuova mentalità dei consumatori, che include una preferenza per beni di più lunga durata, di qualità superiore e prodotti in modo sostenibile.

Ma la storia del comparto italiano della moda è la storia di una continua capacità di interpretazione e di adattamento ai mutamenti del mercato. Nell'ultimo decennio, l'avanzare della concorrenza dei Paesi in via di sviluppo (che beneficiano di un forte vantaggio sul costo del lavoro), l'accelerazione tecnologica nel campo della chimica, del meccanotessile, dell'elettronica, nonché, l'affacciarsi di nuove opportunità di consumo, ha imposto al sistema moda italiano un mutamento radicale del suo profilo. Non solo i tessuti tecnologici per abbigliamento, ma tutta la filiera tessile sta vivendo un momento di grande cambiamento attraverso investimenti importanti per la ricerca e lo sviluppo di nuove soluzioni digitali e sostenibili per rispondere alla crescente competizione globale.

Coniugare la tradizione, che ha fatto del settore tessile italiano il punto di forza del *Made in Italy*, con l'innovazione e il futuro digitale, attraverso l'utilizzo quindi di strumenti sempre più avanzati e sempre più *green*, sarà la sfida per un settore tessile sostenibile. Filo conduttore di questo percorso di rinnovamento sarà il legame tra ricerca, creatività, nuove tecnologie e sostenibilità.

La moda italiana gode di una stima indiscussa a livello globale, un ruolo di *leadership* non soltanto in termini di qualità e *performance* di prodotti e processi produttivi, ma anche per l'attenzione crescente data dai protagonisti del settore al tema cruciale della sostenibilità. Diritti, materiali, prodotti, processi sono e saranno le parole chiave per una moda sostenibile: chi acquista un prodotto di moda vuole sapere come quel capo o accessorio è stato prodotto e se nel corso della sua produzione l'impresa ha violato i diritti fondamentali delle persone e dei lavoratori, oppure se ha inquinato l'ambiente in modo inaccettabile, se ha dissipato energia o ha prodotto un eccesso di gas serra e così via. La risposta a queste istanze va costruita sapendo che le aziende del comparto moda comprendono un numero elevato di passaggi di filiera, che attivano una *supply chain* complessa, spesso presente in Paesi diversi.

Durante queste fasi di lavorazione dei capi gli effetti sull'ambiente sono molto importanti: un altissimo consumo di acqua e di inquinamento chimico, insieme a un ampio spreco di sfridi tessili. Parliamo di oltre 92 milioni di tonnellate di rifiuti prodotti e di 79 trilioni di litri di acqua consumata nel corso di un anno.

Il modello della fast fashion si sta esaurendo, l'attenzione dei consumatori rispetto ai comportamenti delle aziende è sempre più elevata, mentre cresce rapidamente il mercato della vendita degli abiti usati, sia online che presso punti vendita. Aumenta anche l'abitudine al riciclo, chiave di un'economia circolare in sostituzione a un ciclo di vita lineare del prodotto. Parlare quindi di sostenibilità implica un coinvolgimento di tutta la struttura aziendale:

- ricerca, sviluppo e innovazione: ricerca di nuove materie prime, nuovi fornitori e macchinari;
- ufficio stile e prodotto: creazione di collezioni realizzate con materiali sostenibili;
- *merchandiser*: analisi di mercato, competitors e trend;
- *operations & supply chain*: acquisto e approvvigionamento delle forniture;
- *marketing & communication*: comunicazione interna ed esterna dell'impegno aziendale ;
- risorse umane: cultura aziendale, *diversity inclusion, gender gap*;
- servizi generali: adeguamento delle infrastrutture, utilizzo di energie rinnovabili.

Un modello di azienda sostenibile si raggiunge, anche e soprattutto, grazie alle persone coinvolte; infatti, una cultura aziendale improntata alla sostenibilità non potrà che essere trasversale e deve essere trasmessa a tutti i dipendenti e collaboratori. Tali iniziative vanno supportate attraverso misure di politica industriale ad ampio respiro, attraverso una logica multidimensionale che comprenda interventi di stimolo all'innovazione tecnologica e creativa ed alla formazione di nuove competenze.

### **Sulla politica contrattuale**

Il biennio 2020-2021 ci ha visti impegnati nel rinnovo di tutti i CCNL delle aziende industriali del comparto moda.

La gestione e le modalità di trattativa dei contratti nazionali di lavanderie, penne e spazzole, pelli e succedanei, occhiali, concia, calzature, giocattoli, tessile abbigliamento non sono state semplici: l'emergenza Covid-19 ha imposto nuove metodologie di confronto, attraverso lo strumento delle videoconferenze, e le trattative si sono prolungate per mesi a causa delle posizioni delle associazioni datoriali non disposte a entrare nel merito del tema salariale.

Il tentativo evidente di non raggiungere accordi, espresso dalle nostre controparti, attraverso proposte di centralizzazione del potere decisionale a livello nazionale a scapito del ruolo aziendale delle RSU, ha trovato tutto il movimento sindacale unito contro tale visione, e grazie anche a iniziative di lotta abbiamo riaffermato il ruolo centrale del “delegato”. Oltre la tutela dei salari attraverso gli incrementi definiti, rilevanti sono stati il recepimento degli accordi interconfederali sulle molestie e la violenza di genere, i miglioramenti in merito al welfare contrattuale e l'inserimento di nuovi articoli e protocolli contrattuali sul tema della legalità e del *dumping* contrattuale.

### **Sul welfare contrattuale del comparto**

Quello che segue è il quadro riassuntivo da cui emerge una fotografia aggiornata sulla situazione delle diverse forme di welfare contrattuale riferite ai CCNL del comparto, oltre ad alcuni dati esemplificativi circa le adesioni dei lavoratori:

Contratti	Fondi di previdenza integrativa	Lavoratori aderenti	Fondi sanitari integrativi	Lavoratori aderenti
Artigianato	Fon.te**	-	San.Arti**	59452*
Calzature	Previmoda	5267	Sanimoda	31763
Concia	Previmoda	280	Sanimoda	10141
Confapi	Fondapi**	827*	Enfea Salute**	12179
Giocattoli	Previmoda	244	Sanimoda	892
Lavanderie industriali	Previmoda	2118	Fasiil	10348
Occhialeria	Previmoda	4566	Sanimoda	6675
Pelli cuoio	Previmoda	7431	Sanimoda	13506
Penne spazzole	Previmoda	623	Sanimoda	2059
Tessile Abb.to	Previmoda	39146	Sanimoda	130247
Varie-altro	Previmoda	1079	Sanimoda	107
<b>Totale</b>		<b>60754</b>		<b>195390</b>

Legenda: Dati riferiti al 31/12/2021

\*dati riferiti al 31/12/2020

\*\*fondi intercategoriali

Come si evince dalla tabella sono presenti tre fondi previdenziali integrativi (Previmoda, Fon.te e Fondapi) e quattro fondi sanitari integrativi (Sanimoda, San.Arti, Enfea Salute e Fasiil). Ovviamente non è sufficiente richiamarne la presenza: occorre un lavoro sindacale per il mantenimento di quanto raggiunto, ma soprattutto per migliorare progressivamente nel tempo le condizioni di adesione.

Come si nota, per dimensione e importanza Previmoda e Sanimoda sono i due maggiori fondi del comparto: hanno rispettivamente circa 60.000 e 185.000 iscritti, erogano prestazioni e agiscono in sinergia attraverso Welfare Moda, l'aggregato che li contiene entrambi.

**PREVIMODA.** È il fondo integrativo previdenziale per eccellenza del settore Moda, istituito nel 1999. Facendo una fotografia al 31/12/2021, esso consta di 60.754 iscritti tra i lavoratori dell'industria che applicano gli otto CCNL riportati in tabella. Durante il 2021 ha registrato 2.974 iscritti in più rispetto al 2020 e 2.340 posizioni in meno per i riscatti liquidati; i trasferimenti in uscita sono stati 512, attenuati da 225 trasferimenti in entrata; 2.245 sono state le anticipazioni (¾ delle quali per la causale “ulteriori esigenze”). Dei tre comparti d’investimento di cui è composto il fondo, lo Smeraldo (bilanciato) pesa il 72%, il Garantito (prudente) il 17%, mentre il Rubino (azionario) l’ 11%. Grande attenzione si sta rivolgendo sempre di più alla modalità “Life Cicle”, ossia all’opzione di scelta del comparto più adatto sul quale investire a seconda della lontananza dell’iscritto dal suo accesso in pensione.

I rendimenti sono soddisfacenti:

COMPARTO	2021	ULTIMI 5 ANNI	ULTIMO 10 ANNI
<b>RUBINO</b> azionario	+ 10,80%	+ 4,53%	+ 6,12%
<b>SMERALDO</b> bilanciato	+ 6,80%	+ 3,14%	+ 4,36%
<b>GARANTITO</b> prudente	-0,36%	+ 0,39%	+ 1,53%

Si evidenzia una costanza di risultati positivi, superiore rispetto alla rivalutazione del TFR lasciato in azienda, tant’è che nella proiezione iscritto-non iscritto al Fondo, il vantaggio per l’iscritto è superiore di 20.000 euro, con un’attività che, nonostante crisi e pandemie, ha aumentato il patrimonio del Fondo sino al valore attuale di oltre un miliardo euro.

Nella contrattazione di competenza Femca ha pattuito il raddoppio della quota a carico delle imprese, l’introduzione di una polizza gratuita per premorienza e gravi infortuni, la definizione dei comparti d’investimento per aiutare la scelta da parte dei lavoratori (vedi il *Life Cicle*), e infine presidiato gli organismi decisionali del Fondo con propri partecipanti offrendo opportunità di aggiornamento attraverso la formazione continua.

**FONDAPI.** È il fondo integrativo previdenziale intercategoriale delle piccole e medie imprese, tra le quali figurano anche le aziende della moda. La presenza è

marginale e consta di 827 iscritti in 473 aziende con la maggior parte degli iscritti concentrati in Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna.

**FON.TE.** Fondo previdenziale del terziario dove sono affluiti i lavoratori dell'artigianato, anche del comparto Moda, successivamente alla chiusura di Artifond per l'esiguità delle posizioni attivate. Il dato di adesione è insignificante e deriva sia dalla difficoltà nel raggiungere i lavoratori in un settore così frammentato, oltre che dalla contrarietà delle aziende a promuovere la previdenza integrativa.

**SANIMODA.** Fondo sanitario integrativo dei dipendenti delle aziende industriali del settore Moda che applicano i sette contratti riportati in tabella. Nato nel 2018, ha registrato una crescita differita, inglobando progressivamente più contratti nel tempo (l'ultimo il CCNL Concia nel 2021), contando oltre 217.000 persone in copertura (di cui 185.000 lavoratori attivi e 32.000 tra coniugi e figli minori) per il 55% donne, in 5.832 aziende. Il fondo nel 2021 ha erogato 186.430 prestazioni per oltre 15 milioni di euro: quelle con maggior incidenza sono state l'odontoiatria, le visite e i ricoveri, effettuate per il 38% in strutture convenzionate, per il 32% nel SSN e per il 30% fuori rete. Con la contrattazione si è avuto l'incremento della quota a carico delle aziende da versare ai fondi, sono aumentate le prestazioni per gli aderenti attraverso un miglioramento dei piani sanitari, sono state previste coperture eccezionali dovuti a cause straordinarie (polizze gratuite per Covid), è stata concordata la gestione del patrimonio del fondo con l'aiuto di professionisti per contenere i costi di gestione. Nei prossimi anni l'obiettivo è rendersi più autonomi da una gestione totalmente assicurativa, per garantire maggiori prestazioni agli iscritti capitalizzandone i risultati.

**SAN.ARTI.** È il secondo fondo integrativo per dimensione del comparto Moda, registrando ben 59.452 iscritti. È un fondo intercategoriale che, al contrario del suo omologo previdenziale Fon.te (ramo tessile), testimonia un buon risultato di adesioni anche per un obbligo contrattuale. I dati specifici di comparto su prestazioni, fruizione della rete convenzionata, tipologie di prestazioni, erogazione di servizi, risultano di difficile estrapolazione perché il dato complessivo non risulta disaggregabile a causa della frammentarietà del settore.

**ENFEA SALUTE.** Anch'esso è un fondo intercategoriale. Per dimensione è il terzo fondo sanitario del comparto contando 12.179 lavoratori della moda sui 60.209 totali, coprendo tutte le varie aree di lavoro: tessile, abbigliamento, calzature, pelletterie, occhialeria, concia e giocattoli. È un fondo in crescita, che ha avuto definitivo sviluppo a far data dall'Accordo del 15.05.2019 dove Confapi/Cgil-Cisl-Uil hanno concordato l'avvio della contribuzione al fondo. Caratteristica del fondo è che le prestazioni integrative sanitarie possono richiedersi unicamente in modalità on-line.

FASIIL. È il fondo sanitario delle 176 lavanderie industriali aderenti, che associa 10.348 lavoratori e che si posiziona al quarto posto del comparto Moda per dimensione degli associati. Nel 2021 ha erogato 232.126 euro di rimborsi agli iscritti e ai loro familiari, ha coperto 294 pratiche per Covid.

All'interno del welfare integrativo negoziale, le iniziative di welfare territoriale potrebbero costituire un contenuto frequente della contrattazione di secondo livello, ma sia per condizioni diverse all'interno di territori simili, sia per la diffidenza da parte delle aziende, è stata registrata la strada più avara di risultati. Ciononostante, possiamo segnalare alcuni esempi virtuosi:

- 1) "Solidarietà Veneto", una delle prime esperienze territoriali previdenziali nata nel 1990, aperto ai lavoratori dell'industria e dell'artigianato che svolgono attività nella regione Veneto;
- 2) "Laborfonds" e "Fopadiva", fondi territoriali regionali di previdenza intercategoriale istituiti dalle parti sociali, con l'appoggio degli enti regionali del Trentino-Alto Adige e della Valle d'Aosta;
- 3) "Accordo Riviera del Brenta", un accordo di distretto sul comparto calzature.

### **Sulla contrattazione aziendale**

In una ricerca condotta sui dati OCSEL, notiamo che gli accordi del comparto Moda presenti sono il 6% del totale, articolati sui seguenti temi: il salario, le ristrutturazioni, il welfare, i diritti sindacali e l'orario di lavoro. Nel 2021 uno dei temi più affrontati è stato lo *smart working*, seguito dai turni e dalla polivalenza. In merito al welfare integrativo, nel 64% degli accordi è presente il tema dei Servizi aziendali e delle Convenzioni (mensa, buoni spesa, asilo nido, trasporti), nel 43% verte sui Fondi integrativi (previdenza, assistenza sanitaria e altre forme di bilateralità), nel 41% è presente il tema del miglioramento delle disposizioni di legge e delle norme in vigore (permessi, maternità, bilanciamento vita-lavoro, congedi parentali).

Negli anni abbiamo notato la crescita dell'interesse legislativo nei confronti del welfare aziendale, promosso attraverso la leva fiscale; se l'impresa oggigiorno erogasse il welfare aziendale come previsione di natura contrattuale e non unilaterale, esso sarebbe soggetto alla piena deducibilità dal reddito d'impresa e per il lavoratore la somma di welfare aziendale percepita sarebbe totalmente detassata.

Il tema del welfare integrativo e contrattuale rimane un asset decisivo per lo sviluppo dell'iniziativa sindacale della FEMCA nel comparto, sia come risposta innovativa di tutela contrattuale che come adeguatezza delle diverse forme da

sviluppare in azienda in rapporto alla tipologia degli addetti, a partire dalla prevalente presenza delle donne. In questo senso, la contrattazione aziendale dovrà svilupparsi tenendo conto delle caratteristiche e delle condizioni in essere, utilizzando tutti gli spazi consentiti anche con iniziative di formazione sindacale rivolte ai nostri rappresentanti nelle RSU.

### **Sul *dumping contrattuale***

Negli ultimi anni stiamo assistendo a una proliferazione incontrollata di fenomeni elusivi ed evasivi delle regole contrattuali e delle leggi, la cui diffusione sta mettendo a dura prova la tenuta complessiva dei settori afferenti il nostro perimetro contrattuale, a scapito dei diritti dei lavoratori e delle aziende che rispettano le regole.

Questa problematica è favorita da una molteplicità di fattori, quali la nascita di nuovi contratti mirati unicamente ad abbassare il costo del lavoro, la sovrapposizione di settori economici tradizionali quale conseguenza dei processi di terziarizzazione dell'economia e la trasformazione delle attività economiche. In questo senso le scelte industriali volte ad appaltare a soggetti terzi fasi di lavorazione del prodotto innescano meccanismi di subfornitura anche di terzo livello, nei quali la probabilità di annidamento di lavoro irregolare risulta essere elevata. Tutti questi elementi stanno influenzando e impoverendo il sistema di relazioni sindacali.

Il fenomeno ha avuto, da un punto di vista storico, maggiore rilevanza e diffusione in Campania, Puglia e Sicilia, territori nei quali si riscontra l'applicazione di CCNL che comportano una riduzione delle retribuzioni che in percentuale oscilla tra il 25% e 30% rispetto ai CCNL sottoscritti da Femca, Filctem e Uiltec. Tuttavia, negli ultimi tempi questa situazione sta interessando anche altre aree nel nostro Paese; prova ne è la recente sottoscrizione del CCNL Federconcia nel distretto conciario di Arzignano, che ha determinato e sta determinando le dinamiche sopra menzionate.

Esiste un'altra tipologia di *dumping* piuttosto diffusa: vi sono imprese che solo formalmente applicano i CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma che di fatto, riducono il costo del lavoro non dichiarando l'orario effettivo, non retribuendo le ferie, la tredicesima e il TFR, chiedendo ai lavoratori di restituire con denaro contante una parte della retribuzione percepita che ufficialmente è stata ricevuta a mezzo di bonifico bancario.

In questo contesto le Organizzazioni sindacali cercano, con grande fatica, di offrire tutele ai lavoratori, colpiti da questi comportamenti scorretti adottati da alcune aziende. In un clima di grande difficoltà si riscontra tra i lavoratori la

rassegnazione per mancanza di alternative e il timore di perdere il posto di lavoro genera una forte resistenza all'idea di conferire il proprio mandato al sindacato, con il fine di instaurare una vertenza sindacale.

Anche il contratto *part-time*, in molti casi purtroppo è utilizzato per nascondere parte del lavoro sommerso. Tanti, infatti, sono i contenziosi che interessano lavoratori che risultano formalmente assunti con contratto *part-time*, ma che operano a tutti gli effetti a tempo pieno. Una parte della retribuzione risulta essere regolare e l'altra è invece pagata in nero.

La Femca, prima tra tutte le Federazioni di categoria, ha saputo mettere in luce la tematica attraverso l'elaborazione della ricerca "Il dumping contrattuale nel settore Moda", pubblicata da Edizioni Lavoro nel 2019; in seguito, la Femca ha interpretato la problematica e ha saputo tradurla in una serie di azioni di natura contrattuale, con alcune norme richiamate nei CCNL del perimetro contrattuale.

Due sono sostanzialmente gli approcci utilizzati per il contrasto di questi fenomeni, come nel caso del CCNL SMI, nel quale, attraverso la definizione di un protocollo, viene istituito un Gruppo di Lavoro con la finalità di:

- sviluppare una attività di cognizione e di promozione di studi sui fenomeni di illegalità nella filiera, sulle loro dimensioni, sulla localizzazione geografica, sulle cause e sui loro effetti economico-sociali;
- interloquire con le istituzioni preposte alla regolazione, alla prevenzione e alla sorveglianza su tali fenomeni per concordare azioni efficaci e condivise;
- individuare possibili proposte di azione da sottoporre alle Parti e alle istituzioni competenti.

Inoltre, le Parti si sono prefisse l'obiettivo di promuovere un percorso con le aziende che non applicano il CCNL SMI, con lo scopo diretto di sottoscrivere accordi di confluenza. Tali accordi si prefiggono l'obiettivo di far applicare ai lavoratori i minimi contrattuali e la parte normativa del CCNL attraverso delle intese che regolino, ad esempio, i tempi del passaggio all'applicazione del CCNL SMI, sia per quanto riguarda gli istituti economici che per la disciplina normativa, inserendo tuttavia un limite temporale alla fase di transizione che non può superare i tre anni. Vengono introdotti un monitoraggio utile alla verifica congiunta sull'applicazione degli accordi e le modalità per una definitiva sanatoria di tutte le eventuali pendenze relative ai rapporti di lavoro in essere.

Lo stesso approccio è stato utilizzato nel caso del CCNL Pelli e ombrelli e del CCNL Concia, nei quali, oltre al capitolo riguardante gli accordi di confluenza, vi sono disposizioni mirate a rendere omogenee le condizioni di lavoro tra i lavoratori dell'impresa committente e i lavoratori dell'appaltatore, al quale viene affidata la

lavorazione di una parte della produzione attraverso l'applicazione del medesimo CCNL.

Diverso l'approccio del CCNL Lavanderie industriali, nel quale è stato definito un accordo di programma per contrastare il *dumping*, inteso come il sopra citato fenomeno che prevede l'applicazione di contratti c.d. pirata, che disciplina un'azione di contrasto alla proliferazione di cooperative spurie alle quali le imprese appaltano pezzi di attività e nelle quali si annidano situazioni di elusione delle regole contrattuali e legali.

L'accordo di programma prevede azioni che si traducono sotto diversi aspetti quali:

- la definizione di linee guida per l'individuazione dei fenomeni di concorrenza sleale, da distribuire a livello locale e presso le aziende del settore;
- la promozione di eventi e giornate formative volte a sensibilizzare aziende e lavoratori sugli attuali adempimenti obbligatori, sia di natura legislativa che contrattuale;
- la definizione di strumenti sintomatici di irregolarità da verificare in sede congiunta, con successiva trasmissione dei dati rilevati agli organi ispettivi;
- l'individuazione di un *rating* di valore per misurare la qualità dei processi economici e sociali e premiare le aziende virtuose.

Le Parti, a seguito di tale accordo, si sono avvalse di EBLI (Ente Bilaterale Lavanderie Industriali) per la promozione di strumenti utili all'individuazione di possibili fenomeni di irregolarità, anche attraverso l'esame congiunto di documenti pubblici relativi agli appalti stipulati; a tale scopo ci si è prefissi di analizzare alcuni indicatori che prendano in esame, ad esempio, il rapporto tra il costo del personale (o il costo dei servizi) e i ricavi aziendali. In questo senso, un rapporto tra il costo del lavoro e un fatturato significativamente più basso rispetto alla mediana del settore, indica un basso utilizzo di manodopera interna. Allo stesso modo un rapporto tra costo dei servizi e un fatturato significativamente più alto rispetto alla media del settore dimostra che l'impresa ricorre in maniera massiva all'utilizzo di personale esterno.

Dallo studio effettuato è emerso che su 1.200 imprese nel settore solo 498 depositano il bilancio. Di queste 111 su 498 hanno un rapporto costo del lavoro/fatturato sotto media e 100 su 498 hanno un rapporto costo dei servizi/fatturato sopra media. Vi sono inoltre 61 imprese con entrambi gli *alert* "accesi". Nel corso del mese di marzo abbiamo consegnato la ricerca all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che ha assunto gli indicatori proposti e la lista di imprese da noi attenzionate.

Significativo quanto definito nel contratto PMI Artigiani, nel quale è stato inserito un articolo che prevede l'impegno assunto dalle imprese committenti di inserire nei contratti di commessa apposita clausola che richiede, alle imprese esecutrici, di applicare i CCNL sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'impegno della Femca è di continuare la lotta a questo fenomeno anche nel futuro. In questo senso occorre procedere alla certificazione della rappresentanza sindacale contestualmente alla misurazione della consistenza datoriale, sempre più frammentata. Anche la regolazione dei perimetri contrattuali nelle attività in appalto risulterà centrale, da vedere nei futuri rinnovi dei CCNL.

## **Conclusioni**

Se da un lato gli accordi contrattuali raggiunti hanno permesso di evitare contenziosi in un comparto pesantemente colpito dalla situazione pandemica, dall'altro hanno evidenziato tutte le difficoltà di relazioni industriali tipiche del settore, che non hanno permesso in questa tornata contrattuale di affrontare temi strategici quali come la competitività del settore, la bilateralità tra le Parti Sociali, l'inquadramento professionale e la formazione. Questi sono temi che dovranno essere affrontati sin da subito nelle commissioni definite e nominate a livello nazionale, per orientare il comportamento delle aziende in una nuova dimensione dettata dall'avvento della digitalizzazione.

In questa difficile fase di trasformazione che coinvolge tutti i settori in maniera trasversale, con fenomeni epocali quali la digitalizzazione e la transizione ecologica ed energetica, occorrerà operare affinché vengano salvaguardati il ruolo de lavoratori e il consolidamento dei sistemi industriali.

Tutelare l'occupazione e assecondare il progresso deve passare attraverso il rispetto obbligato di alcuni step, al fine di evitare traumi e danni in termini sociali ed economici. Tenere insieme i diversi fattori quali l'ambiente, la sicurezza e il lavoro comporta una presa di responsabilità e investimenti adeguati in termini di formazione e aggiornamento professionale, per evitare che alcune figure siano escluse o marginalizzate.

In questo senso riconversione e riqualificazione vanno di pari passo e andranno assecondati e anticipati attraverso uno sforzo comune. Ogni processo che porti a trasformazioni importanti necessita del supporto di ingenti risorse sia economiche che professionali. Aggiornare e potenziare le competenze dei lavoratori coinvolti dalla modernizzazione e dalla digitalizzazione, impone un cambiamento nella cultura del lavoro stessa. Riqualificare le figure professionali a qualsiasi livello, formandole e aggiornandole, diventa un passaggio

fondamentale per la sopravvivenza del settore e di chi vi è impiegato; ciò vale sia per il lavoratore che per l'impresa.

Ci aspettano sicuramente nuove frontiere nell'organizzazione del lavoro e nuove figure professionali verranno richieste dal mercato, con riflessi positivi sul tasso di occupazione, ma allo stesso tempo dobbiamo essere in grado di tutelare chi un lavoro già ce l'ha e magari lo svolge da dieci, venti o trent'anni.

La straordinarietà del momento storico che stiamo vivendo ci pone davanti molteplici sfide da fronteggiare, che segneranno un passaggio dal quale non sarà più possibile tornare indietro, e ciò rappresenta una grande opportunità per i lavoratori e le imprese se gestite in modo responsabile e noi pensiamo di poterlo e saperlo fare come sindacato e come FEMCA in particolare. Le sfide che il settore dovrà affrontare non saranno semplici, ma la capacità tipicamente italiana di coniugare il fattore creativo con una componente industriale molto particolare, sarà l'elemento chiave per un continuo sviluppo del *made in Italy*.

Per ultimo vorremmo formulare una domanda a tutto il Congresso, ovvero se nel 2022 ha senso il mantenimento di 11 CCNL attivi nel perimetro contrattuale del comparto. Crediamo infatti sia giunto il momento di fare una riflessione puntuale e articolata, perché la gestione delle risorse e il sostegno ai territori passa anche da scelte come l'armonizzazione contrattuale. E questo rappresenta un modo di esserci per cambiare, così come di cambiare per esserci.

## **Sul comparto Chimico**

A cura di Lorenzo Zoli, Segretario nazionale  
e di Ivano Dalla Brea, Antonio Ingallinesi, Luciano Tramannoni, Operatori nazionali

### **Politica Industriale e Sviluppo Sostenibile**

Politica industriale e Sviluppo Sostenibile sono due concetti che mai come in questo momento storico rappresentano l'attualità e la complementarità; infatti, non può esserci sviluppo industriale senza le opportune politiche di sostenibilità che devo accompagnare ogni investimento.

Il percorso avviato dal Governo per la definizione del PNRR affianca il già avviato Piano Nazionale su Industria 4.0, ampliando il sistema degli incentivazioni alle imprese tracciando una strada precisa che avrà, come mai in passato, un volume di risorse destinate principalmente alla riconversione industriale nel segno della sostenibilità, ma anche destinato al cambiamento e alla modifica dei cicli produttivi in modo da abbassare le emissioni climateranti in un processo di evoluzione che a oggi non è pienamente supportato da una tecnologia e un approvvigionamento energetico adeguato a raggiungere questo obiettivo, che rischia di avere importanti costi sociali.

Questa nuova e inconsueta situazione deve essere di stimolo all'innovazione per colmare il drammatico ritardo del nostro paese, e deve rappresentare uno stimolo all'innovazione, ma allo stesso tempo conferma il limite storico della mancanza di una visione strategica complessiva del nostro Paese ed il modo di operare della politica italiana che raramente ha questo tipo di approccio e visione. Tale limite è ulteriormente aggravato dal contesto europeo e internazionale per le tensioni determinate dai recenti fatti bellici.

Pertanto, sarà fondamentale coniugare la strategia UE di Politica Industriale in un piano d'azione coerente e integrandola in tutte le politiche dei governi nazionali per facilitare la trasformazione dell'industria (e, in particolare, dei settori inerenti al Comparto), attraverso la creazione di condizioni di competitività favorevoli, che stimolino l'innovazione e valorizzino il settore manifatturiero come un fattore chiave per la creazione di ricchezza e di occupazione. Infatti, senza una crescita economica stabile e duratura non è possibile sperare in una ripresa dell'occupazione, ed è quindi evidente che la

ripresa economica passa attraverso una ripresa della produzione industriale e manifatturiera, e sicuramente di un suo rilancio ed ammodernamento.

Purtroppo, la questione dell'approvvigionamento energetico e l'aumento spropositato dei prezzi, in particolare petrolio e gas, rischia di compromettere questo percorso, e mette in discussione la capacità di investimento delle aziende che su questi costi stanno drenando moltissime risorse.

Il Governo ha timidamente attuato soluzioni tampone che non sono sufficienti a mitigare una situazione di impatto rilevante, soprattutto sulle aziende energivore che sono anche le stesse che hanno maggiore bisogno di investimenti per cambiare e diversificare i cicli produttivi, con l'obiettivo di abbassare le emissioni.

Per raggiungere questo obiettivo sarà indispensabile integrare le risorse pubbliche messe a disposizione dal PNRR erogate attraverso appositi bandi a cui le imprese dovranno partecipare con una serie di investimenti privati che necessariamente dovranno completare il quadro di ammodernamento del nostro sistema industriale.

Infatti, **mai come in questo momento sono chiare le linee strategiche di politica industriale che si stanno delineando attraverso due principali contesti: sostenibilità ambientale e rivoluzione digitale.** Tutti settori del Comparto stanno affrontando il tema dell'innovazione tecnologica e digitale e in particolare sta diventando vitale la sostenibilità ambientale per garantire la continuità produttiva.

Stanno maturando esperienze avanzate sul piano dei prodotti, delle tecnologie che sono ormai diventate un esempio di Relazioni Industriali avanzate che indirizzano la nostra iniziativa sindacale nei rinnovi contrattuali e diventano anche parte attiva nella politica industriale del Paese.

Per questo motivo sarà fondamentale continuare questo percorso e costruire assieme alle Associazioni Datoriali un grande Patto per governare assieme questi processi, per indirizzare le risorse pubbliche e incentivare/orientare gli investimenti delle aziende in un grande progetto condiviso e partecipato che deve vedere la FEMCA CISL tra gli attori principali.

## **Sulla Chimica**

L'industria chimica italiana sta affrontando da tempo un processo di trasformazione, affrontando nuove sfide per ridurre le emissioni che producono il cambiamento climatico, la ricerca di fonti energetiche pulite, nuovi metodi di lavorazione dei prodotti, materie prime alternative, promuovendo una maggiore sostenibilità ambientale complessivamente intesa.

L'industria chimica tradizionale e in particolare quella c.d. "verde", si è posta nelle condizioni per sostenere queste sfide, consapevoli che il nostro compito è quello di governare questi processi in un'ottica di sostenibilità sociale. Infatti i cambiamenti (tecnologici, digitali e ambientali) hanno conseguenze significative sui modelli organizzativi e produttivi, con impatti occupazionali da decifrare e valutare. È indispensabile comprendere questi processi, per gestirli e accompagnarli utilizzando gli strumenti già disponibili in termini di ammortizzatori sociali. Ma il nostro approccio non può limitarsi a mere azioni difensive, occorre puntare con decisione verso azioni e non tradizionali, quali ad esempio, il "ponte generazionale", i contratti di espansione, la solidarietà espansiva e difensiva. Abbiamo bisogno di ampliare il nostro ruolo sul welfare e sulla formazione certificata, in modo che, attraverso libretto formativo del lavoratore, si possa definire un vero e proprio passaporto occupazionale del settore, utile nei processi di crescita professionale e soprattutto nella riqualificazione professionale indispensabile nei processi di ristrutturazione e riconversione.

In un contesto generale di forte incertezza, derivante dagli effetti della pandemia, nel 2021 la produzione chimica in Italia ha segnato un moderato recupero, caratterizzato da un aumento della domanda interna da parte dei settori clienti dell'industria chimica: costruzioni, farmaceutica, home care, plastica e packaging, hanno dato un contributo rilevante, con segnali positivi incentivati dalla ripresa dei consumi e dall'aumento delle produzioni stimolate dalle risorse europee, oltre che da alcune iniziative fiscali (es. 110%).

I tassi di export rappresentano la quota maggiore della destinazione delle produzioni chimiche, in particolare nelle specialità (una vera peculiarità dell'industria italiana), la cui quota, sul totale del valore della produzione del settore, è del 10 % superiore alla media europea.

Molti elementi mostrano che l'industria chimica riveste un ruolo importante nel nostro Paese un settore, e in termini di tassi di sviluppo potenziale si registra un ulteriore e più solido posizionamento all'interno dell'intero panorama industriale. Questa condizione si mantiene e si sviluppa soprattutto attraverso la sostenibilità economica, che diventa un fattore fondamentale dello sviluppo sostenibile, sia sul piano ambientale, sia su quello sociale.

La sostenibilità economica rappresenta il fattore decisivo per il raggiungimento degli ambiziosi obiettivi di riduzione delle emissioni fissati dalla Commissione Europea; questo obiettivo potrà essere raggiunto attraverso l'impiego delle risorse stanziate dalla UE, per permettere alla

aziende di affiancare gli investimenti pubblici con quelli in conto capitale di derivazione aziendale, consentendo l'ulteriore passo di miglioramento e sostenibilità che vede l'industria chimica italiana già in linea con gli obiettivi 2030 relativi alle emissioni di CO<sub>2</sub>. Questo dato dovrà essere ulteriormente migliorato anche alla luce della sostenibilità economica derivante dall'impiego di minori risorse, per far fronte allo spropositato aumento di costo delle quote di emissione fissate dal sistema **ETS (Emission Trading System)**, che rischiano di pregiudicare la sostenibilità economica e produttiva delle aziende.

Sulle dinamiche occupazionali del settore abbiamo tenuto, sostanzialmente, i livelli di riferimento del quadriennio precedente, incrementando in numeri assoluti gli addetti, passando da 109 mila del 2019 a 111 mila del 2022, un numero che rappresenta il 10 % del totale addetti a livello europeo.

La chimica verde e le **Bioplastiche** in particolare rappresentano una frontiera nel campo dell'innovazione, in quanto utilizzano materie prime non fossili, quindi fondamentali per il futuro, e che caratterizzano il Comparto come leader nella gestione delle sfide imposte dalla **Green Economy**. Infatti, il *bioetanolo*, come alcol e combustibile da produzioni agricole, e il *biobutandiol* per il MaterBi di **Novamont** per la produzione di plastiche verdi, hanno permesso la riconversione di aree industriali significative per molti i territori, oltre che un volano per nuove filiere industriali fondamentali per il futuro manifatturiero dell'Italia.

A queste nuove produzioni si affiancano alcune recenti innovazioni di Economia Circolare, come il Riciclo Chimico del processo **BASF** o **LyondellBasell**, che consentiranno, attraverso la scomposizione molecolare, un pieno recupero di tutti i tipi di plastiche ovvero un sistema di recupero materie prime destinato a risolvere i gravi problemi di inquinamento ambientale.

Va ricordato, infine, come la pandemia abbia rappresentato una opportunità per molte aziende chimiche, come ad esempio le produzioni di alcoli e principi attivi per la detersione e l'igiene (**SASOL**) o come nel caso delle imprese che operano nella produzione di gas tecnici anche per uso medicale, **AIRLIQUID** e **SAPIO NIPPON GAS**, che hanno gestito un boom di richieste derivanti dal consumo di ossigeno *healthcare*.

## Sulla Farmaceutica

La pandemia ha evidenziato una serie di fragilità del nostro Sistema Sanitario Nazionale e mostrato l'importanza dell'industria farmaceutica per la salute dei cittadini e per la ripresa dell'economia.

Il settore farmaceutico ha avuto un andamento diversificato in relazione al portafoglio prodotti, molte aziende hanno risentito la crisi derivante dalla pandemia, soprattutto per le aziende operanti nella fascia prodotti OTC (prodotti da banco).

Infatti, i sistemi di contrasto alla pandemia, dai dispositivi di protezione al l'igienizzazione costante, hanno praticamente cancellato tutte le patologie stagionali o da viaggio, facendo registrare una riduzione di fatturato per le aziende le aziende titolari di questi prodotti, con valori medi intorno al 10%.

Le opportunità scaturite dalla produzione di vaccini contro la SARS COV hanno riguardato solo marginalmente le aziende presenti nel nostro paese, evidenziando come la R&S in campo vaccinale non vedono il nostro paese in campo, nonostante la solida presenza delle multinazionali **GlaxoSmithKline e Sanofi**.

In questo settore si scontano molti ritardi, elevate complessità normative e burocratiche, scarsa o nulla incentivazione pubblica, poca collaborazione con Università e CNR, istituzioni sanitarie pubbliche e private che limitano una ricerca più ampia e strutturata, finalizzata a ricercare nuove molecole per nuovi prodotti.

Il settore non è stato in grado, quindi, di sviluppare una propria filiera nella produzione di vaccini, limitandosi al confezionamento in fiale del prodotto primario, sviluppato in altri paesi. In Italia solo **Catalent e Termo Fischer** si sono cimentate in questa particolare fase, mentre il sistema di produzione di siero vaccinale attraverso i Bioreattori non è presente in Italia. Quanto prima anche il nostro paese dovrà dotarsi di una strategia di medio periodo per attrezzarsi in modo adeguato, sia sul fronte tecnologico che in quello impiantistico.

Nei prossimi anni i bisogni di farmaci antivirali e vaccini rimarranno costanti, anche in conseguenza della possibile condizione endemica del Covid e delle sue varianti; in questo senso si potrebbe verificare un trend di crescita della spesa sanitaria, accanto alle aree di maggior incidenza patologica come l'oncologia, antidiabetici e antireumatici, oltre a quelli correlati all'evoluzione dei bisogni legati all'andamento demografico, al miglioramento della qualità della vita e della cura della persona.

Un settore, quindi, in profonda e continua trasformazione, con conseguenti modifiche dei modelli organizzativi e soggetto a processi di riassetto dei perimetri aziendali e del modo di produrre.

Le strategie aziendali sono sostanzialmente orientate intorno a due polarità: da un lato per ottimizzare il ciclo di vita dei farmaci tradizionali, sviluppandone nuovi utilizzi, tenuto conto che **il 90% dei brevetti è scaduto e dall'altro verso lo sviluppo di nuove specialità biotech e biosimilari che richiedono capacità di investimento per il loro sviluppo**, sulle quali si stanno orientando le grandi aziende farmaceutiche, visto i potenziali tassi di elevato valore aggiunto.

Il nostro Paese si è consolidato come un vero e proprio Hub per la produzione di farmaci anche a livello internazionale, evidenziando le grandi potenzialità di un settore che contribuisce alla ripresa e alla crescita di qualità ed eccellenza del nostro sistema industriale, con buoni riscontri anche sul pianooccupazionale.

Gli ultimi governi hanno compreso l'importanza strategica del settore e nonostante gli interventi sul versante delle scelte per la riduzione della spesa sanitaria, abbiamo assistito ad una attenuazione dei provvedimenti con restrittivi nei confronti delle aziende farmaceutiche, consentendo una relativa stabilità al settore.

Ciò nonostante dobbiamo registrare un notevole impatto organizzativo e professionale sugli addetti all'**Informazione Scientifica**, in particolare nelle aziende multinazionali non italiane; infatti l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione stanno mutando i requisiti di queste figure, accanto alla riorganizzazione della Medicina Territoriale, con forti ricadute su tutte le professionalità, innescando nuove necessità per il futuro.

Per questo è necessario costruire un punto di osservazione e riflessione insieme a Farmindustria, un tavolo specifico che, in coordinamento con il MiSE, si possano valutare e indirizzare gli investimenti, monitorando le ricadute organizzative e occupazionali, indotte anche dalla remotizzazione del lavoro e dall'utilizzo di nuove tecnologie.

Per realizzare questo percorso dovremmo dar seguito agli strumenti (già previsti ma non ancora attuati) come ad esempio il fondo TRIS, per il quale si attende da mesi l'effettiva partenza, purtroppo rallentata dall'enorme burocrazia amministrativa degli enti autorizzativi (INPS), oltre che da classi dirigenti pubbliche che non comprendono le potenzialità di questo innovativo strumento.

Infine, la contrattazione aziendale dovrà necessariamente occuparsi anche del tema del ricambio generazionale (anche in questo caso elemento di grande

attualità), con la necessità di strumenti normativi come il contratto di espansione ma, soprattutto, di dare vita a soluzioni alternative più inerenti alle specifiche esigenze delle varie aziende. Ad esempio, in **ALFASIGMA** ha consentito un ricambio di quasi 200 figure professionali in tutta l'azienda e in particolare nell' informazione scientifica, affrontando l'annoso problema della *seniority* aziendale con nuove assunzioni e con una forte crescita professionale, conseguita con estesi processi di formazione.

## **Sulla Gomma Plastica**

I settori industriali della plastica e della gomma sono strutturalmente legati con filiere integrate all'industria petrolchimica: in particolare la plastica è un settore che ha una lunga tradizione e una presenza consolidata nel nostro paese, presenza che si è ulteriormente consolidata con lo sviluppo del packaging legato all'e-commerce e alla filiera alimentare e di largo consumo.

I dati del 2021 evidenziano un aumento delle vendite e della produzione di materie plastiche incentivate anche dalle disposizioni sanitarie, che hanno contribuito allo sviluppo di confezioni monouso e in tutto il settore dei presidi igienici e sanitari.

L'intero settore sarà fortemente penalizzato se si deciderà di introdurre la *Plastic tax*, provvedimento di natura economica molto discusso che ha obiettivi contraddittori ma per come è attualmente concepito non comporterà nessun beneficio ambientale e nessun incentivo alle riconversioni green, ma avrà come conseguenza una ulteriore penalizzazione del settore, che invece ha bisogno di essere accompagnato verso la riconversione e l'utilizzo di nuovi materiali.

Per il settore gomma pesa la grande crisi del mercato dell'auto e la progressiva trasformazione dei motori endotermici con sistemi ibridi o totalmente elettrici; si stanno imponendo cambi strutturali del mercato non ancora ben compresi totalmente, che però segnano una stagnazione e una decrescita del pneumatico tradizionale, con segni positivi solo sul settore grandi formati e alta gamma, dove **PIRELLI** rimane leader internazionale con capacità innovative che rappresentano un esempio per l'intero settore.

In questi anni ci siamo concentrati su tante vertenze, fra cui la più emblematica è stata **TREOFAN** e tanti percorsi di ristrutturazione e riconversione come ad esempio per il gruppo Bridgestone, che dopo la dichiarata chiusura dello stabilimento di Bari ha messo in campo, su forte richiesta del sindacato e delle istituzioni, un piano industriale che ha coinvolto pesantemente sia la parte produttiva sia quella occupazionale, a condizione del mantenimento del sito in Italia e che dal 2022 ha finalmente ripristinato

tutte le parti normative ed economiche del Ccnl e della contrattazione aziendale, tracciando un futuro di continuità produttiva e di rilancio aziendale.

Con il gruppo **MICHELIN**, abbiamo affrontato un percorso di consolidamento degli stabilimenti di Cuneo, Alessandria e della logistica a Torino dove si prevede un piano industriale con più di 60 milioni di investimenti, con importanti inserimenti di nuovo personale e numerose stabilizzazioni di lavoratori interinali.

Da rilevare la problematica insorta sulla fibra ottica del gruppo **PRYSMIAN** a Battipaglia, che soffre la concorrenza dei paesi asiatici e che rischia di non cogliere le opportunità del processo di digitalizzazione del nostro paese. Fibra ottica a basso costo e a bassa qualità è immessa sul mercato e, senza precise specifiche tecniche da inserire nei bandi governativi, si corre il rischio di perdere completamente questo asset; per questo è indispensabile che il MiTD ( ministero transizione digitale) impegni, di concerto con il MiSE, un preciso indirizzo e selezione degli operatori della fibra da impiegare per cogliere appieno gli obiettivi di modernizzazione e implementazione digitale previsti dal PNRR, utili alla crescita di ogni settore industriale, tenuto conto che la velocità della connessione dati diventa un elemento strategico e di competitività di tutto il sistema paese.

## **Sul Vetro**

Il settore vetro sconta molto più di altri settori manifatturieri l'impennata de costi di produzione in ragione dei prezzi delle materie prime e in particolare dei prezzi dell'energia e del gas, che stanno mettendo a repentaglio la continuità produttiva della filiera, in particolare quella del Vetro Piano, coinvolta nel settore automotive, mentre timidi segnali di ripresa vi sono dal settore costruzioni che ha beneficiato dell'incentivazione governativa del 110 % per la ristrutturazione degli immobili.

Per il Vetro Cavo si registra una sostanziale tenuta, anche alla luce del fatto che, durante il periodo pandemico, ha incrementato produzioni e quote di mercato grazie soprattutto alla maggiore tenuta dei settori dell'industria alimentare e della farmaceutica. In questo comparto si è registrato un aumento della capacità produttiva complessiva con l'istallazione di nuovi forni o il rifacimento di quelli esistenti.

La società **PILKINTON**, leader nel settore con tre unità produttive in Italia (Torino, San Salvo, e Porto Marghera), ha sottoscritto un accordo molto significativo, utile per la gestione di questo particolare momento contingente e in attesa di una ripresa delle immatricolazioni auto, con una normalizzazione dei costi energetici. L'accordo prevede una "solidarietà difensiva" per lo

stabilimento di San Salvo e Settimo Torinese e una “solidarietà espansiva” per tutto il Gruppo, in modo da incentivare il ricambio generazionale ed una riduzione dei costi complessivi.

Oltre al costo del gas (fuori controllo), si aggiunge il tema del costo delle emissioni di Co2 che, attraverso il sistema ETS, mette in seria difficoltà l'intero settore; inoltre, per sostenere gli investimenti per il rifacimento dei forni sono necessarie ingenti risorse, e da qui la necessità di coniugare l'incentivazione pubblica regionale con i piani previsti dal PNRR per lo sviluppo dell'ammodernamento tecnologico, focalizzato sul risparmio energetico e sulla elettrificazione dei forni che, ad oggi, appare l'unica via per la sostenibilità ambientale e produttiva di questo settore.

## **Sulla Ceramica**

Il settore Ceramica è concentrato in alcune aree, soprattutto nei distretti di Modena per le piastrelle e Viterbo per la ceramica sanitaria.

Negli anni il settore ha subito pesanti ridimensionamenti ma ha saputo innovarsi fortemente, soprattutto grazie agli ingenti investimenti che molti imprenditori hanno effettuato sviluppando le proprie aziende e concentrandosi soprattutto nella innovazione di design, nei formati e nell'offerta commerciale di nuovi prodotti ottenuti anche grazie alle macchine serigrafiche digitali, che sono in grado di replicare in maniera indistinguibile la superficie di ogni materiale, come ad esempio il legno.

Questa particolare connotazione ha permesso al settore di fronteggiare la concorrenza, in particolare di Cina e Turchia che, con i dazi imposti alle dogane dell'Unione Europea-rinnovati e in vigore fino al 2025- hanno permesso di orientare le produzioni verso l'export internazionale, in particolare verso Usa e paesi orientali, permettendo di investire fortemente nei processi industriali con grandi volumi di risorse ( fino al 10 % del fatturato è stato reinvestito in processi di riconversione e innovazione) e che hanno consentito all'industria ceramica di essere la prima al mondo per layout e capacità innovativa.

Il problema principale del settore (e che ne condiziona le prospettive) è il costo del gas metano, indispensabile per la gestione dei forni, al quale si aggiunge la forte incidenza del costo del valore della quota di emissione carbonica ETS che, nell'ultimo anno, è letteralmente quadruplicata evidenziando una particolare criticità di natura economica sui fatturati delle aziende.

Questa condizione colpisce paradossalmente chi più ha innovato ed è direttamente legata all'utilizzo del metano per il riscaldamento dei forni

ceramici, che difficilmente potranno essere elettrificati. Il problema ETS è trasversale per tutti i settori, in particolare per quelli manifatturieri ma la ceramica è sicuramente il settore più esposto al binomio Metano -ETS.

Il conflitto russo-ucraino sta avendo particolari ripercussioni per il settore ceramico, infatti, circa l'85% delle argille e circa il 12% del caolino importati in UE provengono dall'Ucraina e in particolare dalla regione del Donbass. Queste particolari argille, molto pregiate, venivano smistate logisticamente dal porto di Mariupol, città rasa al suolo dal conflitto, e ad oggi questo approvvigionamento è completamente interrotto.

Il distretto ceramico di Modena-Reggio ha risentito in maniera diffusa di questa situazione, si sono riscontrati fermi produttivi e procedure di cassa integrazione in alcune aziende organizzativamente più esposte a questo problema, che hanno dovuto ricercare nuove forniture e diversificare le aree logistiche di approvvigionamento, costringendo a rivolgersi a paesi molto lontani come, ad esempio, in Brasile e sud America, condizione che inevitabilmente incide sui tempi e sull'aumento dei costi.

Da rilevare per il settore della ceramica Sanitaria, la decisione di **IDEAL STANDARD** di cessare la produzione nel sito di Trichiana (BL), ultimo stabilimento italiano della multinazionale che, in pesanti condizioni economiche, ha deciso di uscire dalle produzioni in Europa occidentale concentrandosi nell'Europa dell'est dove i costi sono minori.

Per questo ci siamo impegnati nella costruzione di un tavolo al MiSE, dove è stato sottoscritto un accordo estremamente innovativo per la difesa dell'occupazione e il rilancio industriale del sito produttivo, che prevede di vendere gli impianti con una dote economica stanziata da Ideal Standard e con l'obiettivo di ricercare un nuovo imprenditore o una nuova azienda; ad oggi questo accordo ha consentito al tavolo regionale di ricercare la migliore soluzione industriale che è stata riscontrata nella cordata di un gruppo di imprenditori locali, che attraverso banche e gruppi finanziari legati alle famiglie o ad aziende industriali ha sottoscritto il passaggio di proprietà con l'intento della ripresa produttiva nel medesimo settore della ceramica sanitaria.

La situazione di profonda crisi nella produzione dell'acciaio e le vicissitudini riguardanti ILVA condizionano pesantemente **SANAC**, la cui produzione dipende per circa il 70% dei propri volumi da ILVA; ad oggi si è aperto un confronto con l'azienda al MiSE, ma purtroppo non si intravedono soluzioni immediate e tutto dipenderà da cosa si deciderà per il futuro del polo siderurgico di Taranto.

## I RINNOVI DEL CCNL DEL SETTORE

### Industria chimica

Il 14 dicembre 2021 abbiamo provveduto a disdettare il Ccnl Chimico Farmaceutico, 6 mesi prima della scadenza prevista per il 30 giugno 2022 (il precedente rinnovo era stato conseguito in data 18 luglio 2018).

Abbiamo predisposto la piattaforma e consegnato alle controparti il 4 aprile l'Ipotesi di piattaforma e non appena concluso il percorso di assemblee nei luoghi di lavoro, avvieremo il confronto con Federchimica e Farmindustria indicativamente nella prima settimana di giugno in concomitanza con la comunicazione dei dati sull' inflazione comunicati dall'ISTAT.

In questo rinnovo i temi da affrontare saranno la **trasformazione digitale e l'impatto sull'organizzazione del lavoro, sulle relazioni industriali e sull'ambiente e la sicurezza, con smart working e l'introduzione attraverso le linee guida specifiche del FOR Working (Flessibilità Obiettivi Risultati)**.

**Sulla retribuzione è confermato il sistema EDR come contenitore che garantisce la retribuzione** a prescindere dall'inflazione registrata, sulla quale va fatta una riflessione circa l'attuale impennata dei prezzi, con gli indici di inflazione programmata che sicuramente avranno bisogno di una rimodulazione per i prossimi anni.

A giugno 2021 è stata realizzata la verifica sugli scostamenti inflattivi, e con il superamento del limite dell'1% biennale previsto dall'accordo, è scattato il meccanismo di compensazione che ha spostato la tranne di 24 euro dal TEC all'EDR, attestandosi ad un valore di 55 euro e con un residuo di 13 euro da recuperare in sede di rinnovo del Ccnl, e ciò sarà al centro del negoziato che inevitabilmente includerà anche l'ultima tranne di 16 euro previste per giugno 2022.

**CONFAPI CHIMICO:** ccnl rinnovato l'8 marzo 2019, con una vigenza di 48 mesi, scadenza al 31/12/2022, con i valori mensili dell'incremento di seguito specificati:

- 95 euro livello D area chimica;
- 83 euro al V livello per la plastica e gomma;
- 80 euro al livello D1 per la ceramica;
- 80 euro al livello D1 per il vetro.

**COIBENTI:** rinnovato il 19 dicembre 2019 (dopo 40 mesi di vacanza contrattuale) , 30 mesi di vigenza, 70 euro livello D:

**VETRO:** rinnovato il 19 giugno 2020, 36 mesi di validità, 63 euro aumento TEM, da rilevare che questo contratto è stato il primo contratto collettivo nazionale in Italia ad essere interamente rinnovato da remoto.

**GOMMA PLASTICA:** rinnovato il 16 ottobre 2020, 42 mesi di validità, che si considerano dalla naturale scadenza del luglio 2019, e ha portato ad un aumento di 63 euro del TEM.

In dicembre 2022 è prevista la nuova scadenza, e in questo momento stiamo lavorando per la costituzione del nuovo Sistema Classificatorio che sarà oggetto della parte normativa del futuro rinnovo. Inoltre, stiamo monitorando con attenzione il delicato passaggio ad Allianz, nuovo gestore delle prestazioni sanitarie del fondo FAS G&P, che ha fatto registrare molte problematiche e necessita di una più attenta e capillare gestione delle strutture convenzionate che, ad oggi, sono poche e stanno dando parecchi disservizi agli iscritti. Inoltre, continua la campagna di informazione per aumentare le adesioni al Fondo e che ha bisogno di crescere dimensionalmente per sostenersi.

**CERAMICA:** rinnovato il 26 novembre 2020, 42 mesi di validità, 76 euro di aumento al TEM, 0,2 % di incremento di contribuzione a Foncer, portando ad 80 euro il TEC.

In tutti i Contratti Nazionali siamo riusciti ad inserire il Delegato alla Formazione e un impegno formale, attraverso opportune agibilità, a continuare azioni congiunte per la valorizzazione del Welfare Contrattuale sia in campo previdenziale che in quello sanitario.

## I NUMERI DEL SETTORE

### Addetti

Chimico Farmaceutico 177.000 (di cui 110 mila Chimica, 67 mila Farmaceutica)

Vetro Lampade e Display: 28.000

Coibenti: 3.000

Ceramica: 25.000

Gomma Plastica: 140.000

TOTALE: 373.000

## **Relazioni Industriali leva per lo sviluppo: la Contrattazione**

L'attività degli osservatori nazionali nelle imprese chimiche e farmaceutiche, rappresenta il primo presidio delle relazioni industriali a livello contrattuale e definiscono anche la consistenza della nostra azione sindacale sulle principali aziende del settore, oltre che le linee strategiche di intervento nella contrattazione aziendale e nazionale.

Sono 40 i coordinamenti nazionali formalmente costituiti, ai quali si aggiungono quelli dei principali gruppi del settore manifatturiero quali (Michelin, Pirelli, Prysmian, Bridgestone).

Durante tutto il periodo pandemico non si sono interrotti, anzi, si sono intensificati i rapporti in base alle esigenze e criticità e, come di consueto, la fine dell'anno rappresenta il periodo per fare il punto sugli aggiornamenti dei piani strategici, oltre che il focus sugli investimenti.

Inoltre, è continuato l'aggiornamento e la convocazione dei principali Osservatori Nazionali, che si svolgono congiuntamente con le associazioni di categoria. Con Federchimica e Farmindustria, AssoVetro, Federazione Gomma Plastica e Confindustria Ceramica sono stati sottoscritti numerosi protocolli nazionali di gestione della pandemia e inviate congiuntamente lettere al Governo e Istituzioni, per il sostegno normativo e fiscale e il rilancio delle politiche industriali settoriali, in particolare sui temi del costo energetico e dell'aumento del costo delle quote per le emissioni, con particolare riferimento al sistema ETS (Emission Trading Sistem).

### **Contrattazione aziendale**

Moltissimi gruppi e aziende del settore stanno rinnovando la contrattazione aziendale triennale. Il tema degli incrementi retributivi è il più rilevante, nel senso che si sta procedendo in molti casi al mantenimento dell'istituto senza sostanziali incrementi o con aumenti molto contenuti. Negli accordi si è puntato molto sul rafforzamento del welfare aziendale. Il tema della scarsità di risorse è una costante derivata sicuramente dal momento di grande crisi determinata dalla pandemia, e dalle incertezze derivate dal conflitto bellico, con la concreta possibilità che tutto ciò possa determinare situazioni di difficoltà a livello strutturale, da affrontare comunque con le modalità relazionali e partecipate tipiche dei nostri settori.

### **Contrattazione Nazionale**

La contrattazione è il centro della nostra azione sindacale, con la priorità della partecipazione come tratto distintivo e caratteristico della nostra iniziativa a tutti i livelli, per contrattare l'innovazione e il cambiamento strutturale e culturale che ci aspetta.

In questo senso i Contratti Nazionali del Comparto Chimico hanno avuto, nei rinnovi che si sono succeduti negli ultimi anni, una evoluzione partecipativa nelle Relazioni Industriali che sono diventate uno strumento di gestione delle problematiche e una importante leva per lo sviluppo.

Il Comparto chimico ha in questo una sua matrice culturale peculiare e unica nel panorama del settore manifatturiero del paese, che si è sviluppata in un sistema normativo contrattuale che si è adeguato alle diverse situazioni dei settori vetro, gomma-plastica, ceramica, chimico-farmaceutico.

In particolare, i Contratti nazionali del nostro Comparto sono stati tutti rinnovati, pur in un'assenza di regole generali, in virtù di un quadro di Relazioni che si è consolidato negli anni, conseguendo importanti risultati.

In questo quadro di Relazioni partecipative non solo abbiamo precorso i tempi su alcune tematiche – una per tutte il Welfare - ma abbiamo offerto spunti di riflessione e buone pratiche contrattuali. Un'altra strada da percorrere con maggior impegno è quella dei Comitati Aziendali, con l'obiettivo di comprendere meglio le strategie aziendali e orientare i confronti interni sulle principali conseguenze delle scelte delle singole imprese.

La scelta, consolidata nella contrattazione aziendale, di destinare su base volontaria le risorse dei premi di partecipazione indirizzandole al welfare contrattuale sia fondi previdenziali che sanitari (o al welfare aziendale attraverso le piattaforme aziendali di Fringe Benefit e Flexible Benefit), rappresentano una naturale conseguenza di questo percorso da noi fortemente voluto, sostenuto da un quadro legislativo favorevole e da una fiscalità agevolata anche se non stabilmente acquisita, da monitorare costantemente.

Lo spostamento del baricentro della negoziazione a livello aziendale ha aperto la questione dei gruppi industriali che hanno più sedi in diversi territori e regioni, rispetto ai quali abbiamo risposto potenziando in numero e capacità negoziale i Coordinamenti nazionali delle RSU, per costruire risposte sindacali alle complessità organizzative, strutturali e produttive delle aziende.

Infatti, **abbiamo costituito 43 Coordinamenti nell'intero comparto**, per comprendere meglio obiettivi e azioni da mettere in campo nei gruppi aziendali del nostro paese e cercando sempre più contatto anche con la dimensione europea dei CAE laddove sono costituiti.

Questo assetto si è rivelato molto utile sia nei casi di riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali, ma anche nella contrattazione di gruppo, coordinando e integrando le esigenze dei vari siti aziendali.

La loro formalizzazione sia nei rapporti unitari, sia nei confronti delle aziende quale soggetto interlocutore sui temi delle Relazioni Industriali,

dell'informazione e consultazione, che su quelli della contrattazione devono trovare una definizione coerente con il sistema previsto nelle norme dei contratti nazionali.

Le scelte strategiche e qualificanti devono essere sempre più estese e declinate in tutta la contrattazione del comparto chimico ai diversi livelli: un impegno che prosegue da tempo, come l'estensione dei fondi sanitari in tutti i settori del comparto, rappresenta una importante forma di tutela che non può essere sottovalutata.

Per questo deve diventare una priorità della nostra federazione la ricerca del miglioramento delle prestazioni e dell'efficienza del servizio, con l'obiettivo di aumentare le adesioni in modo da avere una base consistente che consenta la sostenibilità sul lungo periodo.

Per questo serve anche una valutazione sulla soddisfazione degli aderenti, avviando una riflessione che possa favorire la concentrazione in fondi più grandi e strutturati, con una massa critica in grado di sostenere al meglio e ampliare il campo delle tutele per i lavoratori. Anche la richiesta del silenzio assenso per l'adesione sarà molto utile per creare consapevolezza ed aumentare le adesioni e conseguente soddisfazione, come lo è stato nel caso di Faschim.

Il nostro compito è quello di sperimentare nuove strade e nuovi strumenti per gestire le crisi, per cogliere nuove opportunità di sviluppo, per affrontare vecchi e nuovi problemi: i temi dell'innovazione, della riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori, delle nuove flessibilità di orario e organizzative, lo smart working, le implicazioni relative all'invecchiamento attivo e i possibili strumenti a sostegno, la formazione, sono dimensioni e temi che richiedono sempre più il nostro impegno e il nostro senso di responsabilità nel trovare soluzioni condivise per migliorare la produttività delle aziende, ma soprattutto per la valorizzazione del lavoro e delle persone.

Durante e dopo la nostra fase congressuale dovremo approfondire questi temi ed elaborare le nostre proposte in vista della prossima stagione di rinnovi contrattuali, che vogliamo affrontare con lo spirito partecipativo che ci ha sempre contraddistinto e costruendo per tempo spazi e momenti di discussione, in modo da preparare il confronto ed ottenere le migliori condizioni.

Governare il cambiamento, aumentare la partecipazione, coinvolgere gli iscritti nei processi e nei percorsi decisionali della contrattazione aziendale, saper comunicare con le persone, anche con i nuovi strumenti che la

tecnologia ci mette a disposizione, e coinvolgere maggiormente le nostre RSU e le nostre Strutture Territoriali, saranno gli elementi di successo per valorizzare il nostro ruolo di rappresentanza ed essere riconosciuti e rispettati in modo che la FEMCA, le sue idee e i suoi valori possano affermarsi.

Se gli addetti nel perimetro contrattuale del Comparto Chimico sono 373.mila, alla Femca ne sono iscritti 57 mila, e in questo quadro, purtroppo, il dato numerico degli addetti è in diminuzione, con il solo settore Farmaceutico che rappresenta un'eccezione. La diminuzione degli addetti è una costante presente da tempo, tuttavia, noi registriamo una sostanziale tenuta delle iscrizioni in un numero pressoché consolidato e costante, cosa tutt'altro che scontata che da la misura dello sforzo che quotidianamente le nostre strutture fanno nei vari territori.

In questo contesto il gruppo dirigente della FEMCA e i suoi delegati sono stati capaci di affrontare tutti i problemi con spirito di squadra e visione organizzativa, base positiva della nostra federazione, fattore decisivo del nostro successo.

Organizzarsi e strutturarsi per comparti è un modello che risponde alle specificità di un settore articolato come il Chimico e rappresenta una scelta consolidata della nostra Federazione. Per questo stiamo sperimentando modelli organizzativi più adeguati, con formule integrate, che consente uno scambio di esperienze e sensibilità che vede l'impiego di dirigenti che operano in modo trasversale anche in altri Comparti, con una valutazione complessivamente positiva che sia una strada giusta da percorrere e ampliare.

A complex network graph is visible in the background, consisting of numerous green circular nodes of varying sizes and thin connecting lines.

📍 Viale Somalia 1, 00199 Roma  
📞 06 86220001  
✉️ femca.nazionale@cisl.it  
🌐 www.femcacisl.it

---



**femca cisl**  
ENERGIA - MODA - CHIMICA