

**INSIEME  
COLTIVIAMO  
IL FUTURO**

**14 - 15 MARZO 2022**

**RELAZIONE  
DI SEGRETERIA**

Filippo Pieri

Segretario Generale  
CISL Emilia Romagna





Care delegate, Cari delegati, gentilissimi ospiti, benvenuti al 13° Congresso della CISL Emilia Romagna.

Per me è una grande emozione essere qui oggi, a 3 anni dalla mia elezione alla guida di questa struttura. Per questo voglio ringraziare in primo luogo Giorgio, con cui condivido, oltre che la romagnolità, la responsabilità del bilancio di questo mandato congressuale che si chiude oggi, e che in questi anni non ha mai fatto mancare collaborazione e utili consigli, a cui voglio aggiungere Maurizia e Ciro che in questo mandato appena concluso hanno fatto parte di questa segreteria e che, ancora oggi, in ruoli diversi contribuiscono alla vita della nostra CISL.

Voglio poi ringraziare Anna Maria Furlan e Luigi Sbarra, in quel periodo alla guida della CISL nazionale, che hanno riposto fiducia sulla mia persona, e infine, ma non di certo per importanza, un particolare ringraziamento e un grande abbraccio a Piero Ragazzini importante punto di riferimento della mia vita sindacale, a cui vanno i nostri saluti e i migliori auguri.

Un saluto e un ringraziamento ai graditi ospiti presenti oggi, per ovvi motivi abbiamo dovuto ridurre al minimo gli inviti, poi avremmo modo di salutarli in modo più appropriato.

Il Congresso, per una organizzazione sociale e democratica com'è la CISL, è uno dei momenti più importanti e significativi: ci serve per una verifica delle attività svolte nei 4+1 anni passati, ci serve per riflettere, confrontarci e dibattere sulle strategie da mettere in campo, ci serve per aggiornare e rinvigorire la nostra azione sindacale, ci serve per adeguare gli strumenti da utilizzare in questo nuovo e complicato contesto economico e sociale.

Dopo due anni difficilissimi come quelli trascorsi, pur in presenza di una situazione non ancora completamente risolta, si è deciso di avviare il percorso congressuale prima con le assemblee di base nei luoghi di lavoro e nei territori, poi con i congressi delle categorie territoriali e regionali, seguiti nel mese di febbraio dai congressi delle 5 CISL Territoriali, per arrivare oggi alla tappa confederale Regionale e proseguire per concludersi a Roma il prossimo mese di maggio.

“ESSERCI PER CAMBIARE” è lo slogan del Congresso nazionale, ripreso da una famosa frase di Tina Anselmi, partigiana, sindacalista, insegnante e politica, protagonista, tra l'altro, della riforma sanitaria del 1978.

Il concetto dello slogan nazionale è ripreso anche nel titolo del nostro congresso “INSIEME COLTIVIAMO IL FUTURO”.

NOI crediamo che occupare un posto in sé non abbia un valore generativo: la partecipazione acquisisce valore se opera per il bene comune, se genera nuovo benessere collettivo, ed ancora meglio, se accende nuovi processi per il progresso della nostra comunità.

NOI vogliamo essere protagonisti attivi del futuro, con le nostre proposte, le nostre piattaforme, con la nostra azione di rappresentanza e tutela individuale e collettiva, attraverso il dialogo, il confronto, la mobilitazione, per garantire sviluppo, crescita, coesione sociale e migliori condizioni di vita alle persone che rappresentiamo.

Abbiamo deciso di presentare al Congresso una relazione introduttiva costruita con il contributo di tutti, a partire dai componenti della Segreteria regionale con la collaborazione dei dipartimenti e dei responsabili dei Servizi e degli Enti presenti nella nostra struttura regionale. Il risultato finale non poteva che essere una relazione impegnativa, che tratta i molteplici temi di cui ci occupiamo quotidianamente, con analisi del contesto, esposizione ed elaborazione di dati, individuazione di priorità, proposte e strategie per il futuro. Una relazione che non può certo essere utilizzata e letta all'inizio di questo

Congresso, ma che verrà distribuita a tutti i delegati e i presenti e messa agli atti: per non abusare della vostra sopportazione e pazienza utilizzeremo una sintesi, lasciando gli approfondimenti alla lettura della relazione e all'importante contributo del nostro Segretario Generale nazionale Luigi Sbarra, che voglio ringraziare personalmente e a nome di tutta la CISL dell'Emilia Romagna per la vicinanza e il sostegno che ha sempre garantito alla nostra struttura, ma soprattutto per l'impegno, la determinazione e la competenza con cui sta guidando la nostra CISL in un momento così difficile e travagliato.

Grazie Gigi! la CISL dell'Emilia Romagna è con te!

Il nostro Congresso si tiene in una fase storica particolare e inedita, per le sue complessità e per gli eventi tragici che hanno caratterizzato questi ultimi anni. Non è ancora finita l'inevitabile guerra contro il virus che ha provocato quasi 6 milioni di morti nel mondo, che ci troviamo nel bel mezzo di una guerra combattuta con le armi causata dall'invasione dell'Ucraina da parte della Russia. Se quella contro il virus è una guerra inevitabile contro un nemico invisibile, che ha visto tutti gli uomini e le donne e tutti i Paesi battersi, all'inizio con poche armi a disposizione, per sconfiggere il nemico, quella che sta avvenendo nel nostro continente, alle porte dell'Unione Europea, è una vera e propria aggressione violenta che non può trovare nessuna giustificazione e tolleranza. L'invasione dell'Ucraina da parte della Russia è inaccettabile: Putin è responsabile di un atto di guerra criminale che noi condanniamo con determinazione! A fronte di attacchi indiscriminati alle città, con già migliaia di morti civili, tra cui tante donne e bambini, con bombardamenti che colpiscono edifici residenziali, scuole, uffici pubblici, con milioni di profughi in fuga dal proprio Paese, non possiamo condividere atteggiamenti di neutralità: abbiamo il dovere di dire chiaramente di chi sono le responsabilità, di evitare equivoci ed equidistanze tra aggressori e aggrediti. Il popolo ucraino ha tutto il diritto a resistere. L'Europa e l'Italia devono agire per scongiurare il diffondersi del conflitto, creare le condizioni per il cessate il fuoco, per il ritiro delle truppe di Mosca e il ripristino del diritto internazionale, della sovranità del popolo ucraino e del suo diritto all'autodeterminazione, ridando spazio alle diplomazie e facendo tacere per sempre la guerra.

Ciò che è successo in questi due anni di pandemia sembra destinato ad aver conseguenze, negative o meno, non solo fino al termine di questa emergenza, a noi prima sconosciuta, ma anche per i mesi e gli anni a venire. Ciò è stato confermato e ribadito da tutti gli esperti dei settori economici, politici, sanitari, sociali e non ultimi della salute mentale.

E' un'esperienza che tutti quanti, in modo più o meno rilevante, abbiamo notato. Sia in chi è stato colpito dal virus, direttamente o dei familiari, sia nel vivere il lockdown e le quarantene, è stato sperimentato una dimensione nuova di disagio e di malessere. Amplificato nelle persone con vulnerabilità e fragilità.

Il covid ci ha insegnato che il nostro modo di concepire la vita individuale e collettiva deve essere profondamente rettificato. Troppi errori. Non poteva continuare così. Il covid ci ha costretto a fermarci e a pensare.

Dal punto di vista individuale ci ha insegnato che la libertà ha dei limiti, che non possiamo imporre solamente la nostra volontà senza considerare chi è più debole, chi ha meno possibilità, che libertà e solidarietà devono andare insieme.

La pandemia ha aggravato la situazione, provocando danni sociali enormi e creando un clima di allarme che le nostre generazioni non avevano mai sperimentato. Si è diffusa un'incertezza "radicale" a livello individuale e collettivo provocando "cicatrici" sociali che rimarranno visibili a lungo, ma che dobbiamo provare a rimarginare. Dobbiamo ampliare le opportunità e ridurre i rischi, favorire lo sviluppo economico e sociale, ispirandoci a principi condivisi di giustizia e equità. Questa sfida è ancora in larga parte da raccogliere: fra i tanti ostacoli che si frappongono su questa strada, il più insidioso è la tentazione di arrestare i cambiamenti, di alzare i ponti levatoi per difendere le antiche cittadelle.

Abbiamo visto l'importanza della *ricerca, della cultura, del sapere*. Abbiamo visto l'importanza di una sanità pubblica a misura di persona. Abbiamo visto l'importanza del prendersi cura, dei luoghi di cura, dell'umanizzazione della cura, della prossimità. Abbiamo visto l'importanza della Scuola, di come sia uno spazio di relazione e di costruzione di cittadinanza critica e democratica, uno spazio di incontri fondamentali per la crescita e la socializzazione dei giovani futuri protagonisti del domani. Temi questi che abbiamo provato a sviluppare e trattare nel proseguo di questa relazione.

## CONTESTO INTERNAZIONALE

E' probabilmente prematuro parlare del mondo post-covid, e chiederci *'che mondo ci lascia la pandemia?'* Prematuro perché la pandemia è ancora in corso, in tanti Paesi, soprattutto laddove l'accesso ai vaccini e alle cure sanitarie non è così garantito come in Italia e in Europa. Siamo comunque chiamati ad alzare lo sguardo per osservare il mondo che troviamo oggi, a due anni dalla pandemia, e cercarne gli effetti non solo in termini, purtroppo, di malati e di morti.

La pandemia da covid-19, infatti, sta avendo notevoli ripercussioni negative sui diritti umani, la democrazia e lo stato di diritto, in molti Paesi del mondo: lo spazio per le organizzazioni della società civile attive nella promozione dei diritti umani e della democrazia è stato ridotto dai Governi e dalle condizioni di crisi. *"È necessaria una reazione urgente per limitare i danni arrecati e contenere un ulteriore radicamento e peggioramento della situazione"* (lo dice la Commissione Europea nei suoi documenti programmatici per la promozione e la tutela dei diritti umani nel mondo). Purtroppo, il 2020 è stato il primo anno dall'inizio del nuovo millennio in cui si è invertita la tendenza, vale a dire in cui la maggior parte dei Paesi del mondo è tornata a vivere in situazioni di *autocrazia*, o di Governi non democratici (nel 2020, 92 Paesi – che ospitano il 54% della popolazione mondiale – erano autocrazie). E nel 2021 le cose sono ulteriormente peggiorate.

Sono sempre più diffuse nel mondo la persecuzione e la violenza contro i difensori dei diritti umani, i difensori dei diritti ambientali e dei popoli originari e indigeni, contro giornalisti, sindacalisti, avvocati/attivisti per i diritti. Le bufale e la disinformazione sono sempre più diffuse con crescenti minacce alla libertà dei media. La pandemia ha anche innescato un aumento di attacchi razzisti e xenofobi, discriminazione, violenza, stigmatizzazione di alcuni gruppi più vulnerabili e la diffusione di crimini ispirati dall'odio nei confronti degli *altri*. I gruppi più vulnerabili della società sono spesso le vittime di questi attacchi (donne, anziani, immigrati, persone con disabilità, LGBTQ ...).

La pandemia ha anche ampliato i divari socioeconomici. Le persone delle categorie socioeconomiche più basse, in particolare donne e gruppi vulnerabili/svantaggiati, comprese le popolazioni indigene, sono state le più colpite da questa crisi. I Paesi più poveri soffrono ancora di più la fame, soffrono per gli effetti diretti della pandemia, per il blocco delle catene di rifornimento globale e per il rincaro dei prodotti essenziali. Rincari che conosciamo bene anche qui da noi, seppur con tutti i tentativi di 'mitigazione' che il Governo italiano e l'Europa stanno cercando di attuare. Pensate cosa sta succedendo, invece, in altri Paesi dove i Governi non riescono ad intervenire per calmierare gli aumenti dell'energia o dei prodotti alimentari. In molti Paesi si è registrato un aumento significativo della violenza sessuale e di genere, compresa la violenza domestica, e una diminuzione delle denunce e dei provvedimenti nei confronti degli aggressori. Sono stati segnalati molti focolai di violenza nelle carceri e nei centri di detenzione in tanti Paesi del mondo. Ci troviamo, purtroppo, di fronte un mondo peggiore, non solo sul versante economico, ma anche per quanto riguarda la tutela dei diritti umani e l'inclusione sociale dei più deboli.

Alla ripartenza post-covid degli scambi e delle attività produttive è seguita una crisi di offerta di materie prime, il rincaro dei costi di logistica e trasporto, l'aumento dei prezzi dei principali beni 'globali', dagli idrocarburi al caffè, dal grano al cotone, con impatti significativi su tutti i settori produttivi, ma anche sui panieri delle famiglie (il Food Index della Fao rileva un aumento di 1/3 del valore del paniere standard nel

2021 rispetto all'anno precedente). La crisi tra Ucraina e Russia non ha avuto ripercussioni solo sul gas (il gas russo costa fino a 4 volte di più rispetto a pochi mesi fa): 1/3 dei cereali che circolano nel mondo viene da questi due Paesi (l'Ucraina è il secondo produttore dopo USA e rifornisce il 50% di fabbisogno di semi di girasole nel mondo), ma anche l'argilla per la produzione delle piastrelle nel nostro distretto di Sassuolo è di provenienza ucraina. Ricordiamoci che l'Italia importa il 64% del proprio fabbisogno di grano. Per quanto riguarda la logistica stiamo vivendo da mesi un blocco con notevoli ritardi per la spedizione di containers con le conseguenze che ne derivano per aziende e, poi, sulle famiglie. Nonostante ciò, il colosso danese MAERSK nel 2021 ha registrato un utile di 18 miliardi di dollari. E' evidente che a livello globale in questi due anni abbiamo compiuto diversi passi indietro nella redistribuzione della ricchezza e dei diritti.

La Cisl ha la dimensione internazionale nel suo atto costitutivo e nella sua visione sindacale: noi non possiamo sottrarci a questa dimensione e a questo sguardo. Dobbiamo rilanciare e accompagnare l'azione delle confederazioni sindacali internazionali (ITUC e CES), ma anche sostenere l'azione dei sindacati e delle organizzazioni della società civile nei singoli Paesi. Come sapete per l'USR Cisl Emilia-Romagna questa azione avviene anche attraverso l'ente di cooperazione internazionale ISCOS, da anni attivo in vari Paesi del mondo. In questi ultimi anni ci siamo attivati a sostegno dei presidi di solidarietà per le persone in transito lungo la rotta balcanica (*I walk the line* – campagna promossa da ISCOS ANOLF e CISL anche a livello nazionale) anche perché non riteniamo sia sufficiente manifestare la nostra disapprovazione e contrarietà alle numerose guerre, o ai conflitti armati, purtroppo ancora in corso in Siria, Afghanistan, Yemen, Etiopia, Sudan, Mali, Somalia e così via, o contro quei regimi di privazione delle libertà fondamentali: dobbiamo anche portare la nostra solidarietà concreta alle vittime di queste guerre e di queste repressioni cercando di dar loro la possibilità di un futuro diverso. Le politiche europee in materia di migrazione e di protezione internazionale, l'esternalizzazione e il controllo, anche armato, dei suoi confini e la creazione di campi di internamento, anche all'interno di Stati membri, è contrario al diritto internazionale e alla promozione dei diritti umani. Dobbiamo dirlo in maniera forte e chiara.

Sosteniamo le azioni di ISCOS nella promozione del lavoro dignitoso e di filiere produttive globali più eque insieme al sindacato etiopio, ancora oggi che l'Etiopia è sconvolta da più di un anno da una guerra intestina di cui nessuno parla; nel Mozambico dei grandi giacimenti di carbone e di gas e nell'area andina del Perù nel settore dell'allevamento di camelidi sudamericani, ma anche nel settore minerario. Recentemente abbiamo avviato una nuova collaborazione, insieme ai nostri colleghi e amici di UGT di Valencia, con la REDCAM del Centroamerica, una rete di associazioni di donne per la tutela delle lavoratrici delle *maquilas*, le grandi aziende tessili di Nicaragua, Honduras, Salvador e Guatemala che producono vestiti a bassi costi per il mercato nord americano (la situazione in Centroamerica è particolarmente grave anche per i continui e ripetuti attacchi dei Governi alle organizzazioni della società civile).

Promuovere l'inclusione sociale delle persone più fragili ed emarginate come i bambini e le bambine con disabilità in Bosnia Erzegovina o in Ucraina, le donne delle aree periferiche di Recife in Brasile o gli adolescenti ciechi di Salvador de Bahia, i giovani e gli adolescenti di Santa Cruz de la Sierra in Bolivia, fa parte della nostra *mission* di sindacato con vocazione internazionale. Così come lavorare per lo sviluppo agricolo e l'accesso ai servizi essenziali, come l'istruzione e la salute, nei villaggi della Regione di Kaffrine, come stiamo facendo insieme ad ANOLF in Senegal.

Tanti sostengono sia oggi difficile riuscire a proporre narrazioni alternative ai populisti (o sovranisti, o nazionalisti che dir si voglia), perché parlano alla '*pancia*' delle persone raccogliendone lo sconforto, la rabbia e le frustrazioni. E noi, che siamo portatori di valori alternativi, non riusciamo più a raggiungere con efficacia la *testa* delle persone, ma dobbiamo ostinarci di parlare almeno al loro *cuore*. Siamo esseri umani con il dono dell'empatia: dobbiamo metterci nei panni altrui. Anche per questo abbiamo supportato la campagna dell'associazione dei bielorussi in Italia, *Supolka*, a sostegno dei prigionieri politici del regime



Lukaschenko e alle loro famiglie. Abbiamo raccontato la sofferenza delle vittime di guerra, degli stupri, delle torture e delle violenze sulle donne, come è accaduto nei Balcani o più di recente in Kurdistan o in Tigray in Etiopia. Abbiamo raccontato quello che succede alle famiglie afgane ai confini con la Croazia o nei campi greci, raccolto le testimonianze di donne indiane e ragazzi algerini lungo la rotta balcanica. Insieme ad ISCOS abbiamo promosso incontri con le *sopravvissute*, dalle madri di Srebrenica, alle giovani dell'associazione i *Bambini dimenticati della guerra* nate dagli stupri di guerra nei Balcani negli anni '90. I viaggi della memoria, promossi in collaborazione con ISTORECO in Germania e Polonia per ricostruire e capire l'avvento del fascismo e del nazismo, le politiche razziali e l'intolleranza, ci servono ancora, come la voce dei sopravvissuti e delle sopravvissute, perché in questi racconti possiamo ritrovare gli argomenti e i sentimenti necessari per contrastare la politica dell'odio, dell'intolleranza, della violenza e del conflitto.

Questi argomenti e questi sentimenti sono il nostro vaccino per la tutela dei diritti umani, la libertà e la democrazia.

## EUROPA

Negli ultimi anni abbiamo registrato una evidente inversione di tendenza nelle politiche dell'Unione Europea, con l'insediamento del nuovo Parlamento e della nuova Commissione scaturite dalle elezioni europee del 2019. Dopo gli anni dell'austerità, della troika e del rigore di bilancio, l'Europa ha messo in campo provvedimenti di orientamento diametralmente opposto, come la sospensione del Fiscal compact e la messa a disposizione di importanti pacchetti di risorse sia per gestire l'emergenza pandemica, che per finanziare i programmi di crescita e ripartenza (intervento della BEI, la possibilità di erogare aiuti di Stato, il fondo SURE, il React EU). Come CISL abbiamo sostenuto da tempo che solo con un livello di governance europeo si possono affrontare dinamiche globali che stanno sovrastando i singoli Stati nazionali. Queste misure hanno permesso, in una fase difficile e complicata come quella pandemica, di garantire liquidità al sistema finanziario, accesso al credito di famiglie e imprese, tranquillizzato i mercati mantenendo basso il costo del debito con benefici importanti per Paesi esposti come il nostro. In questi ultimi anni si è finalmente voltato pagina, mettendo da parte il rigorismo del passato che aveva divaricato gli obiettivi di bilancio dai bisogni delle persone, dei lavoratori, delle aziende e delle famiglie. Adesso abbiamo a disposizione importanti strumenti che dobbiamo sapere utilizzare al meglio: il Recovery Plan, la nuova fase di programmazione dei Fondi comunitari per il settennio 2021- 2027, il Fondo Sviluppo e Coesione, oltre ad una flessibilità del Patto di Stabilità che per noi sarebbe utile confermare anche nei prossimi anni. Questo nuovo approccio, che noi giudichiamo positivamente, non deve però essere limitato a fasi contingenti ed emergenziali: serve un impegno più strutturale e a lungo termine, anche con regole fiscali più omogenee a livello continentale, finalizzate a ridurre le disuguaglianze e a contrastare l'evasione e l'elusione fiscale.

Senza una reale e vera cooperazione ispirata dalla visione di un bene comune europeo non c'è futuro per lo sviluppo economico e sociale. E' per questo che, anche a livello sindacale, dobbiamo sensibilizzare sempre più i lavoratori, i nostri operatori e delegati sindacali ad imprimere quella spinta del mondo del lavoro, necessaria per chiedere di aprire una nuova fase costituente verso gli Stati Uniti d'Europa.

## PATTO PER IL LAVORO E PER IL CLIMA

A Dicembre 2020, nel tempo dell'emergenza e della lotta alla pandemia, in Emilia-Romagna si è sottoscritto il Patto per il Lavoro e per il Clima, che conferma un metodo di condivisione, partecipazione e assunzione di responsabilità da tempo consolidato nella nostra regione. Un progetto di rilancio e sviluppo fondato sulla sostenibilità ambientale, sociale ed economica, una bussola di riferimento per tutta la comunità regionale, con l'obiettivo di creare lavoro di qualità, governare la transizione ecologica e digitale, contrastare le disuguaglianze e ridurre le distanze fra le persone e fra le aree territoriali, ricucendo le fratture acute dalla crisi.

Il Patto si fonda sulla qualità delle relazioni tra Istituzioni, rappresentanze economiche e sociali. L'intera comunità regionale impegnata su obiettivi strategici definiti sulla base di una partecipazione democratica e di una progettazione condivisa, definendo azioni e priorità con uno sguardo temporale che va oltre il mandato elettorale di questa giunta regionale in coerenza con i tempi e i contenuti dell'Agenda ONU 2030.

Questo è il nostro Patto Sociale, che la CISL sta proponendo da diverso tempo a livello nazionale, incontrando non poche resistenze sia fra le parti politico-istituzionali che fra le forze sociali imprenditoriali e anche sindacali. Gli scenari economici e sociali che ci apprestiamo ad affrontare nell'immediato futuro sono caratterizzati da forte incertezza e preoccupazione: un Patto Sociale è lo strumento più adeguato a fronteggiare questa epocale stagione di cambiamento con il coinvolgimento, il contributo e la responsabilità condivisa di tutti.

### EMILIA ROMAGNA IN TRANSIZIONE

L'ultima parte del 2021 e le prime settimane del 2022 si erano aperte all'insegna di un moderato ottimismo a riguardo delle prospettive macroeconomiche del Paese e della nostra regione. Dopo un quarto di secolo in cui avveniva il contrario, l'Italia nel 2021 è cresciuta più della media dei principali Paesi europei (+ 6,5%, con un + 0,6% nel quarto trimestre), grazie ad un'espansione oltre le previsioni sia nell'industria che nei servizi, con l'esclusione del turismo e del piccolo commercio. Naturalmente il dato di partenza è quello di un 2020 fortemente condizionato dall'impatto devastante della pandemia, con un PIL che a livello nazionale era crollato del 8,9%.

L'Emilia Romagna in questo scenario si caratterizzava per un calo del PIL superiore al dato nazionale (-9,3%) e per una ripresa nel 2021 superiore a quella nazionale: + 6,9%, un ritmo di crescita senza precedenti nella storia recente della nostra economia. È, però, da non dimenticare il fatto che la crisi covid19 è successiva a un altro sconvolgimento, ovvero la crisi finanziaria che ebbe la sua origine dagli Stati Uniti nel 2008, dovuta alla finanziarizzazione spinta ed eticamente sconsiderata dell'economia. Ricordiamo, quindi, che il Pil regionale in termini reali nel 2022 risulterà superiore solo dell'1,1% rispetto al livello massimo del 2007, antecedente la crisi finanziaria. Non possiamo non rilevare che l'Emilia Romagna negli ultimi dieci anni è cresciuta del 50% a confronto con la media delle regioni europee economicamente più sviluppate. Potremmo dire che, nel complesso, anche l'Emilia Romagna è sostanzialmente da tempo ferma al palo e ciò richiederà di operare per un accrescimento della produttività basandosi su orientamenti strategici condivisi, già contenuti nel Patto regionale per il Lavoro e per il Clima e nel PNRR, che prevede ingenti risorse da impiegarsi.

Le risorse che deriveranno alla nostra regione dal PNRR dovrebbero far crescere del +2% il PIL nei prossimi quattro anni, aumentando quindi strutturalmente il potenziale di crescita dell'Emilia Romagna. Del resto la funzione del programma *Next Generation* è proprio quella di accompagnare la transizione verso il futuro del modello sociale europeo (ed emiliano – romagnolo) che garantisca ancora benessere diffuso, maggiore coesione sociale, sostenibilità, digitalizzazione e competitività della nostra economia. L'incognita risiede nella capacità di impiego e spesa degli ingenti finanziamenti, anche se la nostra Regione e il nostro sistema politico – amministrativo hanno dato prova di una maggiore efficienza rispetto alla media nazionale (in questo siamo la prima regione in Italia).

Alla bassa crescita si aggiunge l'impatto fortissimo che la pandemia ha avuto sui consumi delle famiglie emiliano – romagnole, superiore alla diminuzione del PIL e malgrado il sostegno di ammortizzatori sociali e bonus: - 11,4% con un recupero solo parziale nel 2021 (+ 4,6% nel 2021). Questo fenomeno è alla base di un preoccupante aumento delle famiglie povere e vulnerabili anche nella "ricca" Emilia Romagna, che potrebbe peggiorare ulteriormente a fronte della prevista ondata inflazionistica già in corso e che taglieggia il potere d'acquisto di stipendi e pensioni. Questa componente è la vera zavorra dello sviluppo



regionale, prevista in recupero solamente del 3% nel 2024 rispetto al 2019, con un forte impatto sui servizi, la cui dinamica di ripresa sarà condizionata anche da questa variabile.

La ripresa regionale è, ancora una volta, trainata dall'export (le nostre produzioni manifatturiere si vendono, siamo estremamente competitivi), aumentato del 13,4% nel 2021 rispetto al 2020, variabile, però, molto correlata al livello di interdipendenza globale (oggi per molti versi in crisi, anche per le tensioni crescenti tra USA, UE e Cina). Positività anche sul versante degli investimenti fissi lordi sia privati che pubblici, superiori del 30% nel 2021 rispetto allo stesso dato del 2019: ciò è significativo se si pensa che né il PNRR, né la nuova programmazione dei Fondi strutturali hanno ancora esplicitato del tutto i loro effetti. Ci confermiamo una regione attrattiva, aumentano significativamente anche gli investimenti diretti dall'estero, con importanti multinazionali che hanno deciso o stanno decidendo di localizzare loro stabilimenti tra Piacenza e Rimini.

L'attuale fase, caratterizzata dalla coda della pandemia, dalla guerra in Ucraina e da tensioni sui mercati dell'energia e delle materie prime, mette a rischio le previsioni inerenti il PIL per il 2022, anch'esse molto positive sia a livello nazionale che regionale, ad oltre il + 4%.

Non dobbiamo comunque dimenticare che, anche con lo scenario più ottimistico immaginato, dovremmo arrivare solo a fine 2022 al medesimo livello di PIL prodotto del 2019.

Il settore trainante della ripresa post pandemica è, certamente, quello delle costruzioni, spinto dalla strategia della "ondata di ristrutturazioni", già definita dal Green Deal Europeo del 2019 e concretizzata nel nostro Paese soprattutto attraverso il bonus del 110%, non privo di ombre e di criticità rilevanti. Nel 2021 il comparto è cresciuto del 20,9% in regione (anche se non dobbiamo dimenticare che nel 2022 il PIL delle costruzioni in Emilia Romagna è comunque ancora inferiore del 22% rispetto a quello del 2008) e crescerà dell'8% nel 2022. Permangono vive le problematiche dell'edilizia (filiera frammentata, bassi salari, carenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ricorso a lavoro precario e nero, scarsa trasparenza nella filiera degli appalti, difficoltà a trovare i profili professionali necessari ...), che vanno affrontate nel solco dell'azione sindacale posta in campo dalla nostra categoria (grazie all'azione svolta anche dalla Filca è stata definita per la prima volta una sorta di condizionalità di applicazione contrattuale e relativa alla salute e sicurezza sul lavoro per i cantieri dei bonus, che è una buona prassi da estendersi ad altri settori).

Le previsioni relative all'industria in senso stretto per il 2022 nella fase pre-bellica risultavano molto positive, specie se riferite a taluni comparti specifici (alimentare, legno, carta, chimica, farmaceutica, ceramica) che avrebbero dovuto superare già nel 2021 gli effetti della pandemia. Altri (tessile, stampa, metallurgia, mobili) alla fine del 2022 erano previsti ancora al di sotto dei livelli del 2019. Si rileva come una branca industriale di grande peso per l'economia regionale (la fabbricazione di macchine e attrezzature), pur in forte crescita nel 2021 e nel 2022 (+12,15 e +5,2%) non avrebbe dovuto riassorbire completamente le pesanti perdite accumulate nel 2020. Avrebbe, invece, dovuto assorbire interamente le perdite 2020 il comparto degli autoveicoli, ora fortemente condizionato dal forte aumento dei carburanti.

I settori del commercio e del turismo, viceversa, sono fortemente arretrati e ritorneranno a livelli pre-pandemia solo nel medio periodo. Per quel che riguarda il turismo, settore strategico per l'Emilia Romagna, il 2021 è stato caratterizzato da una ripresa, che però ha segnato una flessione del 29% rispetto alle presenze registrate nell'anno record 2019.

Anche i trasporti, che sono in parte collegati al turismo ed alla mobilità delle famiglie, non recupereranno pienamente i livelli pre-pandemia e necessiteranno di un patto regionale, a cui stiamo alacremente

lavorando, per riconfigurare i servizi in base alle nuove condizioni e ai nuovi bisogni emergenti post - pandemia.

Non ci sfugge che vi è stato un pesante impatto della pandemia sul lavoro, spesso sottovalutata dagli interpreti del fenomeno.

A dicembre 2021 il tasso di occupazione in Italia è tornato ai livelli di quello pre-pandemico, ma abbiamo 286.000 occupati in meno: questo fenomeno è da ascrivere al fatto che la popolazione nella fascia di età da 15 a 65 anni, quella lavorativa, è diminuita di 490.000 unità. Il così detto inverno demografico, particolarmente evidente nel nostro Paese, sta dispiegando il suo tragico percorso, accelerato dalle conseguenze della pandemia che hanno inciso su un ulteriore calo della natalità, un aumento dei decessi anche nelle fasce di età lavorativa e una brusca frenata in merito alle dinamiche migratorie.

Nel 2021, se si prende in considerazione la media dei primi 3 trimestri, l'occupazione media regionale è in crescita dello 0,7% rispetto alla media dei primi nove mesi del 2020 (14.000 occupati in più) anche se risulta essere ancora inferiore al 2019 (-2,0%).

La qualità dello sviluppo è altrettanto decisiva rispetto alla sua quantità. I due fenomeni che più ci preoccupano sono la diminuzione del tasso di occupazione (che significa aumento dei ritiri dalla vita attiva di molti giovani e donne) e l'aumento della precarietà, che colpisce in termini più che proporzionali proprio donne, giovani e immigrati.

Avere un lavoro non sempre basta per evitare di cadere in povertà. In Italia un quarto dei lavoratori ha una retribuzione individuale bassa (cioè inferiore al 60% della mediana) e più di un lavoratore su dieci si trova in situazione di povertà (cioè vive in un nucleo con reddito netto equivalente inferiore al 60% della mediana). Nel dibattito pubblico, la povertà lavorativa è spesso collegata a salari insufficienti, mentre è il risultato di un processo che va ben oltre il salario, e che riguarda i tempi di lavoro (ovvero quante ore si lavora abitualmente a settimana e quante settimane si è occupati nel corso di un anno), la composizione familiare (e in particolare quante persone percepiscono un reddito all'interno del nucleo) e l'azione redistributiva dello Stato. A livello individuale, infatti, il rischio di basse retribuzioni è particolarmente elevato per i lavoratori occupati solo pochi mesi all'anno, per i lavoratori a tempo parziale e per gli autonomi. A livello familiare, a questi fattori di rischio si aggiungono la composizione del nucleo e il numero di percettori.

È evidente che in Italia esiste anche una questione salariale. I dati OCSE ci dicono che negli ultimi 30 anni l'Italia è l'unico Paese europeo dove i salari non sono aumentati: Francia e Germania hanno avuto un incremento del 30% e anche in Spagna l'incremento è stato del 5%. A questo dato negativo, confermato anche dall'analisi del Ministero del Lavoro relativo al 2021, si aggiunge anche il basso tasso di occupazione italiano, elemento questo su cui la nostra regione si differenzia con un livello simile ai dati europei. L'Emilia Romagna si distingue positivamente in capacità di offerta di lavoro quantitativa, ma siamo accomunati con le altre realtà regionali in merito alla qualità dell'occupazione: anche da noi 1 dipendente su 4 non riesce a guadagnare più di 1.000 € al mese.

Il rischio più marcato sta nell'aumento della diseguaglianza generazionale e di genere. Per le donne la grande incidenza del part-time (il 47% delle donne nei settori privati risulta essere in part time, di questo 47% il 16% risulta essere in part-time involontario e cioè non desiderato), del lavoro precario (il 52% del totale rapporti a tempo determinato risulta essere femminile, contro il 48% del tempo determinato maschile. Il 53,4% del totale rapporti stagionali risulta essere femminile contro il 46,6% dei rapporti stagionali maschili) e l'evidente penalizzazione nelle progressioni di carriera con una netta prevalenza maschile nei ruoli lavorativi più vantaggiosi (la classe d'importo della retribuzione annua mostra come solo il 9% delle donne ricopra ruoli professionali medio-alti, contro il 22% degli uomini), rappresenta

chiaramente come anche in ER l'inclusività nel mondo del lavoro soffre di mali da curare con politiche adeguate.

Tra i giovani colpisce l'alta percentuale di sovra-istruiti, cioè di persone che hanno un titolo di studio che comporterebbe un livello di inquadramento superiore alla mansione effettivamente svolta. Rileviamo, inoltre, che il miss match (la mancata corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro) in Italia e in Emilia Romagna è più elevato della media OCSE (nella nostra regione abbiamo raggiunto il 43%, un vero e proprio allarme sociale!) e cresce al crescere della digitalizzazione dell'economia. Questo interessa, ancora una volta, in maniera più che proporzionale, le donne che, anche a causa di radicati stereotipi di genere, sono molto meno formate nelle discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) e, quindi, meno attrezzate a fronteggiare l'evoluzione del mercato del lavoro.

Ciò ci fa dire quanto sia strategico accrescere significativamente gli investimenti in ricerca e sviluppo e in capitale umano, sostenendo le reti già definite in Emilia Romagna per la crescita del livello cognitivo e qualitativo del sistema produttivo: la rete politecnica; la rete ad alta tecnologia; i sette cluster (a cui si potrà aggiungere quello dell'industria aerospaziale), ma anche le filiere/distretti industriali e la vocazione industriale della nostra regione, sulla quale, in gran parte, si basa il nostro livello di relativa maggiore competitività a livello nazionale.

Ed è per questo che nel Patto per il Lavoro e per il Clima abbiamo condiviso l'esigenza di investire in istruzione, formazione e ricerca, individuandoli come strumento per gestire il cambiamento, per generare lavoro di qualità e contrastare l'aumento delle disegualianze, facendo diventare il tema della Conoscenza e dei Saperi, uno dei 4 obiettivi strategici del Patto.

È in questo contesto che, come CISL, abbiamo avanzato la proposta di un "Patto per le competenze" regionale con l'obiettivo di promuovere relazioni sindacato-imprese pienamente rispondenti alle necessità partecipative, specie in relazione alle trasformazioni nelle organizzazioni del lavoro e riguardo alla condivisione di informazioni puntuali, trasparenti, non meramente formali. E poi rilanciare il Sistema Regionale delle Qualifiche (nella sua struttura regolatoria vigente in forma stabile dal 2007 e quindi da 16 anni, e solo parzialmente ritoccato con l'implementazione, o parziale restyling, di alcuni profili professionali) attraverso una sua rivisitazione capace di rispondere ai cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro e delle professioni, per renderne fattiva l'applicabilità e una maggiore diffusione tra aziende e lavoratori. Aspetto che richiede maggiori sforzi di correlazione tra Qualifiche del Repertorio e descrittori delle professionalità propri dei vari CCNL, oltre che una adeguata semplificazione nelle procedure (Sistema regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze) che portano al riconoscimento delle Qualifiche regionali.

Per mettere al centro il tema delle competenze dobbiamo inoltre favorire in ER un welfare di comunità diffuso e capace di ricomprendere la formazione quale strumento che risponde contestualmente al diritto della persona al lavoro e all'assistenza individuale. Dare ulteriore impulso agli Istituti Tecnici Superiori (ITS) risolvendo il limite che vede ancora oggi marginale il numero dei giovani coinvolti dai corsi offerti e promuovere una progettualità formativa integrata fra tutti i soggetti protagonisti, inclusi i Fondi Interprofessionali, a vantaggio di una "filiera formativa unitaria".

Infine l'opportunità della nuova programmazione dei Fondi Strutturali Europei 2021-2027 con una disponibilità per l'Emilia Romagna di oltre 2 Miliardi di Euro e un incremento pari a 780 Milioni su cui ci siamo confrontati lungamente con la Regione fin dai primi atti programmatori, con proposte e osservazioni, migliorandone i contenuti, le azioni proposte, nonché il modello partecipativo e di concertazione che, nel progressivo avanzamento nell'arco del settennio, auspichiamo possa essere esteso maggiormente a tutti i territori, anche in relazione alla attuazione del Piano regionale di attuazione (PAR) del Programma GOL, in ottica di utile definizione delle aree di competenza dei vari strumenti e

una precisa programmazione delle loro complementarità, rispondente agli specifici fabbisogni delle varie realtà territoriali.

In relazione al PAR GOL è evidente la responsabilità e il protagonismo che, fermi restando gli indirizzi nazionali, esso consegna alla concertazione regionale e provinciale e alla contrattazione, quindi al Sindacato e alle sue strutture, nel contesto più ampio della operatività della rete attiva del lavoro nella nostra regione, che coinvolge attori sia pubblici che privati.

In questo ambito un ruolo sicuramente importante può, e deve, essere svolto anche attraverso gli Sportelli Lavoro.

Va in questa direzione quindi l'impegno a rafforzarne le potenzialità: tramite la definizione di contenuti ad ampio spettro nelle convezioni con le Agenzie per il Lavoro (APL) convenzionate, abbiamo reso possibili sinergie tra APL stesse e Federazioni di categoria (per servizi di outplacement; definizione esperta di welfare contrattuale; analisi di posizioni organizzative e percorsi di carriera, analisi di processo).

Determinando le condizioni, con il supporto di IAL, per gli operatori degli Sportelli Lavori di acquisire la Qualifica di Orientatore, da repertorio regionale delle Qualifiche, abbiamo anche scommesso sul potenziale coinvolgimento di Sportello Lavoro nei contesti sindacali sui versanti dell'analisi dei fabbisogni formativi per aggiornamento, riqualificazione e/o contrattazione efficace della formazione continua.

Attività che non può prescindere dallo stretto raccordo e sinergia con IAL, soggetto di primaria importanza a livello regionale per quanto attiene la formazione e le politiche attive del lavoro.

IAL difatti è concreta espressione del valore che la CISL assegna alla formazione di qualità per la crescita e la valorizzazione delle persone, tramite la realizzazione di attività coerenti con le esigenze delle persone stesse e del territorio, capace di interpretarle anche attraverso le necessarie qualificate relazioni con i diversi soggetti che sul territorio insistono, nonché con metodologie e strumenti innovativi: ne è esempio la recente costituzione del Comitato Tecnico Scientifico con professionisti di vari ambiti e di elevata competenza.

## **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Se vogliamo mettere al centro delle nostre azioni la qualità del lavoro e la dignità della persona, una delle nostre priorità non può che essere quella della salute e della sicurezza di chi lavora: la media di 3 morti al giorno sul lavoro è inaccettabile per una società che si definisce civile.

In Emilia Romagna abbiamo assistito nel 2021 a un preoccupante aumento delle denunce di infortunio sul lavoro, passate dalle 67.816 del 2020 alle 74.066 dell'anno scorso, con un incremento percentuale del 9,22%, molto superiore alla media nazionale (che ha visto una sostanziale stabilità del fenomeno, con un lievissimo aumento delle denunce al + 0,16%). Tra le regioni di maggiore dimensione siamo i primi per incremento, primato non invidiabile anche a fronte delle significative contrazioni del fenomeno riscontrate in Lombardia (- 7,57%) e Piemonte (- 15,94%), mentre il Veneto registra un aumento molto significativo ma inferiore al nostro: + 6,1%.

Per essere concreti: in Regione nel 2021 sono stati denunciati ben 6.250 infortuni in più di quanto accaduto nel 2020.

È, certamente, da rilevare che, anche grazie alla nostra azione, nel medio periodo il fenomeno risulta in contrazione: ricordiamo che gli infortuni denunciati nel 2015 in Emilia Romagna furono 84.178. Ed è da

considerate, come ci invita a fare l'INAIL, l'impatto degli infortuni covid (15.652 denunciati in regione dall'inizio della pandemia a novembre 2021).

Così come non conforta il dato sulle denunce di infortunio mortale: seppur in diminuzione del 7,56%, rimane inaccettabile pensare che nel 2021 siano morti ben 110 emiliano - romagnoli al lavoro e di lavoro (erano 119 nel 2020).

Maggiore attenzione va posta alle malattie professionali, di cui poco si parla: in regione nel 2021 ne sono state denunciate 5.578, in incremento del 30% (4.136 del 2020); è necessario promuoverne l'emersione anche attraverso iniziative specifiche con il coinvolgimento dell'INAS, dato che, in questo caso, si rileva una sotto-denuncia preoccupante del fenomeno, dovuta anche all'atteggiamento ingiustificatamente rigido dell'INAIL.

Come evidenziato lo scorso luglio agli Assessorati di competenza (Lavoro e Sanità), questo andamento ci preoccupa fortemente. La ripresa economica, che è necessaria per far ripartire il lavoro anche in Emilia Romagna, non può tradursi in un abbassamento delle tutele, in una destrutturazione dell'organizzazione della produzione e in un aumento insostenibile dei ritmi di lavoro. Se si pensa, poi, che molti infortuni hanno riguardato l'edilizia (circa un terzo di quelli accaduti in regione) ci si deve chiedere come siano stati organizzati i cantieri del 110%. Conforta sapere che orientamenti recenti condurranno le autorità preposte ad inserirli nel circuito prioritario della vigilanza.

La ripresa post covid e le transizioni verde e digitale devono basarsi su un lavoro di qualità, in cui si sia capaci di andare oltre il semplice rispetto delle norme per porsi in un orizzonte di benessere organizzativo, peraltro correlato a comprovati incrementi di qualità e produttività.

Su questo la Cisl ha richiesto alla Regione che si proceda a un Patto specifico, che integri gli importanti riferimenti già presenti nel Patto regionale per il Lavoro e il clima. Crediamo che questo sia il momento giusto per definirlo, e non solamente per il preoccupante incremento degli infortuni sul lavoro. È importante considerare quanto sta avvenendo attorno a noi: assistiamo all'approvazione e all'attuazione di un'importante legge (la 215 del dicembre scorso) dovuta anche alle campagne unitarie poste in campo in questi mesi, che interviene su molti aspetti, tra cui il sistema delle ispezioni (con il potenziamento del ruolo dell'Ispettorato), la maggiore responsabilizzazione dei preposti, nuove regole per la formazione relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

Pur in mancanza di una strategia nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro (siamo l'unico Paese europeo a non averla!), la Regione ha approvato lo scorso dicembre il nuovo piano prevenzione, che contiene obiettivi specifici relativi alla salute e sicurezza sul lavoro e sul quale abbiamo avuto modo di confrontarci lungamente con i servizi competenti dell'Assessorato alla Sanità.

Insomma: vi sono i presupposti per un rilancio dell'azione sulla salute e sicurezza sul lavoro. Ciò che manca è una cornice che metta insieme i vari pezzi del puzzle. In particolare, riteniamo necessario che ci si doti di un sistema di governance che dia forza e continuità agli interventi e che sia incardinato su due elementi: il primo è costituito da sedi territoriali tripartite di confronto con le AUSL, l'Ispettorato del Lavoro, il sindacato confederale e le associazioni datoriali maggiormente rappresentative, per creare consenso e azioni coordinate per promuovere prevenzione; il secondo pilastro è costituito dalla pariteticità, che va ripresa e messa a sistema. Sulla carta ogni comparto dovrebbe avere propri organismi paritetici: in realtà molti di questi sono dormienti e questo è, per noi, inaccettabile. Dobbiamo essere in grado di essere lievito del rilancio di questi organismi, a cominciare da quello che dal 2018 era previsto dovessimo costituire con Confindustria. Su questa strada sono possibili sinergie con la Regione e l'INAIL, come dimostra la buona prassi costituita dalla pariteticità dell'artigianato.

In non poche aziende la pandemia ha indotto a riflettere sull'organizzazione della prevenzione; ci si è interrogati in merito alla logica con cui la normativa in materia, una delle più evolute a livello globale, è attuata. Si spera che in molti abbiano compreso che, frequentemente, il così detto "Testo Unico" è applicato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento agli obblighi formali previsti (mettere in ordine le carte in caso di eventuale ispezione). È, invece, indispensabile che la salute e sicurezza sul lavoro sia integrata stabilmente nella gestione quotidiana delle organizzazioni, in modo che vi sia un'attenzione continua, costante a come si lavora e agli ambienti in cui si opera.

La salute e sicurezza sul lavoro è un tema complesso da affrontare, come sottolineava un grande studioso di organizzazioni, Karl Weick, è "silenziosa", se le cose vanno bene nessuno se ne accorge, emerge come criticità unicamente a fronte di un fallimento, la maggior parte delle volte dovuto al sommarsi di più concause. È, quindi, indispensabile contribuire alla costruzione di organizzazioni ad alta affidabilità, che creano una condizione di piena consapevolezza collettiva, che produce una particolare abilità nell'individuare e correggere gli errori prima che la situazione peggiori ed esploda sotto forma di crisi. Questo è un terreno ideale per sperimentare forme di partecipazione rafforzate, che vadano oltre la rappresentanza per la salute e sicurezza sul lavoro. I comitati covid, costituiti a seguito dell'approvazione dei protocolli aziendali anti – contagio, sono una sperimentazione concreta di questa via, l'unica possibile. È importante che rimangano anche in fase post – pandemica e che possano occuparsi del necessario processo di miglioramento continuo che riguarda oramai tutte le aziende e le pubbliche amministrazioni.

Anche al nostro interno è necessario "dare di più". Su questo avanziamo tre proposte concrete : la prima è che tutte le UST in collaborazione con le categorie compongano un'anagrafe degli RLS – RLST, necessaria per promuovere iniziative di messa in rete, di costruzione di sinergie (ad es. con INAS) e di formazione per il potenziamento del ruolo; la seconda è che si rafforzi la formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, che va rivolta non solo agli RLS-RLST, ma a tutti i dirigenti, operatori e delegati sindacali, dato che il tema è trasversale e riguarda tanti aspetti del lavoro; infine, v'è la necessità di rilanciare la salute e sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva: il "Testo Unico" non basta, bisogna rafforzare gli istituti della partecipazione, renderli effettivi (e sappiamo che non pochi RLS lo sono solo sulla carta) e prevedere quei contenuti innovativi necessari a rappresentare al meglio persone oggi sempre più attente ai valori post – materialistici (la qualità non solo del lavoro, ma della vita).

## **LA SFIDA DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA**

Un altro obiettivo strategico del Patto per il Lavoro e per il Clima, che è parte fondamentale nel governo del futuro dei nostri territori, è quello della transizione ecologica.

Il Patto per il Lavoro e per il Clima prevede una serie di obiettivi importanti per accompagnare la transizione verso una regione più sostenibile, che è inquadrata in un percorso similare richiesto a tutti i sistemi territoriali, come previsto dal Green Deal europeo. In particolare, le misure principali concordate riguardano l'incentivazione alle aziende a cogliere le opportunità offerte dall'economia verde, favorendo lo sviluppo di nuove filiere green; rafforzare la strategia del consumo di suolo a saldo zero e di rigenerazione degli edifici esistenti; finanziare anche con le risorse del PNRR un piano straordinario di prevenzione del dissesto idrogeologico e difesa della costa; sostenere l'economia circolare (un modello di produzione e consumo che implica condivisione, prestito, riutilizzo, riparazione, ricondizionamento e riciclo dei materiali e prodotti esistenti il più a lungo possibile) anche attraverso laboratori di ricerca specifica e favorendo l'investimento in tecnologie appropriate; accelerare il superamento dell'uso della plastica monouso (in linea con la politica UE in materia); prevede un piano organico per migliorare la qualità dell'aria nel bacino padano con risorse del PNRR, dotarsi di una nuova strategia per le aree interne.

Naturalmente, questi orientamenti si stanno traducendo in piani specifici, con effetti diretti ed indiretti sulle attività produttive e, di conseguenza, sui lavoratori e le lavoratrici che rappresentiamo. Il nostro



compito di sindacato della partecipazione non può essere solo quello di gestire le ricadute della nuova pianificazione. Dobbiamo essere in grado di entrare nel merito con i nostri orientamenti, come abbiamo già fatto aprendo un tavolo specifico con gli Assessorati al Lavoro e all'Ambiente per quel che riguarda il Piano regionale rifiuti e definendo una bozza di Patto per il trasporto pubblico locale in discussione con l'Assessorato regionale ai Trasporti.

Una sfida particolarmente rilevante sarà costituita dal nuovo Piano energetico regionale, da rivedere anche alla luce dell'invasione dell'Ucraina da parte della Russia. Per noi la direzione verso cui è necessario andare è ben tracciata sia dal Patto regionale per il Lavoro e per il Clima che dal Piano europeo 'Fit for 55' adottato lo scorso luglio, che prevede la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra del 55% rispetto ai livelli del 1990, con l'obiettivo di arrivare alla 'neutralità carbonica' per il 2050. Ma per farlo occorrerà definire un percorso che sia condiviso e sostenibile socialmente, che dovrà partire da un più stretto coordinamento sull'energia a livello comunitario, reso ancora più urgente dalla contingenza attuale.

In Emilia Romagna è necessario puntare su uno sviluppo ulteriore delle fonti di energia rinnovabile, operando affinché si favorisca lo sviluppo di una filiera in grado di produrne le componenti necessarie, così da non dipendere totalmente dalle importazione dalla Cina di inverter e pannelli fotovoltaici.

Vanno velocizzati gli iter autorizzativi sugli impianti delle energie rinnovabili, troppo lenti e non compatibili con i tempi dettati dalla transizione green. Su questo crediamo possibile un ulteriore sforzo nell'ambito della cabina di regia regionale per la semplificazione.

Nel frattempo dobbiamo chiederci come far funzionare l'apparato produttivo di una regione dal cuore manifatturiero come la nostra. Riteniamo che il mix giusto sia tra energie rinnovabili e metano, che va esplicitamente individuato come 'energia di transizione' verso gli obiettivi di 'Fit for 55'. Un'energia di transizione che naturalmente va accompagnata con gli investimenti in tecnologie di cattura e stoccaggio dell'anidride carbonica, sulla scorta del progetto proposto a Ravenna.

Puntare sul metano rende urgente fare le scelte necessarie per renderci meno dipendenti da specifici mercati (come avviene oggi con la Russia), con scambiosolamenti di ordine geopolitico di cui stiamo facendo esperienza. Ciò comporta lo sviluppo dei rigassificatori e di ulteriori pipeline, affrontando le sindromi NIMBY (non nel mio giardino) tipiche del nostro Paese. Si deve, poi, far ricorso alle riserve nazionali, molte delle quali collocate nel nord Adriatico. Ricordiamo che nel 2004 l'Italia produceva circa 13 miliardi di metri cubi standard di gas naturale contro i circa sei della produzione attuale, con un fabbisogno nazionale di gas metano (72 miliardi i metri cubi standard) attualmente coperto da importazioni dall'estero per circa il 92%.

## **AMBIENTE**

L'Emilia Romagna è una regione ad elevata pressione antropica anche per la sua caratteristica di piattaforma che collega il Nord al Sud e l'Est all'Ovest, e, per questo, è quindi, caratterizzata da una forte sollecitazione sulle matrici ambientali dei territori che la compongono. Un altro aspetto del fenomeno è il fatto che la regione è inserita nel bacino padano, chiusa su tre lati da Alpi e Appennino, l'aria si distribuisce e si disperde, quindi, come in una stanza con un'unica finestra, rappresentata dal mare Adriatico, e ciò spiega, almeno in parte, l'alto livello di inquinamento che subiamo: sappiamo che quando in Pianura Padana, durante l'inverno, la limitata velocità del vento si associa a precipitazioni scarse e condizioni di inversione termica duratura, gli inquinanti immessi ristagnano e si accumulano al suolo, con effetti sulla salute dei residenti.

Non se ne parla spesso, ma secondo l'Università di Utrecht nove città dell'Emilia-Romagna compaiono tra le prime cento nella classifica dei Comuni europei in cui si registrano i più alti numeri di patologie da smog anche gravi. Una classifica che non è per nulla lusinghiera, che incornicia ben tre comuni modenesi (Modena, Carpi e Sassuolo) nei primi 60 posti della classifica (su 859 città europee in 31 paesi presi in esame). Comuni in cui gli effetti degli alti livelli di polveri sottili e diossido di azoto presenti nell'aria sarebbero all'origine di patologie evitabili. La combustione non industriale (riscaldamento) e il traffico su strada rappresentano le fonti principali di emissioni legate all'inquinamento diretto da polveri (rispettivamente 57% e 22%).

Ciò si accompagna agli effetti della crisi climatica, che incominciano a farsi sentire anche tra Piacenza e Rimini. Le scarse ricerche fatte ci dicono che dal 2014 Bologna è in una serie ininterrotta di anni più caldi, toccando +0,9 °C rispetto alla media nel 2020. La città funge da vera e propria isola di calore, i cui effetti si riverberano anche sui territori circostanti. Oggi la temperatura minima dell'area urbana di Bologna è 3,5 °C più alta che nelle aree rurali. Sono in aumento le notti calde o notti tropicali (temperatura minima maggiore di 20 °C), con le note conseguenze sulla salute delle persone (nonché produttività sul lavoro).

L'Emilia Romagna è tra le regioni che producono la maggiore quantità di rifiuti pro capite: nel 2020 ben 640 chilogrammi per abitante per anno, pur se in calo del 3,5% rispetto al 2019 (un calo comunque più contenuto di quello del PIL), contro una media nazionale di 440 chili. Le tre province che producono più rifiuti sono in Emilia Romagna: Reggio Emilia, con 775 kg per abitante per anno, Ravenna con 702 kg e Rimini con 695 kg. Un dato così eclatante è, in parte, dovuto a una scelta politica compiuta da molti Comuni in regione, ovvero assimilare i rifiuti non pericolosi delle piccole attività produttive a quelli urbani e, quindi, prevedere che possano essere conferiti al servizio organizzato dal Comune stesso; in buona parte al benessere diffuso, che spesso si traduce in stili di consumo nient'affatto sobri.

Questi dati ci fanno comprendere quanto sia importante anche in Emilia Romagna promuovere politiche di sostenibilità non solo perché in linea con le politiche definite a livello globale e comunitario, ma anche e soprattutto perché è necessario pensare alle generazioni presenti e, soprattutto, a quelle future, alle quali non può essere riconsegnato un Pianeta senza possibilità di sopravvivenza effettiva. Significa far crescere la solidarietà, dotandola di una dimensione diacronica (agire anche per chi verrà e oggi non è qui presente) e non solo sincronica (con chi è presente). Se c'è un soggetto che può esercitare questa dimensione della solidarietà, questo è certamente il sindacato.

Agire nella direzione prospettata richiede un profondo cambiamento che comporta la trasformazione e il ripensamento dello sviluppo in linea con gli obiettivi di Agenda 2030, a loro volta ispirati dall'enciclica Laudato si, che indica come «la sfida urgente di proteggere la nostra casa comune comprenda la preoccupazione di unire tutta la famiglia umana nella ricerca di uno sviluppo sostenibile e integrale, poiché sappiamo che le cose possono cambiare». Ciò che va sottolineato è che le tematiche di un'economia sostenibile sotto il punto di vista sociale ed ambientale non sono mai state così presenti sulla scena del dibattito mondiale come in questi ultimi due anni.

La Laudato si dovrebbe essere presente nella formazione di ogni sindacalista per l'idea di ecologia integrale che propone (ogni cosa è interdipendente e interconnessa). Basta sottolinearne un passaggio fondamentale, per noi un grande insegnamento: «il paradigma tecnocratico tende ad esercitare il proprio dominio anche sull'economia e sulla politica. L'economia assume ogni sviluppo tecnologico in funzione del profitto, senza prestare attenzione a eventuali conseguenze negative per l'essere umano. La finanza soffoca l'economia reale. Non si è imparata la lezione della crisi finanziaria mondiale e con molta lentezza si impara quella del deterioramento ambientale. In alcuni circoli si sostiene che l'economia attuale e la tecnologia risolveranno tutti i problemi ambientali, allo stesso modo in cui si afferma, con un linguaggio non accademico, che i problemi della fame e della miseria nel mondo si risolveranno semplicemente con

la crescita del mercato. Non è una questione di teorie economiche, che forse nessuno oggi osa difendere, bensì del loro insediamento nello sviluppo fattuale dell'economia. Coloro che non lo affermano con le parole lo sostengono con i fatti, quando non sembrano preoccuparsi per un giusto livello della produzione, una migliore distribuzione della ricchezza, una cura responsabile dell'ambiente o i diritti delle generazioni future. Con il loro comportamento affermano che l'obiettivo della massimizzazione dei profitti è sufficiente. Il mercato da solo però non garantisce lo sviluppo umano integrale e l'inclusione sociale". L'enciclica, quindi, coglie molto bene il nesso tra crisi finanziaria, crisi sociale e ambientale mostrando un forte impianto umanistico, che afferma senza mezzi termini come le migliori qualità umane debbano essere messe in campo per eliminare una cultura e una logica dello scarto oggi dilagante e per guardare il futuro con maggiore speranza.

## **INSIEME COLTIVIAMO IL FUTURO DELLA SCUOLA**

C'è forse un contesto più appropriato della scuola nel quale immaginare di coltivare il futuro delle nostre ragazze e dei nostri ragazzi?

E' attraverso l'istruzione che possiamo ottenere un futuro di comunità coese, solidali, abitato da cittadine e cittadini capaci di essere artefici del proprio destino, liberi di esprimersi come singoli e come componenti della collettività.

Sogniamo Nazioni nelle quali le persone sanno vivere in pace con se stesse e con gli altri, comunità forti e consapevoli della propria identità e cultura e per questa stessa ragione, capaci di accogliere persone provenienti da altre nazioni con le loro diversità

In tal senso, il verbo coltivare non può essere disgiunto da un'altra importante parola che è quella delle radici. La scuola è il posto cruciale nel quale poter donare ai nostri giovani, la conoscenza dei fatti, degli avvenimenti storici, delle ragioni, delle scoperte, delle invenzioni, che rappresentano gli elementi costituenti della società che viviamo nel presente.

Ci troviamo a vivere in una parte di mondo sicuramente imperfetto e attraversato da contraddizioni e da ingiustizie; viviamo per di più in un tempo, nel quale siamo aggrediti da interrogativi inediti, problematiche mai affrontate, dobbiamo però essere consapevoli che è proprio grazie al livello di conoscenze, e di competenze diffuse, ottenute nei percorsi scolastici e formativi, che viviamo nella parte di mondo più capace di reagire e trovare soluzioni. Le nostre Nazioni hanno le spalle grosse delle costituzioni democratiche frutto di secoli di sofferenze di esperienze di conquiste progressive di civiltà e convivenza. In esse è contemplata la presenza delle forze sociali di rappresentanza come il sindacato.

La pandemia ha dimostrato quanto sono state importanti le competenze scientifiche per raggiungere i risultati ottenuti sul piano sanitario.

Per tutte queste ragioni la nostra scuola deve essere costantemente curata. A partire dagli investimenti indispensabili in edilizia scolastica in nuove tecnologie e attrezzature scientifiche, in laboratori per tutto quanto necessario in funzione degli insegnamenti dei diversi istituti.

La scuola va rafforzata prendendosi cura del corpo docente, del personale tecnico e amministrativo e di tutti i collaboratori, ognuna di queste figure è importante per il buon successo dell'insegnamento e della funzione educativa.

La formazione continua di tutto il personale è determinante per accompagnare e far crescere le varie professionalità presenti nella comunità scolastica.

Gli infiniti stimoli esterni alla scuola e alle famiglie, a cui sono sottoposte le bambine e i bambini nonché gli adolescenti, richiedono per la professione “docente” un continuo sviluppo in termini di competenze pedagogiche, didattiche e tecnologiche in grado di affrontare i cambiamenti culturali e sociali nei quali gli studenti sono immersi, spesso in un sistema caotico complesso, confuso, che crea e determina disorientamento.

Manifestazioni di bullismo, disagio diffuso vanno interpretati per tempo e risolti anche con l’aiuto di un sistema di welfare sociale e sanitario che sostenga il corpo docente della nostra scuola e le famiglie che, in ragione dei fenomeni demografici in atto, sono sempre più compresse da una molteplicità di impegni in assenza della larga rete di protezione parentale del passato a cui si poteva fare affidamento per la cura e l’assistenza dei figli.

Il personale amministrativo è divenuto ormai strategico nell’istituzione scolastica, sempre più alle prese con scadenze burocratico-amministrative senza le quali la scuola non potrebbe svolgere il suo compito primario a partire dal reclutamento del personale, la gestione dei rapporti con le famiglie e gli alunni per gli aspetti di competenza, la gestione dei bandi e gare per gli acquisti, solo per fare alcuni esempi.

All’interno della comunità scolastica il Collaboratore Scolastico è anch’esso un punto di riferimento per gli studenti, verso i quali ha compiti di accoglienza educativi e di assistenza specifica nei vari ordini di scuola.

Gli assistenti tecnici, poi, sono diventati progressivamente una risorsa indispensabile in considerazione del fatto che la scuola, come tutti i sistemi sociali e culturali, sarà sempre più immersa nei processi di digitalizzazione. La pandemia ha evidenziato ancora di più questo aspetto, accelerando investimenti tecnologici per troppo tempo rinviati, che impattano fortemente sui metodi di insegnamento.

I Dirigenti, dal canto loro, si trovano a dovere gestire una situazione sempre più complessa sia dal punto di vista delle relazioni interne alla scuola, da coordinare, sia da quello della organizzazione del lavoro. Cresce inoltre la necessità di organizzare e gestire il rapporto con il mondo esterno alla scuola, nei territori.

L’istruzione trasmessa agli studenti deve contemplare e comprendere materie umanistiche scientifiche e tecniche, non vi sono scorciatoie se si vogliono dotare i ragazzi e le ragazze delle risorse necessarie ad avere un percorso di vita dignitoso nella società. Stiamo parlando di un passaggio delicato che comporta l’entrare nella comunità di appartenenza come persone, cittadini, consapevoli di diritti e doveri. Questa è la fase della transizione tra la scuola e il mondo del lavoro.

La posizione posseduta nel lavoro comporta per i giovani l’acquisizione di una propria identità, il ruolo nella società: ci si identifica in un mestiere, in una professione, per la quale da adulti si è riconosciuti.

Per questa ragione è cruciale il modo in cui si gestiscono le transizioni tra la scuola, l’università e il mondo del lavoro.

Una delle modalità possibili si realizza dal momento in cui l’istituzione scolastica sceglie di organizzare i “percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento” (ex scuola lavoro), che la CISL ritiene positiva, fermo restando che questi percorsi debbono essere organizzati nel modo migliore.

Si intende dire che devono essere funzionali al duplice scopo per il quale vanno attivati: la coerenza con il programma di studi e l’applicazione nel concreto delle conoscenze che vengono acquisite durante il percorso in azienda per l’orientamento dello studente verso il mondo del lavoro.

Questo presuppone in modo imprescindibile un dialogo forte tra sistema scolastico, sistema delle imprese e OO.SS., per la definizione di un quadro di regole e condizioni nel quale costruire questi processi, la cui funzione primaria, cioè l'apprendimento, deve rimanere la bussola preminente di riferimento.

La scelta delle aziende dove si svolgono i percorsi di studio "applicato" deve avvenire con cura, per garantire allo studente che questi luoghi siano effettivamente strutturati e organizzati per rispondere agli obiettivi di insegnamento concordati con la scuola e che lo studente li possa svolgere in piena sicurezza da malattie e infortuni.

Sono condizioni che devono essere accuratamente garantite dagli istituti scolastici, ai quali, per farlo, vanno messe a disposizione risorse e competenze adeguate. Scuola e aziende devono assicurare con i rispettivi tutor l'accompagnamento degli studenti.

## **IL SISTEMA SOCIO SANITARIO**

Mentre l'odiosa ombra della guerra sembra vanificare ogni speranza di salvezza umana, dobbiamo a maggior ragione dire che la sanità del futuro va costruita insieme, tra mondo del lavoro e assistiti, tra servizi e prestazioni ed emancipazione di ognuno, come vita di eque opportunità e di diritto alla cura dignitosa, ovunque sia nel mondo. Altrimenti, non ci sarà futuro.

Ora però proviamo a guardare avanti, stiamo per uscire dalla guerra combattuta contro il covid, il nemico che ci ha precipitato nella pandemia con la miriade di pesanti conseguenze che ha comportato, non solo nel nostro sistema sanitario.

L'impatto della pandemia ha determinato conseguenze pesantissime, sul sistema sanitario e socio sanitario, ed oggi stanno emergendo ricadute anche riguardo la dimensione psicologica delle persone più fragili. Lo stesso avviene per quanto attiene alla dimensione educativa soprattutto per i bambini e i giovani con conseguenze che è ancora tutto da decifrare. Vi sono state quindi ripercussioni subito evidenti e altre che potrebbero presentarsi, che conosciamo ancora poco.

La sospensione di prestazioni diagnostiche e chirurgiche nel pieno delle fasi pandemiche hanno provocato l'interruzione di cure, ridotto la prevenzione: oggi vi è la corsa a recuperare, ma ancora non siamo a regime e c'è un lunghissimo arretrato da smaltire. E' illuminante un recente studio pubblicato sulla rivista scientifica "Nature" che dà conto del peggioramento delle condizioni di salute rispetto alle malattie cardiopatiche.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno reagito all'impatto con grande disponibilità e senso del dovere. Lo hanno fatto in situazioni di carenza di personale, schiacciati in un periodo nel quale hanno dovuto sacrificare i tempi di vita, i tempi necessari alla loro formazione. Abbiamo visto transitare specializzandi nei reparti covid, tirocinanti nei servizi, Oss ancora in fase di qualifica nelle strutture socio sanitarie.

I nostri medici, i nostri infermieri, tutte le figure professionali dei servizi sanitari e socio sanitari hanno saputo reggere l'impatto, pur in una situazione nella quale la realtà li ha costretti tante volte a non staccare di turno: abbiamo visto educatori costretti ad usare le ferie per le sospensioni del servizio, Oss in attesa del Fis (fondo integrazione salariale) del quale, per un periodo, neppure era chiaro se ne potessero beneficiare.

Prestare servizio con la preoccupazione di ammalarsi gravemente dovendo addirittura lavorare in mancanza dei DPI era quanto avveniva nella prima fase della pandemia. Non possiamo dimenticare il distacco dai parenti, patito dai malati o dagli assistiti nelle CRA, fatto che è stato devastante per i familiari,

per i malati, ma anche per il personale che ha dovuto in qualche modo supplire a quella parte essenziale, emotiva, empatica, che è tipica della relazione tra congiunti, e che veniva terribilmente a mancare.

E' del tutto evidente che in queste condizioni molti dei protagonisti hanno avuto, ed hanno, bisogno di supporto psicologico: per questo diciamo che è giunto il tempo che l'offerta organizzata e strutturata della funzione assistenziale psicoterapeutica rientri a pieno titolo nelle nuove programmazioni sanitarie e sociali, e venga compresa nei criteri di accreditamento delle strutture socio sanitarie.

Con il Piano sociale e sanitario 2017-2019, ancora vigente, che fu oggetto di ampio confronto tra la regione e CGIL CISL UIL, ci eravamo dati 3 macro obiettivi fondamentali

1. Lotta all'esclusione, alla povertà e alla fragilità
2. La definizione di un distretto socio-sanitario come perno e cuore delle politiche sanitarie e sociali funzionale alle politiche di programmazione soprattutto territoriali
3. La ricerca di nuovi strumenti di prossimità ed integrazione

L'integrazione intesa su più livelli, quello istituzionale tra le Aziende Sanitarie e i Comuni tra loro, quella programmatica, quella funzionale, quella tra i professionisti del sanitario e del sociale.

Era ed è un Piano votato al territorio, con il quale la regione e le comunità locali prendevano atto di quanto sono determinanti le condizioni socio economiche e culturali per la promozione della salute e del benessere, sia individuale che collettivo.

Per integrare le forze al fine di migliorare i servizi, la qualità dell'assistenza medica e domiciliare sia sul terreno sanitario che sociale, il Piano programmava la realizzazione diffusa sul territorio delle Case della Salute, quali luoghi nei quali realizzare la medicina di iniziativa, includendo in esse i medici di medicina generale, facilitandone la relazione con gli altri professionisti sanitari, l'utilizzo delle tecnologie diagnostiche degli ambulatori dell'azienda sanitaria. Collocare quindi in un unico luogo tutte le professionalità che operano nelle attività di cura fino a comprendere figure professionali dei servizi sociali dei Comuni.

Il luogo elettivo delle cure primarie, per rendere effettiva la presa in carico delle persone, soprattutto le persone più fragili, gli anziani cronici, con plurimorbilità e garantire loro continuità delle cure.

Strutture del territorio quindi, con l'ulteriore ambizione di farne lo strumento fondamentale delle cure primarie e dell'assistenza integrata socio sanitaria affidandole al governo dei Distretti socio sanitari, il cui comitato è composto proprio dai sindaci che hanno la titolarità delle politiche sociali che, in questo modo, possono programmarla insieme al direttore di distretto espresso dall'Azienda sanitaria.

Di più ancora: l'idea di fondo è stata quella di tendere ad una governance socio sanitaria che facesse coincidere il territorio amministrato dalle Unioni dei Comuni con l'ambito territoriale dei distretti, con l'intento di rendere più forte la presenza (e la consapevolezza) degli Enti locali sul valore aggiunto che può senz'altro derivare dalla programmazione integrata.

Se volessimo prendere questo indicatore potremmo dire che oggi siamo a metà strada: sui 38 distretti socio sanitari esistenti nella nostra regione vi sono 19 Unioni comunali che hanno il territorio corrispondente a quello del distretto ed hanno deciso di conferire all'Unione la funzione sociale.



Oggi possiamo dire che laddove questa coincidenza territoriale si è consolidata anche gli uffici tecnici di piano, formati dai professionisti comunali del sociale, hanno potuto esprimere una più efficace funzione di progettazione integrata dei servizi, supportando i sindaci nella loro funzione di decisori politici.

Ora abbiamo a disposizione le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

529 milioni per i nuovi investimenti nella nostra regione serviranno per costruire o ristrutturare le nuove “Case della Comunità”, ovvero l’ulteriore evoluzione delle esistenti 127 “Case della Salute”: l’obiettivo della Regione è quello di portarle a 160 diffuse per tutti i 38 distretti socio sanitari. Vi saranno nuovi Ospedali di comunità e l’ammodernamento di quelli esistenti, verranno finanziati interventi strutturali antisismici degli ospedali, si potranno acquistare nuovi macchinari per la diagnostica negli ospedali, nuove tecnologie digitali per potenziare la medicina di iniziativa, la medicina predittiva, la telemedicina, la presa in carico integrata del paziente rendendo più facile e immediata la comunicazione tra il medico di medicina generale e i medici specialisti, con l’obiettivo di evitare il più possibile la istituzionalizzazione degli anziani, mantenendoli nella propria casa.

Mentre si realizzeranno questi investimenti si tratterà di preparare la riorganizzazione dell’assistenza territoriale, che prevede il potenziamento da noi sostenuto del ruolo dei Distretti socio sanitari con una propria autonomia organizzativa e di bilancio, che dovranno assumere, a nostro giudizio, oltre alla tradizionale funzione di committenza programmazione e controllo, anche funzioni di produzione dei servizi, assicurando l’equità di accesso ai servizi da parte dei cittadini.

Insomma, per il prossimo futuro ci candidiamo ad un confronto a tutto campo a livello regionale e territoriale per trattare della riorganizzazione della rete dell’assistenza territoriale, in particolare: le case della comunità, gli ospedali di comunità, l’organizzazione dell’assistenza domiciliare, della qualità della presa in carico dei malati cronici, degli anziani non autosufficienti e della continuità assistenziale.

Vogliamo ragionare dei consultori familiari, della rete delle cure palliative e di telemedicina, dell’insieme dei servizi accreditati del socio sanitario di come sostenere sempre più e meglio i caregiver familiari, dei servizi di prevenzione per la divulgazione dei corretti stili di vita.

Sarà oggetto di nostra costante attenzione che vi sia coerente e adeguata corrispondenza tra obiettivi di produzione dei servizi e la dotazione del personale dei professionisti tutti, sia in termini qualitativi che quantitativi. I medici di medicina generale, gli infermieri di comunità, i medici specialisti, i terapisti della riabilitazione, tutte le figure professionali che sono necessarie per far funzionare al meglio i servizi per le famiglie, ad esempio nei consultori familiari.

Dovremo affrontare il confronto che porterà la Regione ad approvare, entro l’anno in corso, il nuovo Piano sanitario e socio sanitario.

Tutto questo vogliamo farlo insieme alle Federazioni che compongono i nostri dipartimenti delle politiche sociali regionale e territoriali.

In questa regione abbiamo la fortuna di avere un grande capitale umano operante in tutti i sistemi del welfare-state, dalla sanità all’istruzione. Riconosciamolo, prendiamocene cura, formiamolo, ascoltiamo e valorizziamolo.

Il successo delle sfide della longevità in salute e della salute per tutti si basa moltissimo su chi le fa, anche come agenti del cambiamento. Agenti consapevoli delle scelte di programmazione e motivati.

E’ noto che la formazione sanitaria avviene prevalentemente nei grandi ospedali cittadini, ovvero in luoghi organizzati secondo un approccio specialistico. I professionisti uscenti da tale percorso formativo sono

quindi orientati culturalmente alla patologia acuta e competenti in cure ospedaliere. La riorganizzazione dei programmi e dei luoghi dove si espletano i tirocini dei corsi di laurea e di specialità risulta un aspetto imprescindibile e dirimente: la società del XXI secolo ha bisogno di operatori che siano formati a lavorare sul e con il territorio, comprendendone i bisogni e le complessità. Pertanto la formazione di tutti gli operatori della salute deve prevedere anche questi contesti di apprendimento che coinvolgano i servizi territoriali e le equipe multi professionali.

Il coraggio e l'impegno per perseguire queste linee di rinnovamento di sistema non deve mancarci.

## **IL SOCIALE**

Sulle materie sanitarie e sociali abbiamo cercato di lavorare il più possibile in sinergia attraverso la modalità dipartimentale e dei gruppi di lavoro tra confederazione, Fnp, Fp e Fisascat a cui si aggiungono altre federazioni o associazioni a seconda dei temi trattati, come Cisl Scuola per tutti i temi legati all'istruzione, Sicut per le politiche abitative ed ANOLF per quelle sui migranti.

Nelle sessioni di confronto sui bilanci della Regione abbiamo costantemente difeso la dotazione del Fondo regionale per la non autosufficienza, e ne abbiamo chiesto l'incremento, ottenuto solo parzialmente nell'ultima sessione di bilancio. Si è mantenuta inalterata la pressione fiscale regionale. Abbiamo concordato incrementi dei fondi dedicati alle politiche abitative e a tutte le risorse dedicate alle politiche sociali rivolte alle famiglie, ai minori, all'istruzione. Per il sostegno al pagamento delle rette per gli asili nido e per il sostegno affitto abbiamo concordato con la Regione di dirottare, incrementandole, le risorse inizialmente destinate al Reddito di Solidarietà regionale perché sostituito dal reddito di cittadinanza nazionale.

Vale la pena richiamare il Protocollo che insieme a CGIL e UIL abbiamo stipulato con ANCI e UPI regionali. Tale Protocollo assume i principi del Patto regionale e sviluppa alcuni temi che necessariamente debbono trovare nei territori momenti di confronto e concertazione per la loro attuazione.

Il Protocollo è articolato in testi specifici sulle materie che necessitano di politiche integrate:

1. Rigenerazione urbana e politiche abitative;
2. La realizzazione ed organizzazione del welfare territoriale;
3. Protocollo d'intesa in materia di "Legalità, appalti e concessioni".

Dobbiamo considerare come su questi temi sia fondamentale il ruolo rivestito dagli Enti Locali (Comuni, Unioni, Province, Città Metropolitana) nella loro qualità di Istituzioni rappresentative più vicine ai cittadini.

Con questo protocollo ANCI, UPI e CGIL-CISL-UIL dell'Emilia Romagna assumono come metodo il costante consolidamento e rilancio delle relazioni sindacali in tutti i territori della Regione, sviluppando la contrattazione territoriale sociale e confederale ovunque negli ambiti distrettuali comunali o di unione, a partire dal confronto sui bilanci preventivi e sul complesso delle tematiche che attengono lo sviluppo dei territori.

Agli argomenti sopra citati si sono aggiunti temi che sono stati cruciali o sono venuti in particolare evidenza nel periodo pandemico, per poter affrontare l'emergenza in atto, ma anche per la gestione delle fasi successive di uscita dall'emergenza. Si è convenuto di costituire tavoli provinciali relativi a scuola e trasporto pubblico locale, coordinandoli con i tavoli di monitoraggio istituiti presso la Regione, composti dalle Province, dai Comuni, dall'Agenzia per la mobilità, dall'Ufficio scolastico provinciale, dalle

Confederazioni sindacali territoriali, unitamente alle Federazioni territoriali della scuola e dei trasporti con la finalità di gestire l'emergenza pandemica.

Ora però devono essere portati a compimento gli obiettivi del PNRR riguardo le MISSIONI che attengono al sociale e alla salute e su questo oggi dobbiamo lamentare una diffusa carenza di confronto. Sarà quindi necessario recuperare lo spirito concertativo del Patto regionale che, nel caso dello sviluppo del PNRR, è stato fino ad ora scarsamente praticato. Carenza di confronto che dobbiamo lamentare sia a livello regionale che territoriale.

È opportuno mantenere alta la qualità delle relazioni sindacali all'interno della comunità regionale, quel clima positivo fatto di relazioni sociali concertative per collaborare allo sviluppo dei nostri territori, promuovendo una trasformazione ordinata della società nell'alveo della visione del Patto per il Lavoro e per il Clima, nel segno dell'equità e dell'inclusione.

Questi obiettivi vanno conseguiti anche attraverso il riordino istituzionale, quanto mai necessario, dopo la bocciatura del referendum istituzionale, per ridare ordine alle relazioni funzionali e alla distribuzione delle competenze e delle risorse tra Stato, Regioni, Province, Comuni e Unioni di Comuni.

La crisi economica che aveva preceduto la pandemia aveva fatto crescere la consapevolezza che si dovesse fare di più per quanto riguardava il contrasto alla povertà: lo scoppio della pandemia ha ulteriormente accresciuto questa spinta al farsi carico dei più sfortunati. Nella nostra regione è cresciuto l'organico delle assistenti sociali, siamo andati positivamente oltre il minimo richiesto dallo Stato come livello essenziale, e nel corso della pandemia la Regione, e soprattutto i Comuni, con il sostegno delle realtà del sociale presenti nei territori hanno fortemente incrementato con linee di intervento specifiche le azioni di contrasto alla povertà. E' stato importante in tal senso il nostro ruolo concertativo, tramite il quale abbiamo contribuito a tenere alta l'attenzione su questi temi.

Tra queste materie ve ne sono tante per le quali abbiamo maggiore consuetudine e dimestichezza, come ad esempio sulle politiche di welfare o il confronto sui bilanci preventivi dei Comuni, per altre, sarà necessario sviluppare maggiore pressione e attenzione. Pensiamo in particolare al tema delle politiche abitative, che dovrebbero essere opportunamente affrontate insieme alle politiche di welfare in ambito distrettuale in stretto raccordo con il SICET.

## **LA CASA NON E' UN LUSO: E' UN DIRITTO**

La situazione abitativa del Paese desta grandi preoccupazioni, è segnata da anni di assenza di politiche per la casa, che siano in grado di fare i conti con una realtà in continua evoluzione per le caratteristiche del mercato del lavoro, delle esigenze di mobilità dei cittadini, per i fenomeni demografici in un contesto che si caratterizza dentro una fase di crescente diseguità sociali e povertà venute ad acuirsi a seguito dell'emergenza sanitaria che ha colpito anche la nostra regione.

Vi è stata una ripresa generalizzata delle esecuzioni e degli sfratti per morosità incolpevole, che nella nostra regione sono stimati in alcune migliaia. Ad essi si aggiungono numerose esecuzioni immobiliari sulla prima casa.

Il forte incremento dei costi dell'energia sta determinando un aumento dei costi sulle utenze domestiche davvero proibitivi per molte famiglie. Da gennaio 2021 a gennaio 2022 il costo dell'energia elettrica al consumo ha superato il 120% e il costo del gas ha registrato un aumento vicino al 100%.

Conseguenti incrementi dei costi condominiali per le spese comuni accompagnati da un'inflazione che ha ripreso a mordere, erodono il potere d'acquisto dei salari. Tutti questi fatti insieme determinano un crescente disagio abitativo.

Una condizione di acuta sofferenza sociale che mette a rischio la coesione sociale e in alcuni casi mette a repentaglio la tutela dei minori e l'unità della famiglia, in una condizione per la quale i Comuni si trovano in assenza di strumenti e risorse adeguate per far fronte a situazioni di emergenza.

Anche i dati rilevati dall'Istat sull'aumento della povertà assoluta nel 2020 ci raccontano che vi sono in Italia 866.000 famiglie povere che vivono in affitto e che corrispondono al 43% del totale delle famiglie in povertà assoluta: ciò conferma la gravità dell'emergenza abitativa nel nostro Paese.

Sul versante nazionale i provvedimenti adottati non danno la necessaria centralità all'obiettivo imprescindibile di un rilevante e strutturale piano pluriennale di edilizia residenziale pubblica e sociale davvero idoneo ad avviare e consolidare una politica abitativa di lungo respiro, volta ad aumentare l'offerta di alloggi pubblici e a canoni sostenibili.

E' vero che sono in corso, grazie al PNRR, investimenti per aumentare il patrimonio di edilizia residenziale pubblica e per la rigenerazione urbana, ma sono costruzioni e interventi che non saranno disponibili prima del 2026. I Comuni di Piacenza, Modena, La Città Metropolitana di Bologna, Parma, Cesena, Forlì, Ferrara, Carpi e Reggio Emilia, si sono visti approvare dal Ministero delle Infrastrutture progetti del valore complessivo di 124 milioni su di un plafond disponibile a livello nazionale di 3,6 miliardi.

La grave condizione abitativa richiede però interventi urgenti e indifferibili per le famiglie in difficoltà. Da questo punto di vista la legge di Bilancio 2022 ha deluso tutte le aspettative di politica abitativa: manca infatti un'indicazione specifica sul rifinanziamento del Fondo di sostegno all'affitto e del Fondo per la morosità incolpevole.

Anche nel Decreto Legge 4/2022 (Sostegni ter), adottato dal Governo, resta assente qualsiasi misura sulla locazione abitativa, sia in termini di incentivi e aiuti ai locatari, che di ristoro ai proprietari che accettino di rinegoziare i canoni e di graduare l'esecuzione dello sfratto, garantendo il passaggio da casa a casa alle famiglie sfrattate.

È necessario un intervento da parte del Ministro dell'Interno sulle Prefetture per rimuovere gli ostacoli e le resistenze che provocano il mancato decollo di un confronto tra le istituzioni centrali e territoriali e le parti sociali per la sottoscrizione di protocolli di graduazione programmata delle esecuzioni degli sfratti.

Con la Regione in questi anni si è agito su diversi fronti e unitariamente, e insieme al nostro SICET vi sono stati confronti per il potenziamento degli investimenti sul patrimonio immobiliare esistente e sulla sua espansione, destinando quote del bilancio regionale anche al sostegno dei redditi ai nuclei familiari colpiti dalla crisi attraverso il Fondo per il contributo affitto e per la rinegoziazione dei canoni.

Contemporaneamente, a livello territoriale, da tempo SUNIA SICET e UNIAT, d'intesa con le Confederazioni CGIL CISL UIL, hanno avanzato ai Prefetti e agli amministratori dei Comuni capoluogo la richiesta di adottare provvedimenti adeguatamente finanziati per consentire una graduazione razionalmente organizzata dell'esecuzione degli sfratti per morosità incolpevole per tutti i casi socialmente rilevanti a cui il mercato non garantisce un nuovo alloggio.

In alcuni territori si sono individuati strumenti innovativi per gestire questa fase, adottando gli accordi che incentivano intese tra inquilini e proprietari per gestire la fase transitoria e favorire il passaggio da casa a casa.

Riteniamo urgente che i tavoli di confronto vengano attivati in tutti i territori per mettere in campo gli strumenti di intermediazione pubblica per il reperimento di alloggi pubblici e privati da destinare alla domanda di case ad affitti compatibili con i redditi dei nuclei familiari in difficoltà, percorso per altro sostenuto dalla Regione Emilia Romagna, da noi condiviso, con un suo provvedimento della fine del 2021.

Contemporaneamente si fa urgente un piano di rinegoziazione degli affitti in grado di allineare gli affitti privati ai redditi degli inquilini utilizzando le risorse messe a disposizione, anche in questo caso sempre dalla Regione, e che si chiede al Governo nazionale di rafforzare con un proprio provvedimento.

Le Segreterie nazionali di SUNIA SICET e UNIAT, sostenute dalle confederazioni di CGIL CISL UIL, hanno definito, attraverso un percorso di ascolto dei territori, una piattaforma di richieste al Governo e al Parlamento per sostenere le necessarie misure sopra definite, che sono indispensabili per l'immediato, ma che devono allo stesso tempo rappresentare l'avvio di politiche abitative strutturali di medio e lungo periodo.

Queste proposte saranno supportate da un periodo di mobilitazione che sarà concluso con un presidio presso il Ministero delle Infrastrutture al quale parteciperà una ampia delegazione della nostra regione.

Nelle prossime settimane poi, non si esclude che in ragione dell'evolversi o meno dei confronti su base territoriale siano definite iniziative di mobilitazione per dare soluzioni adeguate all'emergenza abitativa del nostro territorio.

## **MIGRAZIONI E NUOVE GENERAZIONI**

L'Emilia-Romagna è un territorio che accoglie. Pur nella perfettibilità che sempre ci accompagna, la nostra regione è stata in grado di accogliere chi, a partire dagli anni '90, è giunto per motivazioni economiche, ovvero per migliorare la propria vita e quella della propria famiglia, e chi è giunto invece per fuggire da guerre, violenze, persecuzioni ed emergenze climatiche. Al 1° gennaio 2020 i cittadini stranieri residenti in Emilia-Romagna sono 562.387, pari al 12,6% della popolazione complessiva, confermandoci così come prima regione in Italia per incidenza di stranieri sul totale della popolazione.

I volti e i bisogni dei nuovi cittadini non sono tutti uguali, a differenza di quello che raccontano alcuni stereotipi: accanto ai neo arrivati, tra i quali sono presenti anche persone con particolari fragilità (richiedenti protezione internazionale, minori non accompagnati, vittime di tratta e grave sfruttamento lavorativo), convivono le prime generazioni che stanno gradualmente arrivando alla pensione e famiglie con bambini nati o arrivati in Italia da piccoli. Si tratta di persone che lavorano, che frequentano la scuola, vivono il territorio in senso ampio e che in diversi casi sono anche diventati cittadini italiani o stanno cercando di diventarlo, alle prese con una legge sulla cittadinanza inadeguata ai tempi.

I migranti sono una componente organica della comunità regionale e della nostra organizzazione sindacale: i cittadini stranieri sono infatti il 12,8% dell'occupazione regionale e rappresentano il 28,11% degli iscritti Cisl lavoratori attivi, con significative differenze legate alle Federazioni di categoria per la segregazione settoriale di cui soffrono.

La legge regionale 5 del 2004, "Norme per l'integrazione sociale dei cittadini stranieri immigrati", è stata un importante strumento per le politiche locali di integrazione e il sindacato ha contribuito, attraverso la clausola valutativa triennale, ad evidenziare l'efficacia degli interventi e le opportunità migliorative. Il fenomeno migratorio negli ultimi anni è cambiato: da un lato l'aumento dei flussi di ingresso non programmati in corrispondenza dell'aumento del numero di rifugiati e sfollati nel mondo, con la necessità di implementare un sistema di accoglienza diffuso e di qualità; dall'altro una migrazione sempre più

transnazionale e un modello interculturale che si afferma nelle pratiche quotidiane, ma che non riflette la normativa e l'apparato amministrativo ad essa collegato.

Da tempo la Cisl, l'ANOLF e tantissimi altri attori, che a vario titolo si occupano di immigrazione, chiedono una revisione della normativa sull'immigrazione, a partire dal superamento del sistema delle quote di ingresso fissate nei decreti flussi e dalla previsione di canali di arrivo legali, anche per il sistema di asilo. Il nostro Paese risente di oltre venti anni di procedure "straordinarie" di sanatoria ed emersione, che hanno costretto i migranti a lavorare in nero in attesa di una legge e di un successivo permesso di soggiorno. L'ultima procedura di emersione, quella del 2020 - probabilmente la peggiore per mancata chiarezza e lentezza di istruzione delle pratiche - è stata frutto di faticose mediazioni politiche, ha escluso importanti settori lavorativi e ha richiesto delle condizioni di accesso (ad es. prove di presenza in Italia) che contraddicevano il fatto stesso di essere irregolari. La regolarità è lo strumento più importante per sconfiggere la tratta e lo sfruttamento, per contrastare l'esclusione sociale, ed è condizione imprescindibile per le politiche di accoglienza ed integrazione: la legge deve favorirla, non il contrario.

Per le nuove generazioni abbiamo invece l'urgenza di una nuova legge sulla cittadinanza italiana: in Emilia-Romagna 1 bambino nato su 4 ha almeno un genitore straniero e il 17,1% degli studenti nelle scuole ha cittadinanza straniera. Non possiamo ignorare che questi bambini e bambine, questi ragazzi e ragazze sono emiliano-romagnoli, sono italiani perché in Italia sono nati e cresciuti, perché questa è la loro casa ed è la comunità alla quale sono chiamati a contribuire. Queste nuove generazioni devono potersi riconoscere nella società di cui fanno parte ed esercitare pienamente i diritti e doveri legati alla cittadinanza italiana.

Dobbiamo superare le discriminazioni dirette e indirette legate all'origine straniera e creare una società nella quale siano garantite a tutti le pari opportunità, per l'accesso ai servizi scolastici, formativi, sociali, sanitari, l'accesso alla casa e al mercato del lavoro. Solo così potremo superare una realtà, anche regionale, che vede gli stranieri maggiormente occupati in lavori precari, rischiosi, a bassa retribuzione, con mansioni di livello inferiore, con un indice di occupazione più basso degli italiani (dovuto in particolare alla componente femminile di alcune nazionalità), poco coinvolti in processi formativi e professionalizzanti.

La Cisl Emilia Romagna ha infine organizzato in questi anni diversi momenti di approfondimento sul fenomeno migratorio, dando voce ad esperti e ai propri delegati, agli iscritti, alle loro famiglie, in particolare alle seconde generazioni, con il prezioso contributo dell'ANOLF, l'associazione di volontariato nata da un'intuizione della Cisl, un'associazione che nei territori è luogo di ascolto, condivisione e risposta ai bisogni e alle aspirazioni di singoli e famiglie. Sappremo diventare una società sempre più aperta e coesa e quindi capace di futuro, solo attraverso la conoscenza e la partecipazione.

## **POLITICHE DI GENERE**

Uno dei fattori più importanti di sviluppo sui quali siamo chiamati a lavorare con ancora maggiore decisione è la parità di genere. Sebbene la nostra Regione abbia indici mediamente più positivi rispetto alla media italiana, in particolare il tasso di occupazione del 62% rispetto al 49% nazionale, permangono fattori interconnessi che riproducono stereotipi e disparità. Le donne sono più spesso occupate in settori o mansioni a più bassa remunerazione e minor considerazione sociale (c.d. segregazione orizzontale); hanno difficoltà ad accedere a posizioni di vertice (c.d. segregazione verticale); sono maggiormente occupate in lavori part-time; sostengono quasi tutto il carico di lavoro domestico e di cura familiare; presentano una maggiore discontinuità nella vita lavorativa per motivi legati alla maternità e alla conciliazione, che ha successivi riflessi sulla pensione. La pandemia ha messo in evidenza fragilità preesistenti, accentuando disuguaglianze generazionali, di genere e territoriali.



E' quindi prioritario promuovere un contesto favorevole all'occupazione, continuità lavorativa e progressione di carriera delle donne e garantire la parità retributiva attraverso la trasparenza salariale nelle aziende. La recente legge (L.162/2021) che è intervenuta modificando il codice delle pari opportunità presenta aspetti e strumenti interessanti che dovremo essere in grado di monitorare nella loro effettiva e concreta realizzazione, tra questi l'obbligo di redigere un rapporto almeno biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende con almeno 50 dipendenti (prima 100) e l'introduzione della certificazione di parità per accedere a sgravi previdenziali e premialità. La norma conferma il ruolo fondamentale delle RSU nell'applicazione di queste disposizioni: sarà poi compito nostro leggere i dati e ricavarne elementi per una contrattazione migliorativa.

La presenza delle donne nei settori tecnico e scientifico è ancora marginale e il divario parte dalla scelta dei percorsi scolastici e formativi da parte delle ragazze, soprattutto per stereotipi di genere legati alle professioni e ai ruoli. Sappiamo che le discipline scientifiche e matematiche sono e saranno fondamentali per guidare la doppia transizione verso un'economia verde e digitale, in un periodo di rapida innovazione tecnologica. Per questo è necessario incentivare la partecipazione femminile alle discipline e mondo del lavoro STEM, alla ricerca e all'innovazione, per non perdere uno specifico contributo di conoscenze e competenze ed evitare il protrarsi del divario di genere, in termini di precariato e minor reddito, a causa dell'esclusione delle donne dalle professioni emergenti.

Il superamento di stereotipi e discriminazioni va di pari passo ad un cambiamento culturale che riguarda anche il linguaggio di genere: lo stesso sindacato è chiamato a rappresentare correttamente il genere femminile nel mondo del lavoro, attraverso un uso corretto e consapevole del linguaggio scritto e parlato.

Per un pieno equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, accanto al rafforzamento dei congedi parentali (in estensione temporale e copertura retributiva) e delle misure di conciliazione, attraverso un sistema di welfare integrato (pubblico e privato, territoriale e contrattuale), c'è la necessità sociale e culturale di promuovere una pari suddivisione dei compiti domestici e di cura, sia di bambini che di anziani e persone non autosufficienti. Senza questa equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, sarà difficile colmare il divario di reddito e retributivo, perché non sarà mai equa la partecipazione al mercato del lavoro. La conciliazione non è un problema delle donne, ma un'esigenza di tutti coloro che hanno familiari di cui prendersi cura.

Come l'azione del Coordinamento Donne e Politiche di genere della Cisl regionale è trasversale a tutte le attività del sindacato, così l'ottica di genere è una lente attraverso la quale leggere la realtà e valutare l'impatto della contrattazione aziendale e sociale e delle politiche pubbliche, in particolare in materia di lavoro e famiglia. In tale ambito le proposte al "Tavolo regionale permanente per le politiche di genere", quale contributo per il "Patto per il Lavoro e per il Clima", così come il documento trasmesso alla Giunta Regionale e all'Assemblea legislativa, contenente le linee guida e proposte pensate per la "ripartenza", in seguito al lockdown, ma utili anche per il proseguimento delle attività, in ottica di effettiva parità di genere e mettendo le famiglie e le persone al centro della vita lavorativa e sociale delle nostre città.

Per noi è stato ed è importante investire in una formazione sindacale e in un'azione sindacale che abbracci il tema delle differenze di genere nella sua dimensione strutturale, quindi mercato del lavoro in ottica di genere, salute e sicurezza in ottica di genere, conciliazione in ottica di genere, ecc. E' un'esigenza di equità ma è anche un'esigenza di rappresentanza del 53,3 % dei nostri iscritti.

La Segreteria USR ha raccolto con favore la proposta del Coordinamento Donne di una ricerca-azione sul tema della leadership all'interno della nostra organizzazione. I risultati che saranno presentati proprio in occasione di questo congresso, oltre a darci una rappresentazione molto positiva in termini di appartenenza, impegno, valori e soddisfazione, ci invitano a intraprendere un cammino di ridefinizione della leadership e del lavoro sindacale in modo maggiormente inclusivo, affinché la Cisl possa essere

ancora più attrattiva per le persone che rappresenta e che vogliono “viverla”, con particolare attenzione a specifiche esigenze, ad esempio, di donne, giovani, nuove generazioni, persone con disabilità, genitori soli, migranti.

La Cisl ER si impegna, inoltre, a continuare la propria attività di prevenzione e contrasto di ogni forma di molestie e violenza nei luoghi di lavoro, alle quali sono maggiormente esposte le donne. Vogliamo mantenere alta l’attenzione sul tema e moltiplicare i nostri sforzi, attraverso la sottoscrizione di ulteriori accordi e la rivitalizzazione di quelli già sottoscritti, anche sulla base delle nuove disposizioni contenute nella convenzione ILO, ma anche portando questo tema sempre più all’interno delle realtà aziendali, in termini di salute e sicurezza. Rimane fondamentale il supporto agli Sportelli di ascolto delle UST presenti in alcuni territori della nostra regione e la formazione, in particolare nei luoghi di lavoro e nel territorio, come strumento principale di prevenzione.

La Cisl si inserisce con la sua specificità di sindacato in una rete che ha l’obiettivo di contrastare ogni forma di violenza contro le donne, una rete alla quale partecipano sia istituzioni pubbliche che associazioni, come l’Associazione Comunità Papa Giovanni XIII con la quale abbiamo intrecciato da anni collaborazioni e percorsi. Assieme a Cisl nazionale e Cisl Romagna, abbiamo voluto co-finanziare un loro progetto, il cortometraggio “*Ballerina*”, che racconta la drammatica storia di una “prostituita”, una vittima di sfruttamento sessuale. “*Ballerina*” è per noi uno strumento utile per costruire momenti di riflessione e cambiamento culturale per promuovere un rapporto paritario tra uomini e donne e relazioni sessuali nelle quali il corpo non sia mai oggetto di compravendita, sfruttamento, dominio, violenza. Così è stato quando a novembre 2021 lo abbiamo presentato proprio qui a Bologna, coinvolgendo 50 ragazzi dello IAL. Oltre a lavorare dal punto di vista della prevenzione e della cultura, è necessario aiutare le vittime ad uscire dalla spirale della violenza. L’inserimento lavorativo è sicuramente tra le più importanti misure di protezione e di assistenza a favore di tutte le vittime di violenza. Per questo motivo nel marzo 2020 la Cisl Emilia-Romagna ha sottoscritto un Accordo di collaborazione con la APG23 “Uscire dalla violenza, ripartire dal lavoro”, mettendo a disposizione la Rete degli Sportelli Lavoro Cisl presenti in ogni provincia.

## GIOVANI E FUTURO

Per spiegare i progetti di Cisl Emilia-Romagna sui giovani è necessario partire dalla sensibilità dell’organizzazione sulle nuove generazioni. Troppo spesso si guarda ai giovani come ad una categoria fragile: non è il nostro sguardo. Sbagliato è considerare i giovani una categoria: i giovani costituiscono una presenza trasversale a tutte le categorie e vivono le complessità di ognuna di esse. Sbagliato considerare i giovani deboli: sono la risorsa prima di ogni società, non valorizzarne le potenzialità fa perdere tutti. I giovani della nostra Regione costituiscono poi un capitale particolarmente qualificato. Gli indicatori mostrano una realtà virtuosa, che migliora nel tempo e supera le attese. I dati ci dicono che il tasso di scolarizzazione dei giovani emiliano-romagnoli è in miglioramento rispetto al 2010, l’abbandono scolastico va riducendosi, la percentuale di giovani con istruzione terziaria (laurea o post-laurea) sfiora il 33%, attestandosi sopra il target fissato dalla strategia Europa 2020 per il nostro Paese (27%) e sopra la media dell’area del Nord Est (31,3%). Se, come sappiamo, le competenze saranno centrali per il mondo del lavoro i nostri giovani partono avvantaggiati.

Veniamo a noi. Qual è il ruolo della Cisl verso queste generazioni?

Innanzitutto, vorremmo presentarci, perché molte ragazze e molti ragazzi non ci conoscono, non sanno cosa facciamo, ma saranno proprio queste generazioni ad avere più bisogno di essere rappresentate.

I valori a cui le nuove generazioni si mostrano sensibili coincidono con quelli che anche noi promuoviamo: giustizia sociale, difesa dei più deboli, contrasto alle discriminazioni, valorizzazione delle diversità. Possiamo essere un punto di riferimento morale, oltre che uno strumento di assistenza e di protezione

per i singoli. Nel 2021 una decina di giovani della Cisl ha seguito il percorso partecipativo Youz che, lanciato dalla Regione, ha convocato oltre 2000 under 35 da tutta l'Emilia-Romagna. Le nostre ragazze e i nostri ragazzi hanno seguito tutte le tappe, da Modena a Parma, da Cesena a Bologna, rendendosi presenti anche in alcune occasioni di incontro collaterali al percorso. Si è parlato di ambiente, di giustizia sociale, di lavoro, di welfare, di formazione. Abbiamo scelto una postura di ascolto: abbiamo voluto aprirci alle necessità e alle richieste che molto spesso hanno riguardo, in modo più o meno esplicito, temi inerenti agli ambiti del nostro impegno. Non a caso, abbiamo voluto seguire il percorso di Youz più da vicino: i nostri giovani hanno creato uno spazio radiofonico, all'interno di Radio FlyWeb che ha accompagnato le tappe di Youz, approfondendone i temi e ospitando le ragazze e i ragazzi incontrati ai tavoli degli incontri della Regione (attivisti, imprenditrici cooperative, studenti, giovani lavoratrici e giovani lavoratori). Una trentina sono i volti che abbiamo portato nei nostri spazi radiofonici e oltre un centinaio quelli incontrati di persona dai nostri ragazzi nelle tappe del percorso.

Ciò che è emerso, oltre ad un buon numero di proposte concrete cui la Regione si impegna a dare seguito, è una forte necessità di orientamento, in un mondo del lavoro di cui le nuove generazioni percepiscono la complessità. I giovani sanno di vivere in un periodo di radicale cambiamento dei sistemi produttivi e delle relazioni sociali. L'irrompere della tecnologia e le politiche di transizione digitale ed ecologica, rivoluzioneranno il mercato del lavoro. Al centro di queste transizioni, ci sono i giovani di oggi. Sono loro che vivranno questo periodo di cambiamento, questa metamorfosi dei paradigmi che conosciamo. Qual è allora il nostro ruolo? Offrire una bussola: dare loro strumenti di orientamento e punti di riferimento solidi e la disponibilità ad accompagnarli con competenza. Dobbiamo ricordare che il fattore abilitante di ogni tecnologia e la condizione di realizzazione di ogni transizione è il capitale umano: la persona, preferiamo dire.

Gli under 35 rappresentano per noi una sfida, comunicativa e di rappresentanza. È davanti alle richieste, spesso implicite, delle nuove generazioni che il sindacato mette sé stesso alla prova del futuro. Innanzitutto, si tratta di dire loro che ci siamo. In Emilia-Romagna si stimano circa 422.000 lavoratori tra i 15 e i 34 anni, poco meno della metà della popolazione appartenente alla fascia di età e residente in Regione. Abbiamo quindi una metà del mondo under 35 che sta lavorando, pur spesso in condizioni non ottimali, e un'altra metà che si prepara per fare ingresso nel mondo del lavoro.

L'elemento comune tra chi lavora e chi studia è la necessità di orientarsi, l'esigenza percepita in modo trasversale di capire per scegliere in modo costruttivo il proprio percorso, i propri investimenti personali, le proprie direzioni di vita. Per questo i nostri progetti guardano alle scuole con l'obiettivo di costruire relazioni generative mirate all'orientamento. Pensiamo ai tanti giovani che si interrogano su ciò che faranno nella vita, al senso di spiazzamento che vivono quando la realtà intorno a loro presenta tratti contraddittori, di difficile interpretazione. Pensiamo ai tanti giovani lavoratori abituati alla precarietà, rassegnati ad una ricerca di lavoro sempre da ricominciare e spesso avara di soddisfazioni. È a partire dalle loro esigenze che vogliamo lanciare #SpazioLavoro, un hashtag che vorremmo divenisse la chiave di decifrazione dei nostri intenti verso le nuove generazioni, il modo per dar loro occasione di affacciarsi al mondo del lavoro. Vorremmo che in #SpazioLavoro confluissero le nostre azioni rivolte al mondo under 35, le iniziative di orientamento nelle scuole, nelle università e nei luoghi della socialità giovanile. Vorremmo che #SpazioLavoro rappresentasse la disponibilità e la competenza dei nostri Sportelli Lavoro, luoghi dove vorremmo che ogni giovane potesse sentirsi invitato, accolto, accompagnato al momento di fare ingresso o di ricollocarsi sul mercato del lavoro. #SpazioLavoro è soprattutto un augurio: vorremmo che il lavoro acquistasse lo spazio che merita e che nel mondo del lavoro si creassero spazi di qualità dove accogliere e formare chi si avvia al proprio percorso professionale. #SpazioLavoro è dunque anche un impegno, un tentativo che assumerà molte vesti, molte forme, tante quante la creatività dei nostri giovani vorrà inventarne. #SpazioLavoro intende entrare nelle scuole e nelle università: vorremmo costruire relazioni generative con organizzazioni specializzate nella comunicazione giovanile in vista di un progetto sperimentale: raccontare il sindacato e il mondo del lavoro alle ragazze e ai ragazzi che ancora

non ne hanno sentito parlare. Parallelamente, stiamo valutando l'opportunità di dare forma ad un progetto di comunicazione social che valichi il perimetro dell'utenza che già oggi consulta le nostre pagine. Si tratta di progetti ambiziosi, che ci portano oltre il perimetro di quella che potremmo definire la nostra "area di confort", crediamo sia necessario cogliere questa sfida e farlo insieme. Avremo bisogno del supporto creativo dei nostri giovani, della loro immaginazione, della loro partecipazione. Avremo bisogno dei territori e delle categorie, del vostro apporto, dei vostri contributi. Avremo bisogno dei nostri comunicatori, le ragazze e i ragazzi di Radio FlyWeb. Si tratta – in questo caso possiamo dirlo – di gettare il cuore oltre l'ostacolo e sporgersi verso i lavoratori di oggi e di domani.

## **LEGALITA', VALORE IDENTITARIO DELLA NOSTRA SOCIETA'**

Per la Cisl Emilia Romagna occuparsi di legalità è una priorità perché già nell'incipit del nostro Statuto si recita che *"la nuova organizzazione unificata afferma la sua decisa volontà di tutelare la dignità ed il rispetto della persona umana come condizione primaria di vera giustizia sociale"* e proclama tra i diritti fondamentali dei lavoratori: *"il diritto al lavoro, come naturale mezzo di vita, ed alla sua libera scelta, la legalità, la tutela dei lavoratori e del lavoro quale via per realizzare la giustizia sociale"*.

Questi sono i valori fondanti della nostra organizzazione sindacale ed è per questo che dobbiamo occuparci di legalità.

La Cisl Emilia Romagna ha deciso di fare un passo in più nell'impegno su questo tema, costituendosi parte civile nei processi di mafia che si sono celebrati nel nostro territorio a partire dal processo Aemilia, che è stato il processo che ha visto il più alto numero di soggetti imputati per associazione mafiosa e portati insieme in un'aula di tribunale, per reati di mafia commessi prevalentemente nella nostra regione, reati che possiamo sintetizzare sono stati commessi contro il lavoro e contro l'economia di questo territorio. L'impegno processuale è poi continuato con la costituzione nel processo Grimilde nel 2020 ed è proseguita con la partecipazione al processo sul caporalato in Romagna e ripresa alla fine del 2021 con il processo Perceverance. Cambiano i processi, si moltiplicano le inchieste, fioccano le condanne ma l'attività illecita della criminalità organizzata non conosce crisi né battute di arresto!

Un capitolo a parte dovrebbe essere destinato al caporalato, crimine che mai avremmo voluto riveder riemergere con tale urgenza nella nostra regione, e non ci riferiamo solo alla storia di Bagnara di Romagna, processo per caporalato in cui ci siamo costituiti parte civile, ma alla moltiplicazione di questa pratica infame in molti settori, controllati o meno dalla criminalità organizzata, che vedono il moltiplicarsi di cooperative spurie che svendono i diritti dei lavoratori, la loro salute e sicurezza e la contrattazione collettiva.

I reati si ripetono, basta scorrere velocemente i capi di accusa: associazione che si avvale della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva pretendendo ed ottenendo obbedienza dagli appartenenti al sodalizio mafioso in relazione alle attività illecite compiute imponendo la spartizione degli appalti e l'acquisto della materia prima secondo le sue indicazioni, attuando minacce ai lavoratori, sottopagandoli, non mettendoli in condizione di lavorare in sicurezza e sottoponendoli alla richiesta di un compenso che veniva detratto dal loro stipendio per avergli procurato il lavoro.

Perché è importante che la Cisl continui a presidiare i processi?

Perché i lavoratori intimiditi, sfruttati, messi a rischio nello svolgimento delle attività lavorative troppo spesso non si sono costituiti parte civile per paura ed è per questo, a nome collettivo di tutti i lavoratori che la CISL Emilia Romagna ha deciso di esporsi e di costituirsi per esercitare il suo ruolo di tutela collettiva dei diritti dei lavoratori. Ma anche per rendere palese la sua contrarietà e ferma opposizione alle mafie, azioni che si concretizzano con nomi e volti (quelli della Cisl Emilia Romagna) che si palesano

nelle aule giudiziarie e non, per rivendicare il nostro modello di società civile e per il conseguimento di quegli obiettivi di lotta che sono nel nostro Statuto.

L'attività svolta all'interno della consulta della legalità in Regione Emilia Romagna ha prodotto numerosi importanti contributi in attuazione del Patto per il Lavoro e per il Clima : "È necessario tenere alta la guardia e non smettere mai di lavorare in rete, insieme alle istituzioni, alle organizzazioni sindacali e soprattutto con le organizzazioni datoriali per evitare che quello che è successo e che abbiamo scoperto con il processo Aemilia diventi la punta di un iceberg di una penetrazione sempre più forte della criminalità organizzata nel mondo del lavoro e della società civile".

Per questo siamo stati tra i più propositivi al tavolo tecnico della Regione per la richiesta di costituzione dei tavoli tematici sul caporalato e sui beni confiscati. Ma abbiamo anche contribuito con un lungo lavoro svolto sui territori: in particolare, partendo dalla Romagna si sono evidenziati non solo gli aspetti critici ma sono state elaborate proposte concrete attraverso la realizzazione di un documento condiviso che propone 18 punti sui cui lavorare per combattere le varie forme di illegalità nei settori strategici della nostra regione come il turismo, la logistica e il settore agroalimentare, dove permane una grossa zona grigia, il mondo degli appalti, che troppo spesso si presta, attraverso il meccanismo dell'offerta al massimo ribasso e i subappalti, ad essere di difficile controllo e creare grosse sacche di illegalità. Documento che è stato presentato in Regione e sul quale si è aperto un dialogo.

Tenere acceso il faro sulla legalità è per la Cisl Emilia Romagna una priorità soprattutto in un momento come questo, di grande difficoltà economica dovuta alla crisi pandemica ed alla vigilia dell'avvento delle ingenti risorse del PNRR, fondi che non possiamo permettere che si perdano in mille rivoli di illegalità e di malaffare ma che devono necessariamente arrivare a destinazione per permettere al nostro Paese di poter ripartire, tutti insieme, superando questi due anni disastrosi. Non possiamo e non dobbiamo assolutamente permettere che la malavita organizzata metta le mani su questi soldi, e come organizzazione sindacali, in accordo con la Regione stiamo sollecitando tutti i territori a costituire i tavoli della legalità con gli enti locali, ma anche a sollecitare dialoghi costruttivi con le prefetture per poter avere dei canali privilegiati di monitoraggio sul territorio e di dialogo in caso di attività o comportamenti sospetti.

Attività interne sulle legalità:

- Abbiamo svolto con il Dipartimento Formazione molta formazione sul tema: agli operatori e ai delegati in particolare, con la professoressa Stefania Pellegrini dell'università di Bologna, e con l'avvocata Enza Rando, vice presidente di Libera, mirata ad affinare la capacità dei nostri operatori di riconoscere i segnali del passaggio da aziende sane ad imprese mafiose, sia quando queste sono ancora in una fase legale – illegale, sia quando oramai la illegalità sia diventata la sola fonte di controllo dell'azienda. Con la crisi economica il sindacato ha visto molte aziende fallire o cessare le proprie attività, ma a volte le crisi avevano una matrice, una motivazione, che poco aveva davvero a che fare con le crisi economiche. Come CISL abbiamo sentito la necessità di comprendere come non tutte le aziende sono uguali e avere degli strumenti che ci permettano di leggere meglio il contesto.

L'attività di formazione sulla legalità, in particolare sulle crisi aziendali e le possibili infiltrazioni della criminalità organizzata nel mondo delle imprese, è diventato un fronte di formazione continua, che verrà inserito a vario grado in tutti i percorsi formativi organizzati dalla Cisl Emilia Romagna per tramite del suo Dipartimento Formazione regionale.

Formazione di tipo sia trasversale che di tipo specifico, in particolare intendiamo concentrarci su nuova normativa sugli appalti, novità e buone prassi in tema di caporalato, ma anche una preparazione sul tema dei beni confiscati destinata soprattutto agli operatori che si trovano a svolgere un ruolo nell'ambito della contrattazione sociale; gli Enti locali sono i destinatari dei beni confiscati



che devono essere finalizzati a scopi sociali e su questo la Cisl Emilia Romagna vuole svolgere un ruolo, ma è necessario permettere agli operatori di avere gli strumenti necessari per poterlo fare.

- Abbiamo lavorato, in collaborazione con l'Università di Bologna, alla stesura di Protocolli con i singoli tribunali per un lavoro congiunto sui beni sequestrati e confiscati alle mafie, in particolare in merito al sequestro preventivo che possa diventare occasione per una gestione a fini sociali dei beni sequestrati. Si devono trovare strumenti per favorire la sopravvivenza delle imprese e di conseguenza dell'occupazione, attraverso interventi di supporto per l'inevitabile aumento dei costi di gestione, dovuto al processo di legalizzazione dell'azienda e alla necessità, quindi, per far fronte al pagamento di oneri fiscali e contributivi, oltre che alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro e alla garanzia della salute e sicurezza per tutti i lavoratori, senza rischiare la possibilità che l'azienda chiuda. Su questo specifico tema abbiamo ancora molto da fare anche nello sviluppo dei rapporti con le Prefetture e con le Direzioni Territoriali del Lavoro, per la realizzazione di gruppi di lavoro operativi che possano supportarsi nella attività congiunta di contrasto alla criminalità organizzata, ma soprattutto per dare gambe ed esecutività ai protocolli di legalità già sottoscritti nei territori.
- A Dicembre 2021 abbiamo sottoscritto unitariamente un importante Protocollo con la Regione su legalità e appalti, nel quale abbiamo inserito consultazioni preliminari alla gara tra le stazioni appaltanti e le Organizzazioni sindacali; l'obbligatorietà di applicazione da parte di tutte le imprese coinvolte a qualsiasi titolo (appaltatori, affidatari, subappaltatori, sub affidatari) dei contratti di lavoro nazionali e territoriali; il riconoscimento degli stessi diritti ai lavoratori delle imprese appaltanti e l'inserimento di premialità per le imprese per un sistema di controlli e vigilanza nelle fasi esecutive. Infine, la realizzazione di una banca dati degli appalti, con un registro di subappaltatori e sub affidatari.
- Sempre unitariamente, su proposta del Comando Regionale della Guardia di Finanza, stiamo partecipando al confronto per un Protocollo di collaborazione per la tutela dell'economia legale, il contrasto al lavoro nero e irregolare e all'abusivismo commerciale. Un ulteriore strumento a disposizione di quanti vogliono contrastare la penetrazione della criminalità organizzata, lavorare per la legalità, la qualità del lavoro e la giustizia sociale.

## **LE SFIDE DEL SINDACATO E IL VALORE DELL'UNITA'**

A livello nazionale i risultati che abbiamo colto in questi mesi sono il frutto delle piattaforme sindacali e di un lavoro paziente di negoziato, sostenendo le ragioni del dialogo. Non sono mancati i momenti di arresto, ma li abbiamo superati tenendo aperto il confronto e scongiurando l'isolamento del mondo del lavoro. Lo strappo di dicembre e lo sciopero generale di Cgil e Uil nasce da una diversa valutazione, che indica anche due culture sindacali distinte: l'unità sindacale è auspicabile, ma non può essere fine a sé stessa, occorre fare chiarezza sul modello e su quale deve essere il ruolo del sindacato in questa cruciale stagione del Paese.

A fronte di uno scenario inedito e di grande incertezza, ma anche di grande opportunità, la rottura del dialogo sociale è un grande problema, il rischio è di isolare il sindacato in una fase in cui invece serve maggior protagonismo sociale, perché serve il contributo di tutti, Parti sociali e Istituzioni, a Roma, come a Bologna, per continuare a contrastare la pandemia, che ancora non è stata completamente sconfitta, ma soprattutto perché abbiamo la più grande disponibilità di risorse e investimenti dal dopoguerra, con la possibilità di dare soluzioni ai problemi e ai limiti strutturali e di riforma che hanno bloccato il nostro Paese negli ultimi decenni.

L'azione unitaria del sindacato è un grande valore, che bisogna saper coltivare ogni giorno con i fatti e non a parole. Resta, però, un mezzo e non un fine in sé.



Questa stagione richiede dialogo, confronto, scelte strategiche partecipate, ma richiede anche un modello di sindacato responsabile, autonomo, un soggetto riformista, che non inseguie la paura, ma vuole governare l'innovazione, vuole partecipare ed essere protagonista del cambiamento.

La presenza nel nostro Paese di tre sindacati confederali è una ricchezza ed una garanzia di pluralismo, ma comporta anche l'accortezza di tentare una sintesi quando si tratta di tracciare un'azione comune nel rispetto reciproco e nella libertà di visioni diverse.

A livello territoriale, con CGIL e UIL, questi anni sono stati all'insegna della massima collaborazione, del rispetto e nella maggioranza dei casi siamo riusciti a condividere strategie e azioni comuni, ottenendo anche risultati importanti: questo ritengo grazie al buonsenso e alla stima reciproca che ci lega con Luigi e Giuliano.

Le molteplici iniziative condivise in questi anni hanno rafforzato ulteriormente l'autorevolezza del sindacato nella nostra Regione: in un rapporto di reciproco rispetto e di pari dignità, l'auspicio è che si possa proseguire con una leale e sincera collaborazione unitaria nell'interesse esclusivo delle persone che rappresentiamo.

Fra qualche settimana si svolgeranno in tutte le amministrazioni pubbliche le votazioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. Un appuntamento importante per le nostre Federazioni e per tutta la CISL, un'occasione fondamentale per consolidare la nostra rappresentanza, ma anche l'opportunità di lanciare un messaggio forte alle Istituzioni e ai nostri interlocutori negoziali sul protagonismo di un sindacato riformista, autonomo, competente. Serve un impegno e un sostegno convinto da parte di tutta la CISL, per favorire il livello di partecipazione al voto, e soprattutto il consenso alle nostre liste che vedono candidati nella nostra Regione più di 3.000 persone che hanno deciso di mettersi in gioco. La Cisl dell'Emilia Romagna non si tira indietro e farà la sua parte.

## **LA CISL EMILIA ROMAGNA**

La pandemia ha confermato quanto già evidente: la grande capacità, anche organizzativa, della CISL, in tutte le sue articolazioni, di accogliere le persone.

Capacità organizzativa certo supportata dalla motivazione e mission propria di un sindacato, ma anche frutto di scelte e progettualità mirate intraprese da diversi anni.

In questo ambito non si può non ricordare il Progetto Accoglienza, definito (nei suoi aspetti operativi) e approvato dall'Esecutivo CISL E.R. a novembre 2019, che ha visto l'attivazione e la sinergia di UST/ Servizi/USR per la declinazione a livello territoriali di azioni mirate, dando seguito a quanto convenuto nella Conferenza dei servizi del 2018 prima e proseguito con la Assemblea organizzativa di giugno 2019 poi.

La pandemia ha rallentato e/o sospeso la messa a terra di alcune delle varie fasi individuate dal progetto iniziale, che andranno pertanto riprese e sviluppate per addivenire a compimento del progetto deliberato.

Non è invece venuta meno l'operatività concreta delle singole strutture, sindacali e dei servizi, nell'accogliere e dare risposta alle esigenze delle tante persone che comunque si sono rivolte alle nostre sedi, rimaste sempre aperte.

Una apertura in massima sicurezza, nel pieno rispetto della normativa e delle disposizioni anti contagio, "facilitata" nella armonizzazione con la più complessiva normativa in tema di salute e sicurezza ex art 81/2008, dalla già strutturata operatività in materia, con la collaborazione degli addetti alla sicurezza delle nostre strutture.

A riguardo va certo valorizzato anche il processo di omogeneità nelle modalità operative per tutto il territorio regionale, nonché per tutte le strutture della sede regionale, consentito dal supporto della società Serint Group, consulente, oltre che per la USR, della maggior parte delle UST, con la quale, attraverso la collaborazione tra diversi RSPP, è stato possibile mettere in rete e a fattor comune le informazioni e le indicazioni necessarie.

Sedi accoglienti e sicure, quindi, per le persone che vi si rivolgono, perché possano essere sempre più attrattive e rispondenti alle esigenze che il contesto richiede, ma tali anche per chi vi opera quotidianamente: dipendenti, collaboratori, attivisti.

E certo non può e non deve sottrarsi a tale obiettivo la sede regionale della CISL.

In questa direzione alcune azioni sono state intraprese, sul piano “immobiliare” in collaborazione con la società FANIN, in ambito di manutenzione/aggiornamento degli impianti elettrici in alcuni locali, di rimodernamento allestimento sale, in particolare del salone Bondioli, da completare con interventi sul sistema audio-video.

Peraltro la pandemia, come noto, ha evidenziato la necessità di rivedere e aggiornare le modalità di lavoro, attraverso il forte ricorso alle videoconferenze, con conseguente investimento anche in tecnologie e strumentazioni per consentirle, rendendole strutturali, anche in ottica di conciliazione dei tempi, riduzione dei costi di trasferte, oltre che dell’impatto complessivo sulla mobilità in termini di sostenibilità.

Rientra in tale contesto la deliberata predisposizione di un sistema per videoconferenza da collocare in sala Berardi, al primo piano della sede regionale.

Ulteriori e più strutturali interventi saranno inoltre valutati, sempre in raccordo con la società FANIN, in merito all’impianto di riscaldamento della intera sede, in logica di efficientamento e sostenibilità.

Non da meno deve essere l’impegno a implementare misure in ambito di modalità organizzative del lavoro, come di welfare, tese a rispondere alle esigenze del personale interno, fermo restando la funzionalità delle strutture.

Accoglienza, funzionalità organizzativa, salute e sicurezza, benessere/welfare, sostenibilità, in senso ecologico così come lavorativo: tutti temi che da sempre come CISL approfondiamo e proponiamo al sistema socio economico nel quale operiamo, anche con il supporto delle analisi ed elaborazione dei Dipartimenti regionali della USR.

Dipartimenti dei quali è riconosciuta la consolidata operatività e validità, ma che non da meno sono interessati, per ovvia conseguenza rispetto al dinamismo del loro specifico oggetto di “studio”, da una crescente evoluzione

Non mancano pertanto ipotesi di sviluppo future, con riorganizzazione e implementazione di risorse, per incrementarne il qualificato e competente supporto alle strutture, regionali e territoriali.

Il contesto regionale sempre più globalizzato, coinvolto a pieno titolo da processi di internazionalizzazioni, con forte incidenza di politiche correlate ad indicazioni e risorse europee, di processi di riconversione delle attività e, conseguentemente, di riqualificazione delle competenze, da gestire sulla base di quanto definito nel Patto per il Lavoro e per il Clima, richiedono un forte investimento sui nostri Dipartimenti, perché siano messi nelle condizioni di garantire alla CISL gli strumenti per la consueta capacità propositiva, tempestiva e prospettica.

Un processo quindi di costante dinamismo organizzativo finalizzato a migliorare la nostra attività di tutela e sviluppo delle condizioni socio/economiche delle persone che rappresentiamo, nonché quella interna di crescita qualitativa, muovendo dalle risultanze ed evidenze riscontrate.

In questo senso si ricorda la grade opportunità fornita dal Bilancio di missione, da intendere come vero e proprio strumento organizzativo di analisi da cui far discendere progettualità future, coerenti con i valori fondanti della CISL e funzionali a concretizzarli.

Perché lo strumento sia valido ed efficace, però, è necessario l'apporto fattivo di tutti, non solo in fase di redazione dello stesso tramite la raccolta dati necessari, ma a monte, nell'inserimento, corretto, delle informazioni e dei dati.

Abbiamo nel corso del tempo sviluppato vari programmi che consentono di disporre di numerosi dati, specifici anche per tipologie di iscritti, di utenti: quando implementati correttamente, tali programmi restituiscono, tramite i dati, un ampio quadro della nostra rappresentanza, o di non rappresentanza, da cui sviluppare progettualità mirate, finalizzate al proselitismo, in termini quantitativi e qualitativi.

Il progetto di continuità associativa ne è un esempio.

E la gestione dei dati non può che evocare anche la necessità di tener conto di tutta la normativa in materia di privacy.

Anche sotto questo aspetto, fermo quanto fin qui predisposto a riguardo da parte della struttura nazionale, sarà necessario investire per un rafforzamento della struttura preposta, garantendo il costante supporto formativo/informativo, affinché sia messa nelle condizioni di svolgere la propria attività con tranquillità.

## **LA FORMAZIONE SINDACALE IN UN MONDO CHE CAMBIA**

Le sfide del cambiamento che ci sono state imposte in questi due ultimi anni dalla pandemia riguardano anche noi, le abbiamo raccolte ed affrontate dedicando l'attuale Congresso e il periodo successivo ad un importante percorso di riorganizzazione interna.

Il periodo di pandemia ha aperto un significativo ambito di riflessione per tutti gli attori professionisti coinvolti nella formazione: Fondi interprofessionali, Enti e Centri di formazione, progettisti e formatori, responsabili delle risorse umane. Questo ha comportato un processo di ridefinizione del modo stesso di intendere e fare formazione e ci raccontano alcune esperienze di formazione, sviluppate attraverso un approccio basato sulla riflessione sull'esperienza e sulle pratiche di formazione. Bisogna mettere in evidenza l'esigenza di ripensare la progettazione formativa a partire dall'individuazione degli obiettivi di apprendimento e dalla definizione del tipo di interazioni necessarie per il loro raggiungimento.

È fondamentale cercare di porre al centro dell'attenzione della nostra stagione congressuale la dimensione delle persone (la persona al centro), che operano come sindacaliste e sindacalisti, che sono sollecitati ad accompagnare il mutamento operativo programmato con percorsi di cambiamento individuale, la gestione delle nostre attività da remoto, un tempo strumenti ritenuti impensabili nell'attività sindacale, sono diventati parte integrante della cassetta degli attrezzi di ogni sindacalista.

Il presente e (soprattutto) il futuro del ruolo sindacale ci richiede che si sia in grado di diventare esperti di transizioni, da un contesto lavorativo all'altro, da una condizione all'altra (es. disoccupata/o, non autosufficiente). Le dimensioni tradizionali del nostro agire dovranno accompagnarsi alla manutenzione

di competenze ulteriori, che dovranno porre al centro la formazione aziendale, l'organizzazione del lavoro, la mobilità-ricollocazione delle lavoratrici e dei lavoratori, le condizioni di contesto.

È, inoltre, necessario agire per costruire un sindacato che non solo eviti il malessere, ma che promuova il benessere organizzativo (Enzo Spaltro), assumendolo come chiave per incrementare la produttività e possibile terreno per costruire i nuovi contratti con i management delle aziende e della p.a.

Ci aspettano inoltre nuove sfide come quella della comunicazione per un sindacato rappresentativo, il sindacato tra la gente, dai sentimenti delle persone all'elaborazione di strategie di relazione (anche digitale), la sfida della rappresentanza nell'era digitale.

La pandemia si è dimostrata un acceleratore di dinamiche con cui già da tempo il sindacato, e la Cisl in particolare, si confronta: le nuove tecnologie basate su internet, la frammentazione del tessuto produttivo e dei lavori, la difficoltà a fare promozione associativa tra i giovani, la diffusione del lavoro da remoto. Accanto a queste sfide, abbiamo avuto modo di scoprire (o di consolidare le nostre conoscenze e la pratica operativa) strumenti che potrebbero esserci utili per sviluppare una pratica della tutela più vicina alle persone, anche a quelle con le quali è più difficile dialogare e che più sentono la nostra esperienza e il loro cammino distante.

Per affrontare questo importante passaggio è necessario investire in formazione e in ricerca, sperimentando, innovando, coltivando l'apertura a nuove esperienze e a contaminazioni, necessarie per avventurarsi in terre incognite con creatività e mantenendo "il fuoco" (la nostra aspirazione originaria, i nostri valori).

Sin dalla sua nascita (1950), la Cisl decise di dotarsi di una propria funzione formativa specifica, quale pre-requisito di un'effettiva autonomia dai datori di lavoro, dalle altre sigle sindacali, dalla politica. Costruirsi la propria stessa formazione non ha mai significato coltivare la separatezza dalle altre agenzie formative: la Cisl ha sempre operato utilizzando le migliori risorse provenienti dalle Università e da chi si occupa dell'apprendimento degli adulti.

La formazione sindacale da sempre assume l'obiettivo di contribuire a sviluppare capacità per leggere e comprendere le dinamiche, favorendo così l'elaborazione di strumenti per un agire collettivo nei luoghi di lavoro e nella società. C'è la necessità di allargare il campo della comprensione riguardo a fenomeni divenuti sempre più complessi e interconnessi rispetto agli ambiti tradizionalmente conosciuti. Le domande che emergono dalle persone sono diversificate e vanno indirizzate verso risposte collettive al fine di poter elaborare strategie di azione adeguate, utilizzando anche fra gli strumenti a nostra disposizione quello di una formazione vicina alle specificità dei problemi ma – contemporaneamente – in grado di intercettare dinamiche più globali e trasversali, articolabili ai vari livelli.

Il Dipartimento Formazione e Studi della Cisl dell'Emilia Romagna ha affrontato le sfide poste dalla pandemia cercando di operare promuovendo un nuovo approccio alla formazione, basato su un mix (si spera virtuoso) tra formazione in presenza (irrinunciabile) e a distanza, sia a-sincrona che sincrona, ulteriore occasione per avvicinare le persone che si riconoscono nella nostra organizzazione ai suoi fondamenti e strategie operative. In merito a ciò, è stata avviata da subito una "scuola sindacale" online, utilizzando una risorsa gratuita presente in rete (Weschool); durante il lockdown sono, poi, stati avviati seminari e corsi utilizzando le piattaforme disponibili. È stata progettata e implementata un'area in youtube in cui il Dipartimento ha inserito suoi materiali autoprodotti, visualizzati da centinaia di operatori, delegati e militanti della nostra organizzazione.

La formazione Cisl emiliano – romagnola si è dimostrata resiliente, anche in relazione alla consapevolezza della necessità di continuare ad essere un punto di riferimento, specie nei periodi più bui della crisi che abbiamo vissuto.

Il ruolo che, in Emilia Romagna, svolge il Dipartimento Formazione dell'USR è, innanzitutto, quello di “fare rete”, mettendo a sistema le funzioni formative presenti in alcune UST e Categorie, nonché l'expertise presente negli altri Dipartimenti dell'USR e operando con essi in strettissima sinergia (a mero titolo di esempio, si ricorda l'intenso e articolato percorso formativo che ha interessato trasversalmente le varie strutture e i Dipartimenti regionali “Il nuovo mercato del lavoro post Covid-19”).

Nel corso del biennio 2020 - 21 il nostro Dipartimento ha effettuato ben 201 giornate di formazione, di cui 97 giornate nel 2020 e 104 nel 2021.

I principali corsi effettuati nel 2021 sono stati i seguenti:

- Corso Sindacato Smart: destinato al gruppo dirigente dell'organizzazione con l'obiettivo di indurci a riflettere con sistematicità sul tema del rinnovamento della nostra azione, che ha visto la partecipazione di 28 corsisti, dirigenti apicali in Emilia Romagna;
- Corso avanzato Argonauti: sullo sviluppo del potenziale, pensato per far crescere la leadership organizzativa diffusa e per capacitare i frequentanti ad essere sindacalisti della partecipazione, con la partecipazione di 27 corsisti;
- Corso “Pillole di tutela individuale” sulla gestione della tutela individuale e collettiva, effettuato in diverse giornate e su diversi temi anche di prospettiva, con la partecipazione di circa 150 delegati e operatori a tempo pieno;
- Corso per i componenti dei Comitati covid-19 nelle aziende, per renderli maggiormente capaci di partecipare alla definizione delle misure anti – contagio;
- Corso Leadership femminile: rivolto alle componenti del coordinamento ed alle dirigenti sindacali con l'obiettivo di supportarle/li nella analisi di nuovi modelli di leadership all'interno della nostra organizzazione che siano orientati a valorizzare il talento femminile, con la partecipazione di 18 dirigenti sindacali;
- Ricerca-azione in collaborazione con referente scientifico di livello universitario sul ruolo delle donne nel sindacato che hanno coinvolto attraverso focus group, interviste individuali e questionari on line circa 600 tra dirigenti, operatrici/ori e delegate/i;

Per il futuro il Dipartimento si pone le seguenti priorità che saranno poi raccolte nel prossimo piano formativo:

- porre al centro dell'impegno formativo la “prima linea” (delegati, operatori dei servizi), come deciso dal Congresso e dalla Conferenza d'organizzazione;
- proseguire nel promuovere la formazione su contenuti strategici per la nostra azione sindacale, con particolare riferimento a diritto del lavoro, legalità, non discriminazione, salute e sicurezza sul lavoro e sostenibilità;
- attivare percorsi formativi a sostegno delle priorità individuate dal Congresso Regionale (promozione associativa, integrazione tra tutela individuale e collettiva, contrattazione sociale);
- proseguire l'investimento sullo sviluppo del potenziale (corso lungo regionale).

Il Dipartimento opera in sinergia con il Centro Studi nazionale Cisl, la Fondazione Tarantelli e lo IAL ER.

## COMUNICARE I VALORI DELLA CISL

Di certo negli ultimi anni la comunicazione, e il modo di gestirla, è cambiata radicalmente, una vera rivoluzione copernicana che ha mutato anche abitudini, aspettative e comportamenti della nostra società.

E' assodato, siamo nell'era della reputazione, diventata il principale asset immateriale di individui, organizzazioni, sindacati, aziende, enti e Istituzioni. In un ecosistema in cui tutti sono strettamente interconnessi e sottoposti alla valutazione collettiva, perfino quei soggetti che prima la società la regolavano, la influenzavano, la governavano. Questo nuovo habitat è l'infosfera: un enorme palcoscenico dove tutto entra continuamente in scena, come fossimo in una perfetta casa di vetro, un organismo sociale gigantesco che ha il digitale come sistema nervoso.

Un ambiente in cui tutto ciò che facciamo o non facciamo, diciamo o non diciamo, mostriamo o non mostriamo è allo stesso tempo mezzo e messaggio e come tale viene percepito. Un mondo che si poggia sulla produzione e il trasferimento di informazioni, e sul modo in cui vengono interpretate. Ecco perché ciò che ha maggiore importanza nell'infosfera è la reputazione, vale a dire il risultato della percezione e della conseguente valutazione dei nostri comportamenti da parte del contesto in cui ci muoviamo. Nodo cruciale per veicolare, affermare e consolidare anche in quest'epoca digitale quelli che sono i valori fondanti e imprescindibili della Cisl.

D'altro canto, il covid-19, imponendo un periodo di "digitalizzazione forzata", non ha fatto altro che accelerare questo processo. L'emergenza sanitaria ha spinto persone, organizzazioni e aziende a spostarsi necessariamente verso il digitale. Chi non era così pratico, ha dovuto imparare un nuovo vocabolario e utilizzare strumenti e codici informatici anche per le cose di tutti i giorni. Così le persone che sono state obbligate a restare davanti al computer per lavorare, per incontrare gli amici, per fare qualsiasi cosa. Un periodo dove, costretta a un confronto continuo con il digitale, la nostra società ha davvero maturato la consapevolezza di vivere in un mondo fatto di connessioni.

Di conseguenza si è sviluppata una nuova percezione del digitale, che si porta dietro anche un'aspettativa: le persone si aspettano che quanto prima si faceva in analogico, ora si possa fare in digitale. Con questa nuova cultura e queste nuove aspettative ha dovuto e dovrà sempre di più fare i conti anche il sindacato. Ormai da tempo sono numerose e quotidiane le richieste d'informazione e i dubbi su servizi, pratiche e contratti di lavoro che giungono ai nostri social, non di rado anche da altre parti d'Italia.

Ma naturalmente per comunicare con questo universo mediatico è necessario adattarsi ai nuovi attori della comunicazione online, misurarsi con i social network e con i meccanismi della Rete, come monitoraggio, SEO e reputation online, rivoluzionare le nostre modalità di lavoro, a cominciare dal comunicato e dalla conferenza stampa.

Non è un caso se oggi negli Stati Uniti per ogni giornalista ci sono circa 4,6 addetti alle relazioni pubbliche e ai social. Si assottigliano le redazioni ma aumentano invece i comunicatori che all'interno di aziende e organizzazioni fanno sempre più ricorso alle tecniche e agli strumenti giornalistici.

Con l'avvento della rivoluzione digitale anche i siti di aziende, sindacati e istituzioni si sono trasformati spesso in magazine. Canali di comunicazione che tendono alla disintermediazione, perché anche il sindacato ha bisogno di dialogare in maniera diretta con i propri iscritti e stakeholder, che si aspettano giustamente di essere coinvolti. Per questo oggi si dedica sempre più attenzione agli 'owned media', che diventano mezzi di valore per l'ascolto. Ma nel fare questo bisogna saper costruire mezzi che siano percepiti come strumenti di valore, sia dal punto di vista delle informazioni sia dei contenuti.



Un modo fondamentale anche per riaffermare e difendere i propri valori sul web, nato come un grande sogno di democrazia e condivisione di conoscenza, ma oggi diventato quanto di più lontano possibile da quel sogno. Difatti tra insulti, fake news, complotti, e chi più ne ha più ne metta, i social network sono diventati il luogo ideale dove imporre le proprie convinzioni, vere, false, paradossali o assurde che siano. In un'epoca in cui la verità corre il serio rischio di contare sempre meno, con i media tradizionali e il giornalismo che faticano a mantenere l'autorevolezza e il ruolo guida di un tempo, nonostante l'introduzione di nuovi strumenti di analisi e verifica come il fact checking e il data journalism.

Ad ogni modo, il confronto con questo nuovo universo mediatico in continua trasformazione non si può eludere, tantomeno si può provare ad essere solo dei poco convinti partecipanti. Bisogna confrontarsi, misurarsi e reiventarsi per provare ad essere dei protagonisti, naturalmente sempre con la propria storia, i propri valori, i propri ideali. D'altro canto anche le recenti vicende dell'invasione russa in Ucraina testimoniano quanto l'utilizzo di questi nuovi media possa incidere nell'analisi e nell'influenza dell'opinione pubblica. Mondiale, nazionale o locale che sia.

La Cisl Emilia Romagna da tempo ha ormai intrapreso questa strada, in cui con le attività tradizionali di comunicazione (campagne stampa, studi, pubblicazioni, convegni) si è adottato un uso strategico delle moderne tecnologie di comunicazione.

Una comunicazione, quindi, che va a integrare i mezzi di comunicazione tradizionali con quelli nuovi per creare una relazione di osmosi tra questi ultimi in modo da evitare distonie o semplicemente comunicazioni con tempi differenti. In uno scenario in cui il proprio sito, tra l'altro prossimo ad un consistente restyling, è diventato un vero e proprio fulcro su cui si vanno ad articolare i vari medium a disposizione (... gli 'owned media' citati prima).

Dopo una prima fase in cui ci siamo ritagliati spazi importanti di credibilità e affidabilità, una prima fase in cui abbiamo creato le fondamenta per poterci muovere agevolmente in questo complesso mare nuovo della comunicazione, con la creazione di canali social 'tradizionali' o quasi (facebook, twitter, youtube, instagram) accanto ad altri sperimentali (telegram), ora è il momento di una vera riorganizzazione, di puntare maggiormente sulla differenziazione del target, e con esso all'introduzione di forti elementi di innovazione. Sappiamo bene che ognuno di questi media ha delle proprie regole, dei propri codici, dei propri linguaggi, una propria platea a cui si rivolge, di conseguenza è evidente l'esigenza di adottare una comunicazione tagliata 'su misura'.

Difatti, se approntare o utilizzare i nuovi media non richiede un particolare sforzo logistico, la vera difficoltà nasce quando si deve elaborare una linea editoriale credibile e coerente. Una linea editoriale che, nel tempo, susciti curiosità, interesse e di conseguenza credibilità e consenso. Consapevoli che i social network, se maneggiati con abilità e competenza, permettono di divulgare iniziative e politiche in tempi brevi e ad un pubblico molto ampio.

Una linea editoriale 'digitale' che certo deve essere rivolta ai giovani, alle donne, ai lavoratori, ai disoccupati, ai precari, alle Istituzioni, ma anche a quella fetta di anziani e neopensionati che, come dimostrano tutte le ultimissime analisi, hanno ormai una forte dimestichezza con internet. Anzi, proprio recentissimi studi hanno dimostrato, ad esempio, che l'Emilia Romagna è una regione in cui vi è un aumento vertiginoso della popolazione anziana online.

Nello stesso tempo, un'attenzione particolare va rivolta ai giovani, visto che proprio gli strumenti telematici possono essere senza dubbio strumenti di accesso e d'interazione tra il "mondo CISL" dell'Emilia-Romagna e i giovani. In tal senso Radio FlyWeb è stata e rimane di certo un primo passo strategico in questa direzione, come ha dimostrato la simbiosi e l'interazione continua con il nostro

gruppo giovani che ha partecipato e portato il proprio contributo a Youz, l'iniziativa della Regione dedicata proprio all'ascolto dei giovani e dei loro bisogni.

Uno strumento prezioso, la nostra radio, che proprio in queste settimane è sottoposta a una profonda revisione (con nuovo sito, nuove rubriche, nuovi programmi ...) che la renderà più efficace e incisiva e che nei prossimi mesi, con il suo prezioso seguito sui social, la vedrà ancor più parte integrata della nostra comunicazione regionale e, naturalmente, al servizio delle nostre Federazioni di categoria, dei nostri territori, dei nostri Enti e Servizi.

## I SERVIZI DELLA CISL

Per la CISL l'intero sistema dei servizi riveste un ruolo e ha un valore imprescindibile nel suo confermare la centralità della persona, per fornire tutele individuali e supporto per risposte ai bisogni. In una società che vive di interdipendenze tra diritti collettivi e bisogni personali, i servizi sono un indispensabile completamento della rappresentanza, accompagnano le tutele, le completano, a volte ne permettono l'esercizio. I servizi della CISL esercitano un'azione che non può mai essere neutrale, o tantomeno diretta al mercato e al profitto, ma è essa stessa espressione di un orientamento e di un modello culturale, politico, valoriale che, seppure declinato in ruoli, funzioni e competenze di tipo tecnico, rappresenta una precisa strategia e identità sindacale: quella della CISL!

Sappiamo tutti che il nostro sistema dei servizi è molto complesso, formato da diverse strutture eterogenee per missione, natura giuridica, assetto organizzativo e meccanismi di finanziamento. La scelta di "Servizi in Rete" e la forte integrazione fra loro e con le strutture territoriali e categoriali, ampiamente praticata nella nostra regione, sono la strategia vincente per accompagnare le tutele che emergono da chi assistiamo, ma anche per vincere la sfida della sostenibilità economica.

In linea con questi principi il nostro Patronato ha fatto la scelta di coniare lo *slogan*, "CISL-INAS ovvero il Patronato della CISL".

La scelta di anteporre CISL a INAS non è solo semantica, ma evidenzia giustamente un modello che, sotto la spinta propositiva della Presidenza nazionale, sta indirizzando le scelte rispetto ad un'organizzazione del lavoro che sempre più si sviluppa, e ragiona, in termini davvero confederali.

E' un percorso che in Emilia-Romagna ben conosciamo, fatto di scelte condivise, di flessibilità gestionali costruite nel tempo, di azioni integrate.

Qui in regione, al di là delle risorse economiche dedicate da INAS nazionale e da quelle, altrettanto importanti, messe in campo dalle Unioni territoriali, dai Pensionati e da diverse Categorie, il modello CISL-INAS funziona perché esiste una ricerca costante di lavoro in rete, di sinergie e pari dignità tra gli attori. Sono scelte quotidiane, che ricercano davvero nel Patronato l'efficienza organizzativa, la presenza sul territorio e la prossimità competente per iscritti e cittadini.

Questo modello è sempre stato tipico dell'INAS in Emilia-Romagna e ha permesso, da molti anni, una gestione:

- che ha affrontato numeri sempre più crescenti di assistiti e domande telematiche ai vari Enti (passate dalle 186.577 del 2018 alle 265.913 del 2021);
- che ha permesso di sottoscrivere 27.635 deleghe in regione nel 2021;
- che strutturalmente porta attivi significativi di bilancio al livello nazionale;

- che ha visto, con la tariffazione PER NON ISCRITTI, produrre negli anni risorse crescenti, aiutando INAS nel percorso nazionale di risanamento dei conti (causato anche dai tagli indiscriminati al Fondo ministeriale);
- che ha permesso investimenti in nuove sedi, belle e funzionali, e nell'inserimento di giovani operatori da formare.

Serv.E.R. CISL, la nostra Società dei servizi fiscali, si avvia al suo nono anno di attività.

Partita nel 2014 con 145 operatori, oggi ne conta 206 (39 m e 167 f), con un età media di 46 anni. Al personale fisso, si aggiungono, durante la campagna fiscale, ulteriori 300 operatori in somministrazione con un età media di 37 anni. La Società è tra le poche realtà a livello nazionale, ad avere lavorato insieme a FISASCAT ad un Contratto Integrativo aziendale che vede il suo avvio il 26 gennaio 2018.

In questi anni si è lavorato molto sull'uniformità delle procedure di lavoro, introducendo sistemi sempre più automatizzati e performanti sulla gestione e verifica del processo di lavoro, in tutte le aree, in tutti i servizi e in tutti i territori.

L'elemento che più di ogni altro contraddistingue l'essere "CAF CISL" è la formazione. Il personale fisso è impegnato annualmente per circa 7000 h di formazione continua, mentre il personale stagionale è impegnato ogni anno per oltre 3000 h di formazione

Dal 2020 è stata intrapresa una formazione specifica per tutti i Responsabili Territoriali e Referenti di area che li ha visti coinvolti in una qualificata formazione con un docente-professionista della Luiss Management sui temi della programmazione e delle tecniche di marketing.

Le economie di scala ottenute a livello regionale hanno permesso di fare, in condivisione con le CISL territoriali, importanti investimenti nelle nostre sedi, sia in termini di miglioramento di quelle esistenti, ma soprattutto individuando nuove sedi, più idonee sia da un punto di vista funzionale che logistico (e in taluni casi anche di decoro). Altrettanti investimenti sono stati fatti in innovazione tecnologica e digitalizzazione, con una rete informatica unica regionale, un dominio e un centralino unico che permettono una gestione più efficace sia della rete che della gestione delle chiamate.

In questi anni abbiamo assistito ad una progressiva crescita e differenziazione dei servizi CAF, ma con andamenti differenti.

Il Mod.730, che resta il core business delle attività fiscali, vede una costante crescita, ma rispetto ad altri, cresce di poco (trend quasi ristagnante: dal 2017 al 2021 +3,4%).

Molto più alta è la crescita di altri servizi, ISE (con il balzo in avanti dal 2019 per il RDC, a cui seguirà quello 2022 per l'AUU, per una percentuale di avanzamento dal 2017 del 30,81%); sull'ISEE il mese di febbraio 2022 chiude con una produzione che è già oltre la metà dell'intera produzione del 2021.

Fin dall'inizio Serv.E.R. si è dato l'obiettivo di ampliare sul territorio, oltre a quelli fiscali, gli altri servizi collaterali (che oggi non sono più così collaterali, ma stanno prendendo ampio spazio), mi riferisco a SUCCESSIONI (dal 2017 al 2021 + 39,37%) e a COLF BADANTI (+ 36,42%).

Tutto ciò è stato possibile grazie all'investimento fatto sulla formazione di nuove competenze e a tante ore di affiancamento con i colleghi specializzati.

In relazione alla attività dell'ufficio COLF BADANTI, è stato delineato il progetto SIAF (Sistema Integrato Assistenza Familiare), da sviluppare e rendere operativo in un auspicabile prossimo futuro, che combina

l'attività di intercettazione/orientamento dell'offerta, sua adeguata formazione con servizi di aiuto alla domanda nella gestione contabile/contrattuale dei lavoratori. Ne consegue, anche in questo caso, la forte interazione tra tutte le strutture dell'Organizzazione, in particolare COLF BADANTI, Sportello Lavoro e IAL, al quale è demandata l'offerta formativa per gli assistenti familiari, oltre che la loro formale intermediazione.

Sono stati introdotti nuovi servizi che rispondono alle nuove richieste ed esigenze dei nostri cittadini:

**LOCAZIONE:** grazie all'accordo con Sicut (2019), è stato introdotto un servizio dedicato alla consulenza dei contratti d'affitto con la progressiva presa in carico di Serv.E.R. di un'attività consulenziale ed amministrativa che si affianca all'esperienza di tutela sindacale del SICTET (dal 2017 al 2021 + 160,14%).

**AMMINISTRATORI DI SOSTEGNO:** consulenza e assistenza sulla domanda e gestione pratica ADS (nata nel 2019, si sta pian piano introducendo e sviluppando in tutti i territori).

**SAPI:** Servizio a tutela della P.IVA. Oggi, dopo anni di marginale presenza del servizio sui territori, si sta arrivando ad una copertura su pressoché tutte le UST, con una crescita del 25% (dal 2017 al 2021).

La new entry rispetto ai nuovi servizi: SPID.

Grazie ad una Convenzione a livello nazionale con Lepida, il nostro Caf è autorizzato al rilascio delle utenze SPID: la nostra regione conta il numero più elevato di sportelli abilitati (110 sportelli e 150 operatori abilitati)

E non ci dimentichiamo di tutta la consulenza quanto mai attuale sul superbonus 110%, ecc.

L'analisi dei dati delle ultime campagne fiscali ci dice che, a livello nazionale, il mercato dei CAF sale del 3,72% mentre il CAF CISL subisce una perdita dell'1,69%. La situazione in Emilia Romagna è migliore: la crescita dei CAF è del 2,27%, il nostro CAF cresce del 2,16% con una leggerissima perdita del 0,11%. Questo non ci rende però tranquilli: assistiamo anche in Emilia Romagna ad un'ascesa costante di CAF emergenti.

Allora facciamoci una domanda: come reagire e invertire questa tendenza?

Abbiamo un'opportunità potentissima ma inespresa: i nostri iscritti!

E' necessario però innescare un percorso di reciprocità: aumentare il numero degli iscritti CISL che utilizzano i nostri servizi e dall'altra parte aumentare il numero degli utenti CAF che decidono di iscriversi alla CISL.

Adiconsum, l'associazione consumatori promossa dalla CISL, in questi anni ha realizzato un importante percorso di strutturazione e rafforzamento sia a livello territoriale che regionale, ha gestito significativi progetti di informazione ed educazione al consumo con il fondamentale apporto della Regione, ma soprattutto ha incrementato in modo significativo l'attività di assistenza e tutela dei cittadini contro abusi e truffe, in un rapporto di sinergia e collaborazione con le Categorie e gli altri Enti e Servizi della CISL. Serve un ulteriore passo in avanti, migliorare ulteriormente la copertura territoriale, lavorare sulla standardizzazione e omogenizzazione organizzativa e delle procedure, per dare piena attuazione alle scelte dell'assemblea dei servizi 2018 in cui si è individuato il livello regionale come la dimensione più adeguata per garantire il coordinamento dei servizi.

I servizi possono contare anche su una importante sinergia con la nostra FNP attraverso la presenza di oltre 200 collaboratori che offrono un servizio prezioso di accoglienza presso le nostre sedi, oltre a coprire alcuni recapiti attraverso attività di raccolta pratiche e di prima informazione.

La loro presenza ci permette di essere ancora più capillari e presenti sul territorio.

Un altro importante risultato del lavoro di squadra portato avanti dal nostro CAF con INAS è stata l'attivazione nel 2022 del Call Center regionale. Questa importante innovazione organizzativa ci ha permesso di rispondere in modo più adeguato ai nostri iscritti e utenti, alzando il livello qualitativo delle nostre accoglienze telefoniche, andando in aiuto delle sedi territoriali attraverso la veicolazione automatica delle chiamate per le richieste di appuntamenti di CAF e Patronato.

Il Call Center ha comportato una tendenziale riorganizzazione dei servizi, incentivando lo strumento dell'agenda unica elettronica per tutti, consentendo importanti ulteriori interscambi in ambito sinergico tra i due servizi.

## CONCLUSIONI

Voglio infine cogliere l'occasione di questo importante momento per la nostra organizzazione per ringraziare tutti i nostri operatori sindacali e dei servizi, i volontari Anteas, per quello che hanno fatto in questi anni.

In questo grave periodo di emergenza Covid sono stati loro, donne e uomini con alte competenze professionali, impegno, dedizione e grande disponibilità personale, a permettere a tutta l'Organizzazione CISL di mantenere i presidi e le sedi aperte, ad essere un riferimento fisico e dal volto umano per tante persone, per le debolezze e le richieste di aiuto che, in tante altre realtà, *quasi tutte in verità*, non venivano soddisfatte. Sono state persone che si sono messe in gioco, pur con le loro preoccupazioni individuali e familiari. E che hanno svolto, davvero, un grande servizio di accoglienza e tutela per iscritti e cittadini. Grazie.

Infine voglio ringraziare tutte le persone che in questi mesi hanno reso possibile questo congresso, a partire dai miei colleghi di Segreteria, Antonio, Orietta e William: insieme condividiamo le responsabilità della guida di questa struttura.

Un sincero grazie a tutti i componenti dello staff regionale, dei Dipartimenti e dei servizi, che a vario titolo hanno contribuito all'organizzazione di queste due giornate.

Un ringraziamento particolare a Meris e Daniele per l'infaticabile lavoro e l'inesauribile pazienza delle settimane che precedono il congresso... e non solo.

Come simbolo di questo congresso abbiamo scelto un albero, lo abbiamo voluto portare anche in questa sala.

Se vogliamo, insieme, coltivare il futuro, esserne protagonisti, dobbiamo prendere esempio dall'albero perché racchiude nella sua essenza il concetto della vita, dal minuscolo seme che cade a terra alla pianta che inizia ad espandersi, divenendo sempre più florida, producendo essa stessa nuovi semi che a loro volta genereranno un nuovo ciclo vitale.

L'albero come simbolo di generatore di vita, l'albero come simbolo di sostenibilità, come simbolo di generosità e altruismo.

Ma l'albero può essere anche una valida "rappresentazione" del sindacato, della CISL: radici profonde e ben salde che traggono la linfa grezza nei valori fondanti della nostra Organizzazione, un tronco solido e resistente per sostenere i numerosi rami che rappresentano la nostra struttura organizzativa, le foglie numerose e rigogliose, come sono i nostri operatori e delegati sindacali, appunto le foglie dove avviene il "miracolo" della fotosintesi, la linfa grezza si trasforma in nutrimento per la pianta, assorbendo l'anidride carbonica, producendo ossigeno.

La CISL non è certamente un meccanismo perfetto e irripetibile come quello dell'albero, solo la natura è in grado di poterlo produrre, ma ha tutte le caratteristiche che ho appena ricordato, compresa quella di produrre frutti, che per noi sono i risultati della nostra azione quotidiana a vantaggio delle persone che rappresentiamo e delle comunità in cui operiamo.

Persone e comunità alle quali rinnoviamo quindi il nostro impegno per coltivare insieme il futuro, simbolicamente affidandoci "l'albero della vita", da curare con costante ed attenta dedizione, perché germogli e cresca rigoglioso.



**INSIEME  
C**OLTIVIAMO  
**IL FUTURO**





**CISL**

**EMILIA ROMAGNA**





---

**BOLOGNA**  
SAVOIA HOTEL REGENCY  
VIA DEL PILASTRO, 2

---

