

RELAZIONE INTRODUTTIVA

**ANTONELLA PROTOPAPA**

*SEGRETARIA GENERALE FILCAMS CGIL LOMBARDIA*

**NOI SIAMO L'ALTRO**

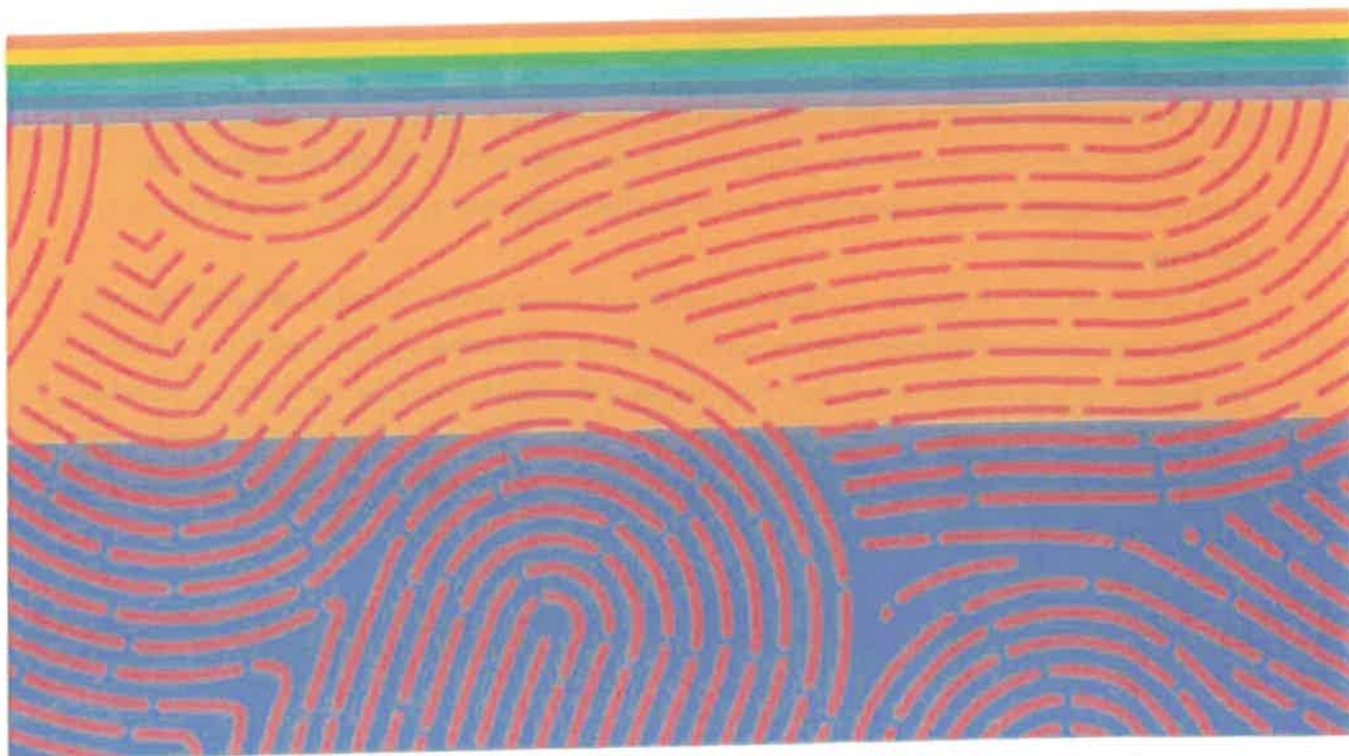
**XIII CONGRESSO FILCAMS CGIL LOMBARDIA**

IDEE  
PARTECIPAZIONE  
CONTRATTAZIONE

Milano - Camera del Lavoro Metropolitana  
19 - 20 gennaio 2023



**DIAMO ORIZZONTE AL LAVORO**



Care compagne e cari compagni,  
Gentili ospiti,

benvenuti al XIII Congresso della Filcams Cgil Lombardia

Nel dare avvio ai lavori di oggi, un ringraziamento a tutte le delegate e i delegati e alle strutture per lo straordinario lavoro che è stato svolto in tutti questi mesi prima di arrivare al nostro Congresso e alle compagne e i compagni per il prezioso contributo per lo svolgimento di queste due nostre giornate.

Questo è il tempo del Noi – si chiudeva così il congresso di Bari della CGIL il 25 gennaio 2019.

Oggi apriamo il nostro con il Noi - Noi Siamo l'altro, che abbiamo voluto rappresentare con un'impronta digitale, perché nel Noi c'è identità, nel Noi c'è appartenenza e con il Noi che vogliamo esercitare il nostro ruolo.

Dobbiamo attrezzarci perché non è sufficiente mettersi solo nei panni dell'altro, domani mattina l'iniziativa Empatie, Relazione, Differenze – affronterà proprio questi temi.

Il risultato che consegniamo alla CGIL è frutto di 1334 assemblee di base che hanno visto la partecipazione al voto di 30480 tra iscritte e iscritti.

Il documento il Lavoro crea il Futuro, con primo firmatario Maurizio Landini ha ricevuto un'adesione pari al 99,65% mentre il documento Le radici del sindacato con prima firmataria Eliana Como, ha ricevuto lo 0,35% dei consensi.

Non c'è organizzazione, associazione culturale, politica che possa mettere in campo una schiera così nutrita di militanti. Ne usciamo confortati.

È stato un congresso consapevole, più silenzioso, preoccupato: in una società che alza i toni, dove lo scontro di tutti contro tutti anima fin troppo social e giornali, pensare che alla Cgil venga riconosciuto un ruolo di equilibrio propositivo, e che soprattutto non sia in discussione tra i lavoratori il legame di rappresentanza che la disintermediazione degli ultimi anni ha provato a demolire, conforta.

I congressi hanno sviluppato un dibattito partecipato e convinto: si sono affacciati alla vita sindacale delegate e delegati giovani (ho avuto modo di conoscerne qualcuno durante i congressi territoriali). Vedono un mondo del lavoro non appesantito dalla storia; sono consapevoli dei propri diritti e anche dei rapporti di forza: conoscono i compagni di lavoro e sono pronti a confrontarsi. Credono nella possibilità che il Sindacato promuova percorsi collettivi, rivendicativi sul posto di lavoro, discuta delle cose concrete ed agisca in direzione della giustizia.

Cosa abbiamo capito allora da questa tornata congressuale di base?

La CGIL è solida e insediata. Sui temi del lavoro fortemente rappresentativa. Ma c'è bisogno di

un surplus di confederalità e di territorio (questa è una delle ragioni che ci ha portato a fare il nostro congresso in Camera del Lavoro).

Serve con chiarezza individuare il “nuovo” lavoro, il lavoro giovane, bello o brutto che sia, anche fuori di noi; cercarlo dentro i luoghi di lavoro e fuori, nei territori; costruire occasioni di partecipazione, di implementazione di nuove reti sociali; fare cultura nel rispetto della storia; intercettare i giovani e partire dalle loro solitudini e dai loro bisogni; supportare le fragilità, essere voce di chi non ha voce.

Ci sono temi – dalla sanità all'accoglienza, dall'ambiente alla vivibilità urbana, dai servizi al lavoro alla scuola, alla formazione – che stanno nell'esperienza quotidiana di quegli stessi lavoratori che incontriamo nelle aziende. Su questi temi essi stessi ci riconoscono ruolo e credibilità. Vanno percorsi con continuità mirando alla partecipazione e rinforzando per questa via la coesione sociale e la richiesta di democrazia.

In questi due giorni porteremo a sintesi e valorizzeremo, la ricchezza dei contributi e anche quelli dei 14 congressi delle Filcams territoriali, che si sono svolti tra novembre e dicembre dello scorso anno, e individueremo le priorità e le prospettive, per saper rispondere alle sfide anche quelle più difficili, per tracciare collettivamente le coordinate delle nostre azioni future, al fine di riconfermare e al tempo stesso rinnovare il nostro ruolo sociale di rappresentanza del lavoro, che consegneremo nelle prossime settimane al congresso della Cgil Lombardia e a quello della Filcams Cgil Nazionale.

Questo Congresso si svolge in un momento straordinariamente complesso e inedito, Stiamo vivendo la crisi più profonda dal dopoguerra. È l'incipit del documento congressuale Il lavoro crea il Futuro.

Le condizioni delle persone che rappresentiamo sono peggiorate: crisi pandemica, non ancora conclusa; l'emergenza climatico-ambientale; la crisi geopolitica con una guerra che si prolunga nel cuore del Vecchio continente; la crisi economico-sociale. Di conseguenza l'economia mondiale va perdendo i suoi caratteri di globalità e riducendo le proprie capacità di crescita.

A fine luglio 2022 l'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha riconosciuto l'accesso a un ambiente pulito, sano e sostenibile **un diritto umano fondamentale**.

La sua tutela è essenziale dal momento che le ingiustizie ambientali rappresentano un moltiplicatore di diversi tipi di prevaricazioni che colpiscono direttamente i popoli di tutto il mondo e che possono determinare diverse tipologie di oppressione. Passare dai combustibili fossili alle energie rinnovabili è un passo necessario da fare, se vogliamo salvare il nostro Pianeta.

Se non si invertirà il trend grazie alla riduzione delle emissioni, i cambiamenti climatici andranno ad aggravare sempre di più le fragilità dei singoli territori, colpiti da fenomeni naturali improvvisi come le alluvioni e da altri a lenta insorgenza come la siccità.

La visione sistemica necessaria per affrontare il cambiamento climatico parte dalla riduzione dei consumi, dalla revisione degli stili di vita e dalle strategie messe in campo da governi e imprese. Langer Alexander affermava che "La conversione ecologica potrà affermarsi solo se apparirà socialmente desiderabile" e al motto olimpico "più veloce, più alto, più forte" proponeva in alternativa "più lento, più profondo, più dolce" una prospettiva necessaria per un'etica del futuro, basata sulla qualità e quantità delle relazioni e rispettosa dei limiti del pianeta. Un'abbondanza frugale: abbondante nelle relazioni e frugale nei consumi. Ecco perché è fondamentale agire in fretta.

## Guerra

La Cgil da subito ha condannato l'aggressione russa e l'inaccettabile invasione dell'Ucraina, al pari di tutti i conflitti attualmente in atto.

Ci siamo fatti parte attiva per promuovere la manifestazione per la pace dello scorso 5 novembre a Roma e invitare le lavoratrici e i lavoratori, gli studenti, i pensionati, la cittadinanza a scendere in piazza per chiedere il cessate il fuoco, porre fine al sanguinoso conflitto armato tutt'ora in corso e l'apertura immediata di un reale negoziato.

E continueremo a chiedere con convinzione all'ONU la convocazione di una Conferenza Internazionale per la pace che impegni tutti gli Stati al rispetto del diritto internazionale, alla riduzione delle spese militari, all'eliminazione delle armi nucleari a favore di investimenti per combattere le povertà, per favorire la transizione ecologica e per garantire un lavoro dignitoso. È tempo che chi detiene il potere comprenda che le guerre sono insostenibili dal punto di vista sociale, umano e climatico. La guerra non si può fermare con la guerra.

Per questo è un dovere di tutti far sentire la propria voce e riaffermare il forte senso di appartenenza a quel progetto di società basato sull'eguaglianza emancipatrice e sulla solidarietà fra tutti gli individui che ci ha consegnato la nostra Costituzione.

Le conseguenze della crisi economica si stanno manifestando come crisi di civiltà. Sulla paura e il disorientamento della gente soffia spesso il vento della propaganda. Sobillatori scaltri e senza scrupoli si ergono a paladini del <<Popolo>> e della <<Nazione>> e acquistano giorno dopo giorno consenso, additando nemici di comodo: erano le democrazie e gli ebrei al tempo del fascismo, oggi sono i migranti. Il sistema economico dominante ha certo enormi colpe. Ma la denuncia dei suoi mali e l'impegno per eliminarli non giustifica il ritorno a società chiuse, attraversate dalla paura, avvinghiate a una idea equivoca di sovranità, perché in un mondo interconnesso non si tratta di isolarsi – posto che sia possibile- ma imparare a convivere, realizzando i principi della Costituzione, della Dichiarazione universale dei diritti umani, della Convenzione di Ginevra.

Ecco allora l'importanza di uscire e di muoversi, di denunciare la perdita di umanità, ma anche di capacità e onestà politica, perché un fenomeno come l'immigrazione non si può reprimere, si deve governare con lungimiranza, pragmatismo e, certo, con umanità.

Senza smettere di chiederci come vorremmo essere trattati se al posto dei migranti ci fossimo noi. **Mettersi nei panni degli altri** è la chiave di una società consapevole che la vita non ha confini, così come, non hanno confini i bisogni, le speranze, i diritti delle persone.

Quello che sta accadendo alle donne e al popolo iraniano non può finire nel calderone delle notizie che per qualche giorno rimangono sulle prime pagine dei giornali e poi, a poco a poco, mentre ci si abitua all'orrore, le pagine dei giornali scorrono e gli articoli diventano sempre più brevi, e quell'orrore, che è sempre più grande, non ci interessa più, ci si abitua.

Quelle ragazze e quei ragazzi, invece, hanno necessità che i riflettori del mondo rimangano accesi su di loro, affinché possano riconquistare la libertà rubata, perché di questo si tratta. Un governo violento, sessista, che uccide i dissidenti, che impicca anche i bambini, arresta i giornalisti, blocca l'informazione affinché quello che accade non venga diffuso, all'interno e all'esterno del Paese, non merita di essere riconosciuto come legittimo. E quelle donne e quegli uomini, quelle ragazze, quei ragazzi, che con tanto coraggio ne chiedono le dimissioni, vanno sostenute senza stanchezza e senza pigrizia.

Noi continueremo a sostenere questa lotta e a gridare **DONNE VITA LIBERTA'** per tutto il tempo che sarà necessario.

Anche nel martoriato Afganistan intanto si consuma, nel silenzio colpevole del mondo, la distruzione delle attese di libertà degli afgani e i talebani restaurano il loro regime teocratico e alle donne si vieta di studiare.

**Resistere oggi significa esistere:** non possiamo limitarci ad assecondare il corso della storia ma dobbiamo assumerci la responsabilità di deviarla quando vediamo che sta prendendo una direzione contraria alla libertà e alla dignità delle persone e alla loro speranza di giustizia.

Oggi più che mai i movimenti populistici si alimentano solo per mezzo dell'audience, tramite una propaganda continua. La gestione del populismo dall'alto rispetto a quella percepita dalla base deve essere oggetto di riflessioni e approfondimenti costanti.

Spesso chi non ha la capacità di rispondere ai propri bisogni primari, affida la sua speranza di trovare risposte a forze che fanno del populismo la loro strategia vincente.

La storia moderna fa emergere che il populismo, oltre che dalla difesa dell'identità nazionale, trae alimento dall'insicurezza economica.

Le politiche neoliberiste hanno alimentato la crescita di partiti populistici che danno espressione alle insicurezze e alle domande di protezione dei ceti più popolari. In una fase di crescita del lavoro povero questo ha inciso sulle scelte elettorali di milioni di lavoratori.

L'immigrazione, la tecnologia e la globalizzazione hanno rivoluzionato rapidamente i riferimenti nella società "moderna" cambiando radicalmente la visione delle persone. I lavoratori, spesso si sentono disorientati e smarriti, intimoriti dalla velocità dei cambiamenti e dal racconto di un futuro incerto, e spesso ne sono terrorizzati.

Il prezzo che rischiamo di pagare per non avere assicurato maggiore uguaglianza economica è il ritorno al nazionalismo e ai conflitti. Tutti rischiamo di perdere molto, perché parte della finanza e della politica pensa che la crescita economica sia meglio lasciarla a pochi. Oggi è quanto mai necessario rafforzare i diritti dei lavoratori e lavorare per dare alle parti sociali il potere di cui hanno bisogno per poter esercitare una contrattazione efficace anche a livello europeo.

Il populismo deve essere contrastato attraverso politiche redistributive e sociali, che compensino gli effetti negativi sull'occupazione che potrebbero derivare ad esempio dall'utilizzo massiccio delle nuove tecnologie nell'economia.

Abbiamo la necessità di ritrovare una forte identità e dimostrare che i corpi intermedi non sono superati dalla tanto decantata politica della disintermediazione.

La CGIL è un'organizzazione antirazzista e antifascista.

La settimana prossima il **GIORNO DELLA MEMORIA** una ricorrenza internazionale celebrata ogni anno il 27 gennaio per ricordare e non dimenticare.

Nel pomeriggio Michele Tedino Cgil Lombardia ci illustrerà meglio le iniziative per questa importante ricorrenza.

### *Europa*

L'Europa deve essere unita e solidale perché è l'unica via per salvarla dal neoliberalismo, e dal populismo. Sul piano delle politiche economiche bisogna fare rapidamente alcune cose essenziali. La prima è quella di cominciare a coordinare le politiche economiche dei paesi che hanno la stessa moneta. In secondo luogo, occorre rilanciare il progetto federale, il che significa evitare che vincano lo scetticismo, il populismo, la xenofobia, i fenomeni di fascismo.

### *Relazioni industriali, dialogo sociale e azione sindacale europea*

La globalizzazione e l'influenza delle imprese multinazionali sulle economie regionali e sulle imprese locali che operano nella filiera dei grandi gruppi internazionali hanno reso centrale l'esigenza del consolidarsi di strutture di rappresentanza sovranazionale delle lavoratrici e dei lavoratori, che peraltro l'Unione Europea ha riconosciuto e normato ormai da più di vent'anni. Si tratta dei CAE, Comitati Aziendali Europei, unica struttura di rappresentanza sovranazionale dei lavoratori al mondo riconosciuta per legge.

I CAE non contrattano, ma potrebbero essere un pezzo strategico ed importante dell'azione sindacale nelle multinazionali (molte di queste aziende sono appunto del terziario), perché

esprimono il diritto alla partecipazione dei lavoratori nel processo decisionale dell'impresa. Le Federazioni sindacali europee coordinano, organizzano e supportano l'azione sindacale transnazionale e promuovono il coordinamento tra le organizzazioni sindacali dei diversi paesi, con un coinvolgimento diretto laddove sono presenti siti produttivi o di distribuzione.

Essendo la contrattazione la prerogativa fondamentale del movimento sindacale, definire strategie di azione sindacale europea diventa una priorità per conquistare relazioni industriali sempre più consolidate, per difendere la contrattazione nazionale e legare l'azione locale all'azione generale, in nome di un movimento dei lavoratori europeo che deve essere sempre più coeso e organizzato. Per dirla in parole povere "Se di sindacalismo europeo abbiamo bisogno, il sindacalismo europeo va praticato".

Il nostro Paese è ancora in grave difficoltà, come lo sono le persone. Le crisi che dicevamo prima hanno messo a rischio la stabilità economica, il benessere delle famiglie, ha pesato sulle aspettative di futuro e ha infranto certezze che parevano incrollabili. Come ci si può stupire se nell'urna elettorale sia finita la solitudine di milioni di italiani?

Se guardiamo ai dati regionali emergono evidenze allarmanti. C'è una relazione stretta tra crisi economica e flussi elettorali che, come nel nostro Paese, hanno provocato impensati mutamenti del quadro politico. Il partito più forte è stato quello dell'astensionismo. La narrazione di un paese che non c'è, di un futuro che non arriverà, con una crescita della povertà inesorabile, ha costruito gli esiti elettorali noti a tutti noi. Abbiamo un governo di destra lontanissimo da noi per radici, storia e per le scelte che ha dimostrato sin da subito di voler adottare.

Il 16 dicembre scorso bene abbiamo fatto a scioperare assieme alla UIL per dire no ad una manovra economica sbagliata, regressiva e classista.

Rimane il nostro giudizio negativo sulla legge di Bilancio perché non dà risposte alle persone e al Paese: non solo non vengono affrontati i temi della irregolarità e della instabilità del lavoro e della povertà di reddito, ma si va nella direzione contraria, tornando a un uso esteso dei voucher, emblema delle forme di lavoro più precarie e meno tutelate, e penalizzando il reddito di cittadinanza, andando a colpire così le fasce più esposte e vulnerabili della popolazione. Sul fisco non c'è traccia di interventi per contrastare l'evasione fiscale, anzi aumenta l'iniquità del sistema fiscale con l'introduzione della FLAT TAX incrementale.

#### *Autonomia differenziata*

Amministratori locali di centrodestra, centrosinistra, del Movimento 5Stelle e di coalizioni civiche hanno chiesto all'unisono al Presidente della Repubblica Sergio Mattarella di fermare il progetto di autonomia differenziata voluto dalla Lega e portato avanti dal ministro Roberto Calderoli.

La CGIL ha espresso le proprie preoccupazioni e la contrarietà ad ogni ipotesi di riconoscimento di autonomia che comporti una differenziazione della esigibilità dei diritti e del rispetto dei principi

fondamentali e che cristallizzi i divari esistenti.

Nella nostra regione si è andati molto oltre ciò che è previsto dal titolo V della Costituzione, arrivando a una sostanziale equivalenza tra sistema pubblico e privato, laddove non si fanno distinzioni nell'indirizzare i fondi che quindi vanno a finanziare indifferentemente il pubblico o il privato convenzionato; ma le imprese private non hanno gli stessi vincoli né le stesse priorità di un sistema sanitario pubblico universale. Questo comporta che non c'è competizione e che il privato riesce a fornire servizi apparentemente ben organizzati ma solo a chi è in grado di permetterseli selezionando cosa è redditizio e cosa non lo è, mentre il pubblico viene sempre più impoverito a discapito della collettività che viene indotta a rilevarne inefficienze e malfunzionamenti. Quindi si rischia di trovarsi davanti a un processo di privatizzazione selvaggia che comporterebbe non certo coesione ma disgregazione sociale in settori cruciali come la sanità, l'istruzione o, anche, il mercato del lavoro, e in fondo, legittimerebbe l'idea di chi pensa che "facciamo meglio da soli" e la conseguenza è quella che le risorse dovremmo tenerle per noi, dimenticando però che proprio ciò che le imprese lombarde capitalizzano nei bilanci è frutto di filiere lunghe e distretti diffusi di sub-fornitura, che non si fermano certo ai confini del territorio lombardo.

Il modello sanitario in Lombardia, nella regione più colpita dalla pandemia covid-19, non ha funzionato e con l'approvazione della legge regionale n. 22 nel dicembre 2021 come più volte ha ribadito la confederazione, si è persa un'occasione importante per imboccare una strada diversa e dare risposte all'ormai insostenibile condizione che i cittadini lombardi denunciano ogni giorno.

La speranza è che alle elezioni regionali per eleggere il nuovo Presidente, il prossimo 12 – 13 febbraio, dalle urne emerga una forte volontà di cambiamento. La stessa che riconosciamo nelle proposte di Pierfrancesco Majorino, candidato della Coalizione di Centrosinistra e del Movimento 5stelle, alla Presidenza della nostra regione.

La CGIL è stata sempre propositiva, ha messo in campo la descrizione puntuale di un modo alternativo per affrontare la crisi. Il Piano del Lavoro è una proposta complessa che traccia uno scenario di sviluppo del Paese per uscire e andare oltre la crisi investendo sul lavoro, sulle lavoratrici, sui lavoratori e l'occupazione.

La Carta dei diritti universali del lavoro (il nuovo Statuto per i lavoratori, che intende definire i diritti non più in base alla tipologia contrattuale, ma estendendoli a tutte le persone che lavorano, qualsiasi rapporto abbiano). Un passaggio epocale, perché sancisce che l'unificazione del lavoro passa per il rispetto, la garanzia e la tutela delle differenze, anziché per la loro negazione.

Da dove ripartire?

Per affrontare le sfide bisogna ripartire dall'eguaglianza. Perché davanti agli eccessi del capitalismo globalizzato non basta dire "uguali opportunità" per tutti, è necessario battersi per una più equa distribuzione della ricchezza e per una società meno vulnerabile. Ad oggi si registra una contrazione della spesa sociale, riforme del mercato del lavoro che sprofondano sempre di più i



lavoratori nella precarietà (tempi determinati e part time involontari ecc.), proposte fiscali che incoraggiano gli evasori e che lasciano presagire benefici per i redditi più alti.

Senza entrare nei dettagli delle singole problematiche di comparto, provo a offrire una visione e individuare degli obiettivi che considero dirimenti e che auspico vivamente possano costituire i punti forza della nostra azione sindacale di categoria oltre che per tutta la CGIL.

### Terziario

Un tratto che ha caratterizzato la contrattazione collettiva italiana nell'ultimo decennio è l'anomala proliferazione dei CCNL che, nel 2021, hanno raggiunto la quota di 992 contratti vigenti depositati al CNEL, registrando una crescita del +80,0% rispetto al 2012.

Si applicano contratti stipulati da CGIL, CISL e UIL (97% nel privato, esclusi agricoli e domestici, e 99% nel pubblico), alla quasi totalità delle lavoratrici e dei lavoratori italiani coperti dalla contrattazione collettiva. I CCNL relativi a CGIL, CISL, UIL sono però solo il 24,8% dei 992 CCNL, il che dimostra la scarsa copertura di molti altri contratti, come evidenziato da una ricerca della FDV. In Italia il tasso di copertura dei CCNL è alto, oltre il 90% delle imprese con più di 10 addetti applicano un CCNL.

È importante? Sì!

È sufficiente? No, non è abbastanza.

La moltiplicazione dei CCNL, che interessa un numero esiguo di dipendenti, rappresenta un aumento dell'offerta delle regole che riguardano il rapporto di lavoro e questo determina una pressione verso il basso sui salari e sulle condizioni lavorative stabilite nei CCNL più consolidati e rappresentativi. Serve la Legge sulla Rappresentanza e l'efficacia erga omnes dei CCNL, per definire i criteri della rappresentatività sindacale e datoriale.

I CCNL devono essere stipulati solo da soggetti dotati di effettiva rappresentatività e devono essere dotati di efficacia generalizzata, una volta validati dai lavoratori. Solo così possiamo provare ad arginare l'annoso problema dei "contratti pirata". Non è più sopportabile la presenza di più contratti collettivi in un unico ambito, dove il nostro contratto ricopre chiaramente la funzione di CCNL leader e gli altri quella di "competitor" al ribasso. Un esempio per tutti il nostro CCNL TDS Confcommercio è applicato da 367.948 Aziende e copre 2.239.787 lavoratori, il CCNL Terziario CISAL è applicato da 2655 Aziende e copre 37.787 lavoratori ovvero l'1,65% della platea interessata dal nostro contratto collettivo. Nonostante ciò la CISAL è stata designata dal CNEL quale organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa.

La presenza di contrattazione "alternativa", non è solo un problema di dumping contrattuale (scelta del contratto collettivo più conveniente per l'impresa al solo scopo di abbattere il costo del

lavoro) è anche pericolosa perché laddove presente mette in discussione anche la nostra rappresentanza sindacale. Nel momento in cui, infatti, ci fosse un trasferimento di ramo d'azienda con il passaggio dal nostro CCNL all'applicazione di un contratto pirata, le nostre RSA rischiano la decadenza perché esse possono essere costituite esclusivamente nell'ambito delle organizzazioni stipulanti la contrattazione applicata nell'azienda (Galimberti Spa – NOVA Spa).

Rappresentanza, contrattazione nazionale e salario minimo vanno tenuti insieme. Il salario minimo va affrontato con cura e attenzione, per evitare che possa trasformarsi nei settori più deboli in "salario massimo" e rappresentare un disincentivo alla contrattazione collettiva, che è composta non solo di una parte economica ma anche di importanti norme che garantiscono benessere lavorativo (ferie, permessi, congedi ecc...).

Altra questione,

nel nostro paese esiste anche una emergenza salariale.

Aprire una fase di contrattazione salariale efficace è un punto centrale nella ripresa del nostro ruolo, oltre che della ripresa dei consumi interni e del rilancio economico del paese.

Difesa del Contratto Collettivo e politiche di redistribuzione, estensione della contrattazione e inclusività sono parole d'ordine da inserire tra le nostre priorità di azione sindacale.

La competizione basata sulla svalutazione del lavoro e la bassa qualità delle produzioni ha reso il nostro Paese più disuguale: l'Italia è il Paese con l'orario contrattuale più alto e i salari più bassi e ha divari salariali tra uomini e donne inaccettabili.

Affermare i diritti di cittadinanza, a partire dal lavoro, significa rivendicare attraverso una vertenza generale una nuova politica salariale, contrastando con forza il crescente differenziale retributivo e professionale delle donne, quale leva di crescita della domanda interna, che redistribuisca la ricchezza prodotta, valorizzi le competenze professionali e affermi il principio "eguale lavoro, eguale valore".

L'incremento del valore reale dei salari deve essere conseguito sia attraverso la contrattazione collettiva, che attraverso la leva fiscale e politiche che non fondino i loro presupposti su bonus, elargizioni occasionali o la diffusione di forme private di welfare.

E c'è una seconda questione che va assunta in modo straordinario, al di là delle prevedibili resistenze padronali, la redistribuzione del lavoro, a parità di salario.

È una questione che riguarda la qualità della vita delle persone, ma soprattutto è oggi un obiettivo di carattere occupazionale.

È un terreno di battaglia culturale nella società, un richiamo al valore del lavoro e della vita delle persone: il rapporto tempo di lavoro/tempo di vita è una variabile qualitativa di straordinaria importanza, materia, da affrontare sia per via contrattuale che legislativa.

Il tema del rapporto tra tempi di vita e di lavoro, diventa paradigma essenziale del nostro modello di società, che penalizza le donne sulle quali si scaricano ancora i compiti di conciliazione e di cura.

La riduzione generalizzata degli orari e del tempo di lavoro, a parità di salario, finalizzando la redistribuzione dell'orario a favore dell'occupazione e della qualità del lavoro, la conciliazione dei tempi di vita, devono diventare assi strategici dell'azione rivendicativa della Cgil.

Ciò significa - anche a fronte dei processi di innovazione tecnologica e organizzativa - perseguire una riduzione degli orari contrattuali e di fatto, regolamentare tempi di lavoro che assicurino da un lato maggiore flessibilità e dall'altro più ampi margini di autonomia nella gestione dell'attività lavorativa finalizzata al risultato, certezza dei tempi di connessione e di lavoro reale, oltre che il diritto alla disconnessione e al tempo libero e il diritto permanente e soggettivo alla formazione e all'aggiornamento professionale retribuito, prevedere di inserire la sperimentazione nei contratti nazionali di modalità innovative di riduzione o modifica dell'orario - anche temporanee - di lavoro individuale su base giornaliera e settimanale. Facendo attenzione ai part time di cui tanti involontari che riguardano in particolare le donne e principalmente i nostri settori per i quali occorre invece introdurre strumenti che contrastino la precarietà retributiva e sociale quali l'incremento dell'orario individuale e la crescita delle retribuzioni.

Tutto questo richiede un quadro legislativo e fiscale di sostegno.

#### *"La Festa Non si Vende" per i diritti di tutti*

Continueremo a ribadire la nostra ferma contrarietà alla liberalizzazione degli orari e delle aperture domenicali e festive nel settore del commercio.

Nel 2011 il Governo Monti eliminò per decreto il nastro orario massimo di apertura degli esercizi commerciali, in precedenza era di 13 ore giornaliere, rendendo accessibile ai consumatori una offerta nelle ore notturne, la chiusura obbligatoria infrasettimanale di mezza giornata e la chiusura festiva.

Questo non ha contribuito a rilanciare i consumi né tanto meno l'occupazione, al contrario, sono state numerose le procedure di licenziamento collettivo avviate e la poca occupazione creata si è definita con contratti a termine e part time involontari, a cui si è aggiunto lavoro somministrato, oltre al ricorso sempre più frequente a esternalizzazioni, terziazioni e appalti, in un tentativo sempre più esasperato da parte delle imprese del settore di contenere il costo del lavoro.

I consumi si rilanciano aumentando il potere d'acquisto e non erodendo salari e diritti e questo dovrebbe essere un concetto fondamentale da far rispettare non solo nel commercio.

L'effetto delle liberalizzazioni sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dell'occupazione prevalentemente femminile del settore commercio è stato devastante e lo è tuttora. Il lavoro di

cura pesantemente ancora sulle spalle delle donne sommato alla mancanza di programmazione degli orari di lavoro, all'intensificazione della prestazione, e al lavoro nelle giornate domenicali e festive, evidenzia ancora di più le lacune strutturali del nostro paese in tema di servizi all'infanzia e alla non autosufficienza. Ancora oggi, troppo spesso le donne devono scegliere tra lavoro e famiglia.

È necessario lavorare unitariamente e con le confederazioni per modificare l'attuale decreto "Salva Italia", prevedendo iniziative che sollecitino la politica a tutti i livelli per un riordino vero della materia.

Nel frattempo dovremo continuare a orientare la nostra azione al difficile recupero di spazi contrattuali, nel tentativo di limitare gli effetti e migliorare le condizioni materiali delle lavoratrici e dei lavoratori.

Siamo convinti che **365 giorni l'anno h24 non serva alla società né tantomeno all'ambiente.**

Come siamo altrettanto convinti che ci siano altri luoghi di incontro e di svago diversi da un centro commerciale e che il valore delle festività religiose e civili debba essere rispettato.

È necessario che si assuma il tema e l'impegno civico di un nuovo modello di lavoro, ma anche di consumo, della lotta agli sprechi e di una cultura delle energie rinnovabili su tre fronti: contrattualmente per arginare le richieste delle aziende di rendere "normale giornata di lavoro la prestazione domenicale e festiva"; legislativamente per modificare le norme contenute nel Salva Italia restituendo titolarità ai Comuni e alle Regioni in materia di orari e programmazione commerciale; culturalmente per promuovere un modello di consumo alternativo partendo dall'informazione/formazione dei nostri delegati e iscritti e poi all'esterno dell'organizzazione per restituire dignità al settore e a chi ci lavora.

**<https://www.rlsfilcams-lombardia.org/>**

Nel 2022 c'è stato un netto aumento degli infortuni ma anche delle denunce di malattie professionali. In Lombardia il costo umano di queste tragedie è stato enorme 148 decessi, in aumento rispetto all'anno precedente, di cui più della metà tra Milano e Brescia.

Altro dato, altrettanto allarmante, riguarda le denunce di malattia professionale, che hanno registrato un aumento a livello nazionale di circa 5000 casi rispetto all'anno scorso (55.732). Tra le prime patologie denunciate si evidenziano quelle del sistema osteo-muscolare, del tessuto connettivo e quelle del sistema nervoso.

I dati Inail descrivono pertanto ancora una volta l'elevato grado di pericolo per le lavoratrici e per i lavoratori nei luoghi di lavoro. Per contrastare questo trend non è sufficiente solo fare la nostra parte ma è necessario trovare di concerto con le istituzioni misure più efficaci e concrete.

I nostri settori per quanto registrino una minore incidenza di eventi gravi, non sono certo esonerati dai pericoli, che si sono moltiplicati con l'arrivo della pandemia, di fronte alla necessità di adottare

con tempestività ed efficacia per esempio i dispositivi di sicurezza indispensabili per la protezione degli addetti alle pulizie, in prima linea negli ospedali, delle lavoratrici e dei lavoratori in prima linea nei supermercati, esposti costantemente al contatto con il pubblico, dei farmacisti, che nei frangenti più difficili sono stati un ponte tra la popolazione disorientata e un sistema sanitario in affanno e con loro tutte quelle lavoratrici e quei lavoratori che hanno portato avanti l'attività nei momenti di maggiore esposizione e vulnerabilità per tutti quei settori indispensabili ed essenziali: distribuzione del farmaco, mense ospedaliere, le stazioni autostradali, la ristorazione commerciale adattandosi in base ai colori previsti dai diversi provvedimenti normativi, enti del terzo settore.

Con l'emergenza sanitaria si sono aggiunti fattori di rischio anche per le guardie particolari giurate investiti di nuove mansioni, che sono andati ad aggravare la già considerevole componente di vulnerabilità che caratterizza il lavoro nella vigilanza e nei servizi fiduciari, dove è alto il rischio di subire rapine o essere coinvolti in colluttazioni.

Bisogna insistere affinché nelle imprese prevalga la cultura dell'investimento nella sicurezza e nella prevenzione, che non può essere considerato un costo, scaricando prima sui lavoratori e poi sulla collettività, i costi di un eventuale assistenza sanitaria come conseguenza, per le necessarie terapie, ma c'è bisogno anche di agire per rafforzare il ruolo degli ispettori del lavoro e della formazione.

Oggi la Filcams in Lombardia ha circa 500 RLS, donne e uomini impegnati in tutti i settori della nostra categoria che presidiano quotidianamente i luoghi di lavoro, nonostante ciò negli appalti in particolare quelli plurilocalizzati non è sufficiente, non solo ma in alcuni contesti è proprio il numero di RLS previsto dalla normativa a non esserlo, per poter garantire un adeguato presidio.

Molti di loro sono entrati a far parte dei Comitati Aziendali previsti dal protocollo di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 e grazie al loro impegno e determinazione sono state garantite tutta una serie di misure importanti e necessarie all'emergenza in corso.

Il d.lgs. n. 81/2008 prevede tra gli obblighi anche quello di tener conto delle peculiarità legate al genere (oltre che all'età, alla provenienza geografica, ecc.) negli interventi di prevenzione. La "cultura" delle differenze fatica a radicarsi.

Non solo ma anche l'approccio al dato statistico a disposizione a partire dalla banca dati INAIL, deve cambiare, ricercando tutti quegli elementi che possono consentire, attraverso lo studio di mettere in campo strumenti di prevenzione in ottica di genere affinché l'obbligo normativo diventi normale strumento di lavoro.

Continuiamo, da troppo tempo a registrare un disinteresse da parte della politica ed in particolare

di Regione Lombardia che ha la responsabilità dei tagli operati negli ultimi dieci anni al personale dei Servizi di prevenzione di ATS. Eppure il tema in questione riguarda la vita delle persone, la loro dignità e i diritti fondamentali.

La contrattazione, la formazione ad ogni livello, il presidio e il supporto ai nostri RLS/RLST, una reale assunzione di responsabilità delle aziende e un coinvolgimento adeguato delle istituzioni indicano la strada da seguire per invertire questo quadro drammatico e poter garantire migliori condizioni di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per tornare ai nostri settori, il tema centrale è il ruolo del TERZIARIO nell'economia e nella società, quale contributo potrà apportare alla crescita occupazionale, a quale condizione, per esercitare in positivo la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, superando i limiti ancora presenti nell'elaborazione e nella proposta confederale,

non si tratta di contrapporre il terziario all'economia manifatturiera, quanto di destinare a tutti i sistemi produttivi le indispensabili risorse per promuovere la qualità competitiva, affermando il bisogno di legalità, a partire dalla lotta al lavoro nero e sommerso e un sistema che recuperi la forte evasione che pesa su tutta l'economia italiana.

Vanno definite le priorità, individuando per il momento tre azioni: **orientare** e **aggiornare** le politiche di settore oltre la crisi, per offrire una solida e sostenibile prospettiva di sviluppo fondata sull'innovazione, l'equità e la qualità; **contrattare** al tempo della crisi, per mantenere salda la soglia dei diritti universali nella articolata realtà del mondo del lavoro terziario; **rappresentare** il lavoro, includendo quello frammentato, precario e senza voce, nella rinnovata funzione del sindacato, all'interno di un maggiore consolidamento del sistema di relazioni sindacali.

Una delle parole che hanno caratterizzato i mesi di lockdown è stata "eroi", utilizzata per definire migliaia di lavoratrici e lavoratori della sanità in prima linea nella risposta alla diffusione del nuovo coronavirus.

Con il passare dei giorni, si è fatta strada la categoria più ampia dei "lavoratori essenziali" al pari dei servizi. Non solo personale medico e sanitario o che lavorava negli ospedali, ma tutti coloro per i quali non è esistito lockdown o smart working, impegnati nel garantire al resto della popolazione che la vita, in qualche modo, potesse andare avanti:

farmacisti, cassiere e dipendenti per l'apertura e la gestione dei supermercati, lavoratori e lavoratrici di imprese di pulizie, delle mense ospedaliere; rider; guardie particolari giurate e servizi fiduciari; addetti alla ristorazione commerciale, lavoratori degli enti del terzo settore.

La pandemia ha reso ancora più evidente un paradosso della nostra società: le persone di cui

abbiamo avuto più bisogno, erano per lo più invisibili. Per farle uscire dal cono d'ombra abbiamo dovuto insistere e persistere affinché si potesse riconoscere in primis il valore sociale del loro ruolo, attraverso uno strumento che troppo spesso le nostre controparti o non lo applicano o lo disattendono o addirittura lo ignorano, che è il CCNL che stabilisce tutele, diritti e salario, affinché proprio nessuno possa continuare, ad essere invisibile.

Ed ecco alcuni dei rinnovi dei nostri CCNL

È stato rinnovato il CCNL *Pulizie /Multiservizi* il 9 luglio 2021 dopo otto lunghi anni anche di iniziative di mobilitazioni e scioperi per contrastare una contrattazione di carattere restitutivo. Nell'ambito sanitario nelle mani di queste lavoratrici e di questi lavoratori è stato affidato lo standard di sicurezza complessivo, quindi mettere in sicurezza loro significava garantire, anche quella di medici, infermieri e pazienti e anche su questo fronte abbiamo rivendicato e contrattato: informazione, formazione, qualità e quantità di Dispositivi di Protezione Individuale superando la distinzione tra lavoratori diretti e lavoratori in appalto.

A livello istituzionale, ci ha riempito di orgoglio l'onorificenza che il presidente della Repubblica Sergio Mattarella ha riconosciuto a una lavoratrice addetta delle pulizie in un appalto di Milano iscritta Filcams, proprio a dimostrazione dell'importanza del lavoro che è stato svolto in questo settore con dedizione e cura.

#### *CCNL Farmacie Private*

Il 7 settembre 2021 è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle farmacie private. Un rinnovo "sofferto" che ha definito nuovi istituti normativi quale l'assistenza sanitaria integrativa e ampliato gli spazi della contrattazione di secondo livello.

#### *CCNL Farmacie Comunali*

Il 7 luglio 2022 è stato siglato anche il rinnovo del CCNL Farmacie Comunali.

#### *CCNL Commercio - Distribuzione Cooperativa*

Il 12 dicembre scorso anche la firma di 4 Protocolli uno per ciascun CCNL - Confcommercio, Confesercenti, Federdistribuzione e Distribuzione Cooperativa, con la quale si è definito un anticipo mensile assorbibile dai futuri aumenti del CCNL + Una Tantum e un calendario di incontri per arrivare presto al rinnovo complessivo, definendo parte salariale e normativa.

È un risultato positivo anche se parziale che restituisce a lavoratori e lavoratrici il riferimento della contrattazione e del contratto nazionale come strumento per avere una risposta in termini di emergenza salariale e ha preservato una omogeneità all'interno del settore in termini di CCNL.

In questo settore abbiamo sfide importanti che devono essere affrontate nell'ambito dei rinnovi

contrattuali come lo smart working, ma abbiamo anche temi che stanno trasformando il settore in particolare l'e-commerce che devono essere governati, piuttosto che il recepimento di accordi fatti su alcuni gruppi in merito al franchising per poterli estendere.

Resta chiaramente sullo sfondo una discussione molto più articolata che ci impegnerà nel futuro prossimo in merito a come è cambiato il settore della distribuzione e della grande distribuzione organizzata e come queste trasformazioni inevitabilmente impattano sul modello di contrattazione nazionale ma soprattutto sulla contrattazione di secondo livello con la messa in discussione di spazi di contrattazione che incidono sulle condizioni materiali di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori nel proprio punto vendita/filiale.

Dopo l'uscita dal mercato di AUCHAN la concentrazione della GDO si è ridotta, i grandi gruppi sono in costante arretramento (Carrefour, Coop, Pam, Esselunga, ecc.) si sfidano tra di loro per un verso su come ridurre il costo del personale (vedi disdette, applicazione regolamenti aziendali, ecc.) e per l'altro verso è una sfida anche per noi in merito a quale modello adottano, il modello CONAD piuttosto che il franchising, piuttosto che il modello discount oppure creando business nel business un esempio Iper Montebello non riduce gli spazi ma trasferisce pezzi (del suo business) esempio il pezzo tecnologico ad altri, un modello unico che si frammenta con tutte le conseguenze che ne derivano sulle lavoratrici e sui lavoratori ma soprattutto sul ruolo della contrattazione. Ancora una volta le ricette messe in campo dalle imprese per gestire il cambiamento non vedono al centro il lavoro e le persone. Come non sono al centro il lavoro e le persone di quelle imprese che adottano il codice etico, il bilancio sociale, la responsabilità sociale, ma nella sostanza non sono coerenti.

### **COOPERAZIONE**

Nel contesto della crisi del settore distributivo va rivolta una particolare attenzione al sistema della cooperazione di consumo, la cui distintività, che affonda le proprie radici nella dimensione sociale e nel valore del lavoro, è sempre più messa in discussione dall'agguerrita competizione di mercato. Va affermato, invece, il modello cooperativo quale risposta qualitativa possibile e più avanzata, contro ogni spinta di omologazione. Ciò, sia rispetto al sistema delle relazioni sindacali, dove anche tra le aziende Cooperative si è diffusa la prassi delle disdette della contrattazione di secondo livello, sia rispetto alla ridefinizione del modello di impresa, per rendere la qualità del lavoro, di vita e dell'ambiente coerente con la visione sostenibile dello sviluppo e dei consumi. Coop Lombardia si è omologata, ha dato la disdetta del contratto integrativo nel 2019, sta applicando il Regolamento Aziendale, della distintività è rimasto quasi nulla. Le iniziative di mobilitazione e di sciopero che sono state messe in campo, non sono andate come avrebbero dovuto. È una situazione kafkiana a dir poco, la ripresa della trattativa ad oggi non c'è. Una via di



uscita è d'obbligo trovarla, nell'interesse reciproco e soprattutto delle lavoratrici e dei lavoratori.

### *CCNL Vigilanza Privata*

Le difficoltà che incontriamo ai tavoli dei rinnovi dei nostri CCNL evidenziano gli effetti deleteri della crisi di rappresentanza delle associazioni imprenditoriali, in aggiunta alla loro frammentazione, un esempio per tutti il rinnovo del CCNL della Vigilanza scaduto da troppi anni. La trattativa è ad un punto cruciale, ma le soluzioni economiche individuate, non lasciano presagire una chiusura in tempi brevi della vertenza. La proposta economica, in particolare modo per i servizi fiduciari, è ancora insufficiente perché non risolve il problema di incostituzionalità sancito da alcuni tribunali, tra cui il Tribunale di Milano. Lavoratrici e lavoratori esposti quotidianamente al pericolo e alle logiche del massimo ribasso, stremati dallo stato in cui versa il settore dove si assiste quotidianamente alla costante violazione delle norme di legge e dei contratti anche in tema di salute e sicurezza, salari insufficienti, turni di lavoro insostenibili fanno il paio con la mancata applicazione delle previsioni contrattuali su permessi e giornate di riposo, mentre ai lavoratori viene richiesta una professionalità elevata a fronte di retribuzioni ferme al 2015.

### Terziario 4.0

Va affrontato, il grande tema della digitalizzazione e dei nuovi modelli organizzativi delle imprese del terziario, riconoscendo l'esistenza di un terziario 4.0 e non solo di un'industria 4.0. Va assunta la prospettiva del Terziario 4.0 per affrontare i cambiamenti sul versante del lavoro, della sua organizzazione, delle sue tutele a partire dalla formazione e dalla contrattazione dell'algorithm. Contrattare l'algorithm significa dare rappresentanza attraverso la costruzione di un sistema di tutele ai lavoratori delle piattaforme e non solo. Il sindacato dovrà sempre più fare in modo che gli input che verranno calcolati dall'algorithm per determinare orari, professionalità, presenze, carichi di lavoro, abbiamo tra le variabili da definire, parametri utili ai lavoratori, come fruizione di diritti, rispetto delle norme contrattuali, formazione, tempi di riposo e così via.

Si stanno modificando di fatto i paradigmi del mondo del lavoro, conseguenziale alla crescita dell'e-commerce che sta già impattando pesantemente e impatterà sempre di più sugli attuali modelli distributivi e non potrà non avere conseguenze, sui livelli occupazionali e sui nostri settori. Anche il mondo dell'automobile è investito da una rivoluzione tecnologica e commerciale dalle conseguenze non prevedibili.

Si affacciano nuovi meccanismi commerciali che modificano la modalità di gestione non più fondata sul possesso/ proprietà ma sull'utilizzo dell'automobile.

In conseguenza di questo cambiamento, tutta la filiera dell' automotive, dalla produzione all'utenza, si dovrà adattare, con la conseguenza che sarà necessario implementare i servizi utili al cliente finale. Per la FILCAMS-CGIL questa rivoluzione è una grande opportunità di studio e

iniziativa. Il nostro punto di osservazione, infatti, conferma questa nuova visione di uno dei settori primari dell'economia italiana e mondiale. Raccordando questa nostra esperienza in una visione confederale dei temi della mobilità si potrà così integrare la cultura sindacale del settore: se ci si rapporta con un mondo in evoluzione, come quello dell'automotive, non si può prescindere da una visione diversa e aggiornata e questa nostra sfida dovrà offrire il giusto contributo a un dibattito fino ad oggi confinato nel solo mondo della produzione.

### *Terziario - Contrattazione di secondo livello*

La contrattazione di secondo livello non rappresenta una pratica diffusa, per tutti i nostri settori. Si tratta pertanto di capire quale sia il passepartout, all'interno del contratto nazionale per provare a dare concretezza al secondo livello di contrattazione, con quale vocazione e soprattutto quale orizzonte darle perché possa essere uno strumento utilizzabile dalle lavoratrici e dai lavoratori come risposta alle loro necessità.

La pratica del decentramento verso i luoghi di lavoro conferma che questa è la strada per essere più efficaci e rafforzare gli obiettivi. Ciò è indiscutibilmente vero per tutte le materie dell'organizzazione del lavoro che impattano sulle condizioni materiali del lavoro, fermo restando che i rinnovi dei Contratti Nazionali e la contrattazione di secondo livello devono convergere nel rendere più marcato il ruolo partecipativo su tali materie, delle rappresentanze sindacali

Infatti parlare di organizzazione del lavoro evoca anche quel limite con cui abbiamo sempre combattuto e cioè la capacità di funzione e ruolo da agire nei posti di lavoro. La preponderanza di RSA al posto di RSU è una faccia di questa debolezza di non facile soluzione. Anche i bassi indici di sindacalizzazione rischiano di depotenziare l'azione e il controllo necessario su una partita così rilevante.

L'altro aspetto è legato all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro stessa in un settore terziario, dove il concetto "orario di lavoro" si è espanso assorbendo ogni spazio di vita e dove la parola flessibilità ha perso il suo significato iniziale.

Dove abbiamo contrattato la flessibilità abbiamo portato le aziende anche a ricercare soluzioni per dare risposte, ad esempio, all'ampliamento e stabilizzazione degli orari contrattuali del part time.

Lo abbiamo fatto non ricorrendo alle deroghe al contratto nazionale, agli accordi di prossimità, ma abbiamo provato a proporre soluzioni contemperando le necessità dei lavoratori con le esigenze delle aziende.

Nella nostra regione non è circoscritta alla sola GDO, abbiamo anche numerosi Contratti Integrativi Aziendali per i lavoratori del Terziario Avanzato, delle Farmacie Comunali, delle Aziende del Pulimento, della Ristorazione Collettiva e Commerciale, della Vigilanza, degli Enti del Terzo Settore e della Distribuzione Cooperativa (CAAF Lombardia)

Nei Contratti Integrativi Aziendali le tematiche che sono state affrontate riguardano

l'organizzazione del lavoro, permessi retribuiti aggiuntivi, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, premi di risultato, Welfare contrattuale e aziendale, formazione, consolidamento delle professionalità, Smart – Working, congedo parentale ad ore, contrattazione di genere nelle sue diverse declinazioni.

Vanno anche ricordate le tante crisi aziendali, che in questi anni abbiamo affrontato, per lo straordinario lavoro che è stato fatto a partire dai delegati, alcuni esempi: Mercatone Uno, Galimberti, Auchan, L'Alco, Grancasa ecc.,

Nel bilancio della contrattazione dobbiamo leggere anche i limiti; abbiamo dedicato molte energie a discutere di contrattazione inclusiva ma abbiamo pochi esempi e su questo dobbiamo continuare a perseverare.

È importante anche valorizzare tutta la contrattazione che abbiamo fatto a tutti i livelli per tutelare il reddito e l'occupazione di milioni di lavoratrici e di lavoratori, durante la pandemia Covid-19 per non lasciare indietro nessuno, migliaia e migliaia di accordi di ammortizzatori sociali con causale Covid-19 e l'altro strumento importantissimo il blocco dei licenziamenti. Ma anche i bonus per i lavoratori precari, badanti, stagionali, ecc..

Abbiamo dovuto lottare unitariamente a difesa del lavoro e delle lavoratrici e dei lavoratori in un momento drammatico che richiedeva lucidità e risposte concrete e veloci.

Altro tema

è per noi importante il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici Quadri che nei nostri settori rappresentano una realtà molto articolata e frammentata, soggetti poco sindacalizzati ma portatori di qualità, aperti all'innovazione e capaci di interpretare i segnali del cambiamento. Per i ruoli che svolgono possono darci una mano, nella nostra azione sindacale a comprendere adeguatamente il presente per meglio immaginare il futuro.

Ed è per questo che assieme ad APIQA e alla Fondazione Di Vittorio stiamo lavorando su una ricerca di ampio respiro, della quale ci verranno presentati alcuni dati nel pomeriggio da Daniele Di Nunzio Responsabile dell'Area Ricerca della FDV.

La Cgil in questi anni è stata protagonista anche di un rinnovato impegno a sostegno della parità di genere e forte e deciso deve continuare a esserlo contro ogni forma di violenza e di molestie (a partire da quelle nei luoghi di lavoro), che troppo spesso culminano nei femminicidi.

Vanno difesi sempre i diritti fondamentali delle donne a partire dalla libertà di decidere in autonomia per i propri corpi, salvaguardando la Legge 194 sull'interruzione volontaria di gravidanza che alcuni mirano a mettere in discussione.

Anche sul terreno del riconoscimento dei diritti delle persone LGBT+ e della lotta contro

l'omofobia la Cgil è stata in prima fila e continuerà ad esserlo per affermare la libertà di ciascuno, contro ogni forma di discriminazione.

### Legalità

Per la Filcams che svolge la propria attività in contesti nei quali il rispetto delle regole e delle normative non è un dato di partenza scontato, ma piuttosto un obiettivo, la legalità è da sempre una priorità.

Nel campo degli appalti nel quale si rafforza l'infiltrazione degli interessi criminali, occorre intervenire a monte per introdurre garanzie per la continuità occupazionale utili anche a evitare interventi delle mafie sia nella fase di aggiudicazione sia nel controllo della forza lavoro e a valle con strumenti di verifica e monitoraggio del rispetto delle norme legislative e contrattuali. Le cronache giudiziarie ci parlano in maniera sempre più insistente dell'aumento degli interessi della criminalità organizzata non solo negli appalti di servizio, ma anche nel commercio e nel settore alberghiero e nei pubblici esercizi. Sequestri preventivi rilevano come supermercati, ristoranti, alberghi e pub siano diventati facili preda delle organizzazioni malavitose nel duplice obiettivo di riciclare e remunerare i propri capitali e di controllare il territorio e il mercato del lavoro.

Di fronte a tante e molteplici sfide, la Filcams Nazionale ha messo in campo un'azione sistemica di approfondimento e ha istituito un Osservatorio sull'illegalità nel terziario, che non vuole essere strumento limitato all'utilizzo della categoria, ma vuole connettersi con le altre esperienze attive nella confederazione e insieme costruire un sistema di informazione e proposta che sia utile all'azione sindacale di contrasto all'illegalità a tutti i livelli.

La pubblicazione che è stata la prima istantanea di cosa significa illegalità nel terziario, è stata presentata lo scorso anno. Questo primo rapporto ci aiuta a comprendere la permeabilità del terziario ai fenomeni di illegalità e a consolidare la nostra convinzione: il terziario non è un mondo fatto di lavoretti e imprese fai da te, ma un settore industriale che va pensato, regolato e rilanciato nelle sue principali articolazioni.

### *Per un Lavoro di Qualità e un Turismo Consapevole e Rispettoso*

Il TURISMO rappresenta uno dei settori più strategici esistenti, vero e proprio incrocio multisettoriale di ambiente, cultura, arte, storia, infrastrutture, servizi, mobilità comunicazione, tecnologia. E per questo va affrontato nel quadro più generale delle politiche industriali, necessita di un salto confederale, una sfida per tutti i livelli della CGIL, nell'ottica di essere un sindacato capace di proporre perché riesce a rappresentare il lavoro nei cambiamenti di cui il turismo è una parte importante, al pari del comparto manifatturiero. Importante, al punto tale, da essere uno dei punti cardine del PNRR - Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività e turismo"

componente 3 Turismo – Cultura 4.0. Turismo e Cultura è un binomio di grande potenzialità per lo sviluppo, da tenere insieme sul piano dell'elaborazione non solo di categoria ma anche confederale.

Il Turismo è stato tra i settori maggiormente colpiti dalla crisi sanitaria e socioeconomica innescata dalla pandemia da Covid-19. Pur a fronte della sua evidente rilevanza, il settore turistico si è scontrato nel nostro Paese con un'annosa assenza di una qualche strategia nazionale (aggiungerei anche regionale) e di politiche pubbliche organiche, nonché con un alto grado di frammentazione settoriale e delle competenze.

Prima dell'emergenza sanitaria il nostro paese era il più visitato al mondo, 7 mila luoghi della cultura e 58 patrimoni culturali e naturali dell'umanità, 100 milioni di visitatori e 200 milioni di presenze straniere l'anno. Il settore rappresentava il 13% del PIL.

Un sistema imponente di imprese impegnate nell'accoglienza, nella ristorazione, nei pubblici esercizi, nei luoghi della cultura, nell'organizzazione e nell'intermediazione dei viaggi, negli stabilimenti balneari e nelle strutture termali, nei parchi divertimento, ma anche nella sfera fieristica e convegnistica, ridotto in ginocchio dall'emergenza sanitaria. E al centro di questo tsunami, migliaia e migliaia di lavoratrici e lavoratori (nel 2019 quasi 2 milioni, il 7% circa dell'occupazione dei Servizi).

La crisi immediatamente è andata a colpire in particolare le città d'arte, il turismo d'affari e tutto il comparto dell'intermediazione ed organizzazione, agenzie di viaggi e tour operator.

Non siamo ancora ai livelli del 2019, ma il comparto sta tornando a poco a poco alla normalità, ripartendo più lentamente di tutti gli altri settori industriali italiani.

In questi ultimi mesi una parte del dibattito nel Paese è stato quello della concorrenza che il reddito di cittadinanza farebbe al lavoro nel settore turistico. Si è instillata, nell'opinione pubblica, l'idea che i ragazzi preferirebbero prendere il reddito di cittadinanza piuttosto che andare a lavorare in un bar o in un ristorante. In un famoso contraddittorio televisivo il nostro segretario generale Maurizio Landini rispose a Daniela Santanchè, che lamentava la difficoltà nel trovare personale professionale per il proprio ristorante: "Basta pagarli". Quella risposta, istintiva probabilmente, segna una riflessione convinta che ha accompagnato le tante iniziative della Filcams sul turismo.

Dall'inizio della pandemia la categoria si è assunta la responsabilità di sostenere un duplice ambito di elaborazione/azione: per un verso, in relazione alla gestione della crisi e, per altro verso, in termini di prospettiva verso "una nuova normalità", "un lavoro nuovo" e, più

complessivamente, un nuovo modello sostenibile di filiera post emergenza.

Molteplici iniziative che hanno avuto l'obiettivo di elaborare un documento a livello nazionale "il nostro turismo" partendo dal contributo dei delegati, di cui molti dei nostri territori (Tourism Think Talk) e una serie di campagne comunicative: 1 "rESISTiamo", 2) in tema di Turismo Culturale, 3) "Il Nostro Turismo", 4) situazione città d'arte, 5) "Il Nostro Turismo è differente!", l'ultima in ordine di tempo 6) Turismo Sotto Sopra".

Il nostro agire sarà quello di definire una prospettiva di crescita valoriale del settore, un nuovo modello di Turismo, per migliorare la situazione di milioni di addetti del settore garantendo loro diritti e tutele, per approdare a una nuova normalità, a un lavoro nuovo e a un nuovo modello di filiera più sostenibile e responsabile con l'obiettivo di determinare, anche attraverso il rinnovo dei contratti nazionali, le condizioni per un'occupazione stabile, regolare e dignitosa". Va contrastata decisamente la precarietà delle professionalità impiegate nella filiera, che meritano stabilità e una giusta valorizzazione e va eliminato il lavoro nero e irregolare e tutelato il lavoro stagionale, sottraendolo alla provvisorietà e all'incertezza che lo caratterizza e introducendo forme stabili e permanenti di occupazione. In estrema sintesi il punto è e rimane sempre lo stesso, privilegiare la qualità di un'offerta turistica nella quale si specchi la qualità dell'organizzazione e delle condizioni del lavoro.

Una priorità della categoria pervenire quanto prima al rinnovo degli otto CCNL tra cui quello della Ristorazione Collettiva e Commerciale scaduto a dicembre 2021, in un contesto di ormai consolidata frammentazione della contrattazione nazionale.

Ci si auspica che nel Piano strategico nazionale di sviluppo del turismo 2023-2027 che è in corso di definizione venga attivato un percorso che preveda il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

In Lombardia in tutti questi anni abbiamo "preso atto" (nessun coinvolgimento) di una serie di bandi e contributi regionali per sostenere eventi e iniziative, per promuovere il turismo nei territori.

Siamo convinti che anche nella nostra regione bisogna spingere per un turismo più trasversale, bisogna far sì che i turisti che vengono a visitare le città, possano recarsi anche negli angoli più nascosti della nostra regione che ha tanto da offrire sia in termini culturali, paesaggistici e anche enogastronomici.

Bisogna per far ciò, superare il tema della stagionalità nelle località che fin ora hanno avuto solo questa vocazione, per farlo bisogna migliorare l'offerta turistica in tutto l'anno rendendola più specifica in base al periodo e poi investire e migliorare i trasporti, creare partnership tra Comuni, enti e soggetti del settore, con una regia di regione Lombardia, ma anche e soprattutto investire

sui lavoratori, come dicevamo prima, qualità del lavoro, miglioramento delle condizioni di lavoro in termini di retribuzioni, formazione e di conseguenza più professionalità, spingendo sempre di più su un sistema di qualificazione delle imprese che abbia fra i suoi parametri di misurazione anche per accedere alle risorse pubbliche, la qualità del lavoro, essendo ormai acclarato che la professionalità degli addetti rafforza la domanda rendendola più strutturale ed ampia.

Una grande sfida saranno le olimpiadi invernali del 2026, ma anche a partire da domani 20 gennaio in vista della grande cerimonia inaugurale che coinvolge in contemporanea il Teatro Donizetti di Bergamo e il Teatro Grande di Brescia, per l'avvio di Bergamo e Brescia città della cultura 2023.

È necessario e doveroso far comprendere alle Istituzione e in primis a Regione Lombardia che questi obiettivi non si possono raggiungere senza il coinvolgimento e il confronto con le parti sociali, CGIL CISL UIL e le categorie.

Il mese scorso è stato approvato da regione Lombardia - "Il Piano per lo Sviluppo del Turismo e dell'Attrattività 2023-2025" non siamo stati tra i soggetti coinvolti. Nessun riscontro neanche quando abbiamo chiesto un incontro unitariamente, con le nostre confederazioni, in piena pandemia in merito al settore per confrontarci e condividere l'analisi degli impatti sul settore (imprese e occupati), gli effetti sugli investimenti programmati, gli interventi di sostegno e rilancio, le iniziative a favore dei lavoratori, il sostegno al reddito e la formazione professionale per i lavoratori rimasti disoccupati.

La legge regionale in materia di turismo (L.R n.27/2015) aveva previsto l'istituzione di un tavolo regionale per le politiche turistiche e dell'attrattività e la definizione delle relative modalità di funzionamento. La Giunta Regionale aveva deliberato (d.g.r. 26 settembre 2016, n. 5614) la costituzione del tavolo e tra i componenti anche le confederazioni CGIL CISL UIL – ma nel 2018 con una delibera (d.g.r. 7 maggio 2018 - n. XI/93) Regione Lombardia ne ha aggiornato la composizione ha tolto CGIL CISL UIL e ha confermato le Associazioni Datoriali del settore.

Perché era importante far parte di quel tavolo per queste ragioni: il tavolo svolge una serie di funzioni previste dalla Legge Regionale n. 27/2015, nel contesto dell'attuale situazione di crisi del settore turismo e assume un ruolo ancora più determinante, quale luogo per il confronto, l'analisi e la formulazione di strategie e proposte di rilancio turistico per la fase post Covid-19 e per garantire una risposta coordinata al superamento dell'emergenza sanitaria ed economica.

Per la Filcams il settore del Turismo in tutte le sue accezioni, comparti e filiera nel suo complesso è centrale per contribuire alla ricostruzione del Paese e alla creazione di buona occupazione e

considera uno sfregio della politica al mercato del lavoro nel settore del Turismo e non solo la reintroduzione del voucher aboliti dal Governo Gentiloni, rendendo il referendum proposto dalla CGIL con tre milioni di firme nel 2017, non necessario.

### **Lavoro povero e fragile**

È importante declinare meglio il tema del lavoro povero, che nel paese, a partire dai nostri comparti, è presente in diverse forme e non può essere derubricato solo a un fenomeno generato dalle innovazioni tecnologiche, per la Filcams il tema del lavoro povero è comunque una condizione preesistente a tali innovazioni.

### **APPALTI**

Il principale terreno per la compressione dei diritti e la sottotutela dei lavoratori è costituito oggi anche da processi di scomposizione dell'impresa all'interno delle catene produttive, la sua frammentazione organizzativa (nella prospettiva del comprare più che del fare), introdotte nell'ordinamento in materia di esternalizzazioni e terziarizzazioni.

In questi anni abbiamo assistito ad una continua messa in discussione del codice degli appalti che contiene tutele importanti frutto anche delle nostre battaglie (Es. clausola sociale). Abbiamo impedito che nella legge delega sui contratti pubblici la clausola sociale diventasse una possibilità anziché continuare ad essere un obbligo ed è stato inserito anche, che in caso di subappalto, il subappaltatore deve garantire ai propri dipendenti il medesimo trattamento economico e normativo applicato dal contraente principale, sino all'applicazione del medesimo CCNL dell'appaltatore principale quando le attività del subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto. Dobbiamo invece contrastare il subappalto a cascata che è stato previsto.

Serve una nuova cultura che preveda una contrattazione di anticipo e di filiera, una maggiore sinergia con tutte le categorie con una cabina di regia confederale, per analizzare la congruità di un appalto rispetto al servizio, ma anche se è genuino, quell'appalto. In ciascuna camera del lavoro va costruito un coordinamento degli appalti di tutte le categorie, perché l'universo dei servizi dei nostri settori Filcams è ogni dove, ovvero ovunque. Bisogna anche dare attuazione al protocollo per la tutela del lavoro, nel sistema degli appalti privati nella filiera dell'agroalimentare che abbiamo sottoscritto a livello nazionale con FILT e FLAI. Altrettanto importante è la contrattazione inclusiva.

Il nostro obiettivo è di continuare a contrastare negli appalti il lavoro non di qualità, la mancata applicazione dei contratti nazionali e territoriali di settore sottoscritti dalle OOSS comparativamente più rappresentative, il non rispetto delle leggi in materia di salute e sicurezza, la mancata applicazione della clausola sociale quale garanzia della continuità occupazionale e reddituale. In ultima analisi il Sistema degli appalti non deve essere il "Regno del malcostume" con erosione costante dei diritti e salari dei lavoratori.



Dobbiamo, continuare a garantire qualità e trasparenza appalti, tutela del lavoro regolare e sicuro e contrastare la concorrenza sleale tra imprese. Dobbiamo inoltre lavorare per rafforzare la normativa sugli appalti in ambito privato, estendendo a quest'ultimo le garanzie vigenti nel pubblico in termini di clausola sociale, di applicazione dei nostri Ccni e di subappalto. Le imprese che stanno dentro il sistema legale sono le prime ad essere penalizzate dal sistema dell'illegalità del lavoro, venendo danneggiate due volte: dalla concorrenza delle imprese illegali e dall'eccesso di norme create per combattere il sistema illegale.

La Ristorazione Collettiva è un settore che ha sofferto molto durante la pandemia, in particolare la ristorazione scolastica ma anche quella aziendale, settore ormai ridimensionato a causa dello smart-working. Un risultato importante per dare risposte è stata la riforma degli ammortizzatori sociali che ha consentito di poter utilizzare l'ammortizzatore anche in assenza di un utilizzo da parte del committente. Due risultati importanti in questo settore per i contratti part time ciclici sono stati:

- il riconoscimento dei contributi anche nel periodo di sospensione scolastica
- il bonus di 550 euro per i periodi di sospensione di almeno 7 settimane per un biennio.

È un primo importante passo in avanti, da strutturare.

In ultima analisi è necessario trovare un nuovo equilibrio tra queste esigenze: tenere insieme i posti di lavoro, la qualità, le tariffe, i diritti e la competitività, è questa la sfida a cui siamo chiamati. È da qui che vogliamo cominciare a leggere anche la linea di condotta delle nostre istituzioni locali, ma anche la nostra Regione che in questi anni è stata più volte sollecitata per costruire un protocollo regionale in materia di appalti non è emersa una concreta volontà in tal senso.

Peraltro negli ultimi anni in molti appalti di servizi di Pulizie, Ristorazione, Vigilanza e Portierato conferiti a mezzo di bandi emessi dalla società Aria Spa abbiamo dovuto far fronte a importanti tagli delle ore di lavoro con conseguente riduzione delle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti e in alcuni casi le problematiche che si sono registrate hanno messo in discussione anche la tutela occupazionale.

La legge Regionale 26/2017 pur prevedendo l'adozione di clausole sociali nei bandi di gara regionali non assicura ad ogni cambio appalto la piena tutela occupazionale e reddituale delle lavoratrici e dei lavoratori e non ha la possibilità di intervenire su tutte le tipologie di appalti predisposte dalla società ARIA Spa.

Abbiamo chiesto pertanto di costituire un Gruppo di Lavoro in IV Commissione per individuare formule di miglioramento della legge 26/2017 e ipotizzare un Accordo Quadro Regionale che definisca una cornice di riferimento a tutti i bandi di gara, garantendo standard elevati di protezione del lavoro e di responsabilità sociale degli enti/società:

Abbiamo anche avanzato una serie di proposte operative che vedono tutta una serie di buone pratiche fondamentali - Contrattazione di anticipo – applicazione concreta delle clausole sociali –

adozione di formule di aggiudicazione che non incentivino i ribassi – verifica della filiera dei fornitori – criteri sociali.

In merito a questo tema continueremo unitariamente a sollecitare Regione Lombardia.

Regione Lombardia ha approvato il nuovo Programma pluriennale per lo sviluppo del settore commerciale lo scorso novembre.

Che ci fosse necessità per questo settore un aggiornamento non c'è dubbio. Abbiamo inviato le nostre proposte unitarie in tema di buona occupazione, programmazione territoriale e sostenibilità ambientale, ma non c'è stato un riscontro e anche su questo tema continueremo unitariamente a sollecitare Regione Lombardia.

Altra questione al quale ci tengo particolarmente sono i rapporti unitari con Fisascat e Uiltucs. Partiamo da un rapporto di stima personale nei confronti dei Segretari Generali e delle Segreterie Regionali. Il riconoscimento si esplica nella quotidiana ricerca del confronto, nell'interesse del supporto reciproco perché uniti siamo più forti lo sappiamo noi e lo sanno i lavoratori, ci unisce una grande passione per quello che facciamo che si esplica nella capacità anche di ognuno di noi di riconoscere le difficoltà e i limiti delle reciproche condizioni cercando di tenerle conto nell'agire. Dobbiamo provare ad avviare un confronto a tutto campo, sui temi generali e sui temi più legati alla vita delle nostre categorie regionali, costruendo analisi, proposte anche a partire dalla definizione delle Piattaforme per i rinnovi dei Contratti Nazionali.

Altrettanto costruttive sono le relazioni sindacali a livello regionale con Confcommercio, Confesercenti, Confprofessioni.

In particolare con Confesercenti Lombardia abbiamo costruito Accordi Regionali che hanno dato risposte positive alle esigenze dei lavoratori e delle aziende con soddisfazione reciproca, abbiamo reso la bilateralità (ENBIL) più viva indirizzando risorse ai lavoratori anche in termini di formazione, il tema altrettanto importante che abbiamo definito è quello della salute e sicurezza con un impianto che prevede un organismo paritetico regionale e gli RLST.

Mi avvio alle conclusioni.

La nostra categoria è la prima categoria della Cgil Lombardia, in termini di numeri di iscritti alla Cgil, vogliamo essere una categoria che rivendica la giusta attenzione, il giusto peso nelle scelte della Filcams Nazionale e della Cgil Lombardia, nella confederazione siamo una categoria impaziente di veder proiettata la storia di decine di migliaia di donne e uomini che formano il popolo del terziario, un popolo senza voce, fin troppo umile e paziente, certamente anche per

l'eccesso di modestia che ci caratterizza. Al contempo lavoreremo ogni giorno per valorizzare il rapporto con la Filcams Nazionale e con la Cgil Lombardia, consci del peso, del ruolo e della responsabilità politica che una Filcams come la nostra può e deve avere.

La formazione è un pezzo fondamentale dell'organizzazione per il rafforzamento dell'attività sindacale a tutti i livelli e soprattutto perché deve essere coerente con strategie politiche e organizzative di ampia prospettiva. Continueremo a strutturarci su questa materia in sinergia con la Filcams Nazionale, verificando anche la possibilità di poter integrare il sistema formativo con l'offerta già eventualmente presente nelle Camere del Lavoro e a livello confederale regionale. Anche la comunicazione continuerà a far parte dei nostri strumenti nell'azione sindacale, così come i coordinamenti regionali per incidere maggiormente a difesa delle lavoratrici e dei lavoratori.

È indispensabile creare un collegamento sinergico tra tutela individuale e collettiva (tra il ruolo prettamente sindacale e quello più legato ai servizi), mettendo in campo le dovute e necessarie interconnessioni superando la logica a «compartimenti stagni».

Con Cgil Lombardia rafforzeremo di conseguenza il modus operandi già in essere ed in particolare in tema di mercato del lavoro, appalti e legalità.

Vado alle conclusioni

“Immaginate di tornare un giorno a casa vostra e di trovare un costruttore legato alla mafia lì davanti. Immaginate che vi dica che quella non è casa vostra, ma sua. E che, qualche anno dopo, ve la danneggi gravemente per costruirci accanto un palazzo più grande. Immaginate di dover aspettare trent'anni prima che un tribunale italiano vi dia ragione. Immaginate che, dopo tutto questo tempo, vi riconoscano un compenso per danni, che però nessuno vi pagherà mai, dato che il costruttore nel frattempo è stato condannato perché legato alla mafia e lo Stato gli ha sequestrato tutto. E ancora, immaginate che di quella somma, che non riceverete mai, l'Agenzia delle entrate vi chieda il 3 per cento.”

È una storia vera raccontata da *PIF e Marco Lillo in un libro*

**“Io posso due donne sole contro la mafia” un inno alla moralità e alla giustizia**

Pif e Lillo hanno devoluto i soldi del libro per il 3 per cento dell'Agenzia delle entrate; hanno chiesto lo status di “vittime di mafia” per le due donne e la ristrutturazione delle palazzine da dare in uso a un'associazione antimafia.

Prendendo questo libro (noi abbiamo preso per tutti voi) *il nostro compito sarà quello di diffondere* col passaparola la bellezza di questo testo-denuncia, raccontarne la forza, l'eticità, in modo che tutti sappiano e, per volontà della società civile, cambi il finale della storia, così facendo le sorelle Pilliu saranno risarcite (anche eticamente) e la solidarietà avrà vinto.

Ancora un grazie di cuore a nome della Segreteria Regionale della Filcams alle delegate e ai delegati per il vostro grande impegno, orgogliosi di far parte della CGIL. Siete la nostra forza.

Mi auguro e vi auguro un buon congresso: lo dobbiamo a quelli che rappresentiamo, a quelli che guardano a noi, sia con attenzione che con diffidenza, alle tante e ai tanti che ogni giorno ci chiedono rappresentanza, tutela, risposte. Affrontiamo con orgoglio, coraggio, passione e generosità questo compito, perché solo così facciamo ancora più grande la Filcams e facciamo ancora più grande la CGIL.

**Buon congresso, compagne e compagni!!!**